

**MENDORONG KEPEMIMPINAN GLOBAL BERBASIS BUDAYA DI UPT
SDN 03 PANCUNG SOAL: TINJAUAN PERMASALAHAN, KONSEP, DAN
INOVASI**

**Weni Yulastri¹, Eka Maharani Putri², Hosman³, Adellar Prasetya⁴, Yulia
Agus Fetri Wenit⁵, Elmasi Tri Oktaviani⁶, Firman Nugraha⁷**

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

e-mail: weniyulastri@adzkia.ac.id¹, ekamaharani89@gmail.com²,
hosman37@guru.sd.belajar.id³, adellarprasetya8@gmail.com⁴,
yuliaagusfetriwenitspd@gmail.com⁵, sitrioktaviani7@gmail.com⁶,
firman.nugraha0304@gmail.com⁷

ABSTRACT

Culturally-based global educational leadership requires a deep understanding of cultural diversity, local and global integration, as well as adequate multicultural competencies. This study explores the challenges of such leadership at UPT SDN 03 Pancung Soal, such as the lack of cultural literacy, the dominance of majority cultures, and communication barriers, along with an analysis of the background of these issues. Based on a review of strategies from national and international journals, this research employs a qualitative descriptive method aided by documentation and reflective interviews. The results show the effectiveness of culturally responsive and transformational leadership models, as well as concrete innovations such as cultural corners, weekly themes "Keminangkabauan", community collaboration, and digital storytelling. This concept has the potential to strengthen students' identities and equip them with global competencies.

Keywords: cultural global leadership, multiculturalism, transformational, culturally responsive, educational innovation.

ABSTRAK

Kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya memerlukan pemahaman mendalam terhadap keragaman budaya, integrasi lokal dan global, serta kompetensi multikultural yang memadai. Studi ini mengeksplorasi tantangan-tantangan kepemimpinan tersebut di UPT SDN 03 Pancung Soal seperti kurangnya literasi budaya, dominasi budaya mayoritas, dan hambatan komunikasi serta analisis atas latar belakang permasalahan tersebut. Berdasarkan tinjauan terhadap strategi berbasis jurnal nasional dan internasional, penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif berbantuan dokumentasi dan wawancara reflektif. Hasil menunjukkan efektivitas model kepemimpinan responsif budaya dan transformasional, serta inovasi konkret seperti pojok budaya, tema mingguan "Keminangkabauan", kolaborasi komunitas, dan digital story-telling. Konsep ini berpotensi memperkuat identitas siswa dan membekali mereka berkompetensi global.

Kata Kunci: *kepemimpinan global budaya, multikulturalisme, transformasional, responsif budaya, inovasi pendidikan*

A. Pendahuluan

Pergeseran global menuntut sekolah sebagai institusi pendidikan tidak hanya memahami konteks lokal, tetapi juga menginternalisasi nilai-nilai global. Globalisasi telah mendorong pertukaran ide, migrasi, dan arus informasi lintas batas, sehingga lingkup budaya dalam pendidikan menjadi semakin dinamis dan kompleks.

Di UPT SDN 03 Pancung Soal, tantangan tersebut tercermin dari rendahnya kesadaran akan keberagaman budaya di kalangan pemimpin dan guru. Kurangnya literasi budaya menyebabkan praktik pengajaran yang kurang inklusif dan terkadang mengabaikan kebutuhan kelompok minoritas.

Lebih dari itu, dominasi budaya lokal mayoritas menyulitkan terciptanya keseimbangan antara identitas lokal dan nilai global. Hal ini berpotensi marginalisasi budaya minoritas di lingkungan sekolah, karena kebijakan cenderung mencerminkan sudut pandang mayoritas.

Keterbatasan akses terhadap jaringan global juga menjadi kendala bagi UPT SDN 03 Pancung Soal dalam mengadopsi praktik-praktik pendidikan global yang telah terbukti efektif. Ini menghambat pertukaran budaya dan gagasan inovatif yang menjadi ciri sekolah global modern.

Literatur menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan inklusif dan peka budaya yang dikenal sebagai *culturally responsive leadership* perlu ditumbuhkan di sekolah. Kepemimpinan seperti ini yang bersifat reflektif, mengembangkan

kurikulum sensitif budaya, dan kolaborasi dengan komunitas mampu memajukan keadilan dan responsivitas Pendidikan.

Studi meta menunjukkan bahwa kehadiran kepala sekolah yang berfokus pada *equity* dan keberagaman dapat meningkatkan hasil belajar siswa hingga setara tiga bulan pembelajaran tambahan per tahun. Ini menegaskan pentingnya orientasi kepemimpinan yang proaktif dan inklusif.

Selain itu, pemimpin pendidikan di masa kini memerlukan kompetensi multidimensional meliputi kesadaran diri, keterampilan antarbudaya, dan kapasitas untuk berkolaborasi dengan mahasiswa, orang tua, dan tenaga pendidik dari berbagai latar yang dikenal sebagai *cultural intelligence* atau *intercultural intelligence*.

Oleh karena itu, UPT SDN 03 Pancung Soal menghadapi tugas strategis untuk mengadopsi paradigma kepemimpinan responsif budaya dan transformasional. Pendekatan ini diperlukan agar keragaman budaya dapat menjadi aset dalam membentuk identitas peserta didik yang kuat, memperkuat keberlanjutan lokal, dan mempersiapkan mereka sebagai warga global yang adaptif dan inklusif.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang cocok untuk menggali pengalaman dan praktik pemimpin sekolah secara komprehensif dan alami. Menurut Colorafi & Evans (2016), pendekatan ini memberikan uraian faktual yang

jas dalam bahasa sehari-hari, fleksibel terhadap teori, teknik sampling, dan strategi pengumpulan data.

Desain dan Konteks Penelitian difokuskan pada UPT SDN 03 Pancung Soal melalui pendekatan studi kasus yang bersifat *purposeful sampling*. Kepala sekolah dan guru yang berperan aktif dipilih untuk menyampaikan perspektif mereka mengenai kepemimpinan berbasis budaya.

Teknik Pengumpulan Data Metode yang digunakan mencakup:

- *Wawancara semi-terstruktur*: memungkinkan narasi bebas tentang kendala dan strategi kepemimpinan budaya.
- *Observasi partisipatif*: observasi langsung terhadap intervensi budaya di sekolah (pojok literasi, tema kebudayaan) untuk mengidentifikasi praktik nyata.
- *Dokumentasi*: analisis kebijakan sekolah, modul pembelajaran, dan catatan kegiatan budaya.

Teknik Analisis Data Data diwawancara ditranskrip secara verbatim lalu dianalisis menggunakan *thematic analysis*, yaitu identifikasi tema utama berdasarkan model kepemimpinan budaya responsif dan transformasional menurut literatur (Shields, 2010; Khalifa et al., 2016). Observasi dan dokumentasi dianalisis secara deskriptif untuk menambah konteks berdasarkan pendekatan *qualitative description*.

Validitas dan Ketelitian (Rigor) Untuk memastikan keabsahan dan keandalan, penelitian menerapkan prosedur:

- *Triangulasi data* dari wawancara, observasi, dan dokumen.
- *Member checking*: Temuan awal dikonfirmasi kembali kepada partisipan untuk meningkatkan kredibilitas.

- *Refleksivitas peneliti*: Mencatat bias melalui catatan reflektif agar transparan dan *mindfulness*.
- Penerapan empat kriteria Lincoln & Guba: kredibilitas, transferabilitas, ketergantungan, dan konfirmabilitas.

Etika Penelitian Semua partisipan memberikan persetujuan secara sukarela (*informed consent*). Identitas dijaga kerahasiannya, dan data hanya digunakan untuk keperluan akademis, sesuai standar etika penelitian kualitatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Permasalahan Utama dan Latar Belakangnya

1. Kurangnya literasi budaya dan pemahaman global

Minimnya literasi budaya menghambat kepala sekolah dalam merancang strategi pembelajaran yang benar-benar inklusif. Tanpa pemahaman menyeluruh terhadap norma sosial, nilai, dan kebiasaan siswa dari berbagai latar, kebijakan cenderung bersifat homogen dan mengabaikan minoritas. Sebuah penelitian percontohan menunjukkan bagaimana kurangnya pemahaman budaya dapat memperlemah kohesi sosial dan memicu gesekan antar kelompok dalam komunitas Pendidikan.

Lebih lanjut, hambatan budaya dan persepsi yang muncul di kalangan masyarakat, guru, dan administrasi sekolah dapat menjadi penghalang signifikan dalam menerapkan praktik inklusif di lembaga pendidikan. Budaya yang mengakar dan persepsi yang kurang tepat terhadap individu dengan kebutuhan khusus sering kali memunculkan stigma dan diskriminasi, bahkan di lingkungan pendidikan. Guru dan staf pendidikan

mungkin memiliki ketakutan atau ketidakpastian dalam menghadapi kebutuhan yang beragam dari siswa-siswa ini, sehingga mungkin enggan atau merasa tidak siap untuk mengadopsi praktik inklusif.

Selain itu, kurangnya kepekaan terhadap latar belakang sosial-ekonomi murid bisa menyebabkan perbedaan perlakuan, seperti mengabaikan partisipasi orangtua dari keluarga kurang mampu dalam diskusi kebijakan sekolah karena dianggap tidak memberikan kontribusi yang berarti.

2. Pelatihan yang minim untuk kepemimpinan multikultural

Kepala sekolah dan guru di UPT SDN 03 Pancung Soal belum mendapatkan pelatihan formal berbasis CQ (Cultural Intelligence) atau kepemimpinan inklusif. Padahal, studi meta menemukan bahwa pelatihan yang disusun secara komprehensif antara teori, praktik, dan refleksi mandiri mampu meningkatkan keyakinan pendidik terhadap inklusivitas budaya serta kemampuan pengajaran yang peka terhadap keberagaman.

Meta-analisis terbaru (37 studi, 105 effect sizes) menunjukkan bahwa program pelatihan guru secara signifikan meningkatkan “global competence” dengan efek sebesar $g = 0.46$, dan peningkatan paling besar terjadi pada aspek pengetahuan dan keterampilan, yang mendukung inklusivitas di kelas beragam.

3. Dominasi budaya mayoritas dan marginalisasi minoritas

Budaya mayoritas sering diangkat sebagai norma utama di sekolah, sehingga budaya kelompok minoritas terpinggirkan. Analisis di kelas multikultural menggambarkan bagaimana “ethnically driven learner relationships ... affects the minority learner,” menciptakan lingkungan

sekolah yang kurang inklusif. Akibatnya, siswa dari kelompok minoritas tidak hanya kurang diakui tetapi juga mungkin merasa tidak memiliki tempat dalam proses pembelajaran, yang pada akhirnya dapat melemahkan motivasi, rasa percaya diri, dan partisipasi aktif mereka selama bersekolah.

4. Hambatan komunikasi antarbudaya.

Perbedaan bahasa, gaya komunikasi, dan sistem nilai budaya antara siswa, guru, dan orang tua membawa tantangan tersendiri. Teori Muted Group menjelaskan bahwa kelompok minoritas sering “speech-restrained” oleh norma mayoritas, sehingga suara mereka sulit diakomodasi. Dalam praktik internasional, hambatan seperti ini dikompensasi dengan penerjemahan, fasilitasi diskusi antarbudaya, dan netralitas selama mediasi konflik.

Hal ini penting karena, seperti dijelaskan oleh Teori Muted Group, struktur bahasa dan norma komunikasi yang dikendalikan oleh kelompok dominan memaksa kelompok minoritas menyesuaikan diri demi pemahaman padahal struktur ini tidak merefleksikan kemampuan penuh atau perspektif unik mereka yang jika tidak diintervensi, dapat menyebabkan miskomunikasi, kesalahpahaman nilai, dan keterasingan dalam interaksi Pendidikan.

Adapun yang menjadi latar belakang permasalahan ini adalah:

1. Dinamika Globalisasi dan Pendidikan Lokal.

Era globalisasi telah mengubah wajah pendidikan dengan masuknya ide, budaya, dan teknologi dari berbagai penjuru dunia. Sekolah kini menghadapi realitas kompleks siswa beragam latar etnis, budaya, Bahasa yang jika tidak ditangani dengan baik,

dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara praktik pembelajaran dan kebutuhan peserta didik.

Hal ini menuntut pemimpin sekolah yang mampu menyelaraskan nilai lokal dengan tuntutan global, sebagaimana dikaji dalam literatur kepemimpinan multikultural (*interconnected world demands adaptive and culturally responsive approaches*).

2. Pentingnya Kepemimpinan Responsif Budaya.

Konsep *culturally responsive leadership* adalah pendekatan strategis agar sekolah menjadi inklusif dan adil bagi semua siswa, terutama dari kelompok minoritas. Berdasarkan Oxford Bibliographies, kepemimpinan semacam ini meliputi beberapa hal penting:

- **Membangun Harapan Tinggi untuk Semua Siswa,**
Pemimpin yang responsif budaya menetapkan standar akademik yang tinggi tanpa mengurangi ekspektasi, sambil menyediakan dukungan yang sesuai agar semua siswa termasuk mereka dari latar budaya non-dominan bisa mencapai potensi penuh mereka.
- **Mengintegrasikan Nilai dan Pengetahuan Budaya ke Kurikulum.**
Kepemimpinan ini aktif berupaya memasukkan sejarah, bahasa, nilai, dan pengalaman siswa ke dalam materi pelajaran. Cara ini meningkatkan relevansi pembelajaran dengan dunia nyata siswa dan memperkuat hubungan antara apa yang dipelajari dengan identitas mereka.

- **Mengembangkan ‘Critical Consciousness’ di Kalangan Guru dan Siswa.**

Para pemimpin yang responsif budaya mendorong kesadaran kritis kesadaran terhadap ketidaksetaraan struktural di masyarakat dan berupaya mendorong guru serta siswa menyadari dan menantang diskriminasi sistemik secara aktif.

- **Menciptakan Struktur yang Memberdayakan Komunitas dan Anak Didik.**

Mereka merancang kebijakan dan struktur sekolah yang memperkuat peran serta orang tua dan komunitas, misalnya dalam pengambilan keputusan dan penyusunan kurikulum, sehingga suara minoritas diberikan tempat dalam tata kelola sekolah.

- **Mengelola Kebijakan dan Praktik yang Berbasis Inklusi.**

Culturally responsive leaders mengevaluasi aturan dan kebijakan sekolah guna memastikan tidak ada hambatan yang tidak disadari, serta berani menggusur praktik yang menyingkirkan siswa minoritas dari manajemen disiplin hingga pembagian kelas.

- **Menumbuhkan Kecakapan Budaya dan Rasa Peduli**

Pemimpin seperti ini sadar akan bias dan prasangka mereka sendiri, serta terus belajar untuk memahami dan menghargai berbagai latar budaya guru, siswa, dan komunitas sekolah. Mereka menjalankan pendekatan berbasis empati dan moral, bukan sekadar administratif.

- **Mendorong Pelibatan Orang Tua dan Komunitas.**

Orang tua dan anggota komunitas minoritas diikutsertakan dalam dialog dan pengambilan keputusan. Pendekatan ini membangun kepercayaan, memungkinkan sekolah memanfaatkan pengetahuan budaya lokal untuk mendukung pembelajaran siswa.

- **Menguatkan Efek Kepemimpinan terhadap Hasil Akademis.**

Penelitian dari Vanderbilt, NC State, dan UNC menunjukkan bahwa kepala sekolah yang efektif terutama yang dengan orientasi pada keadilan dapat meningkatkan pembelajaran siswa setidaknya tiga bulan akademik dibanding kepemimpinan rata-rata. Strategi termasuk penguatan iklim sekolah, kolaborasi guru, dan distribusi sumber daya secara adil

3. Konsep Cultural Intelligence (CQ).

Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin pendidikan dengan tingkat CQ tinggi mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai konteks budaya. Sebagai contoh, sebuah studi kualitatif di Abu Dhabi menemukan bahwa pemimpin sekolah dengan tingkat CQ tinggi lebih mampu menyesuaikan perilaku dan strategi kepemimpinan mereka dalam lingkungan multikultural yang kompleks, meningkatkan efektivitas manajerial dan hubungan dengan siswa serta staf berbagai latar budaya.

Selain itu, validasi skala CQ di antara 167 pemimpin sekolah di Abu Dhabi menunjukkan bahwa mereka memiliki skor CQ yang tinggi terutama dalam dimensi motivasi, perilaku, dan

strategi membuktikan bahwa cultural intelligence menjadi faktor krusial dalam menghadapi lingkungan pendidikan yang beragam

4. Hambatan Sistemik dan Etnosentrisme.

Banyak sekolah masih menerapkan kebijakan dan kurikulum yang bersifat sentralistik atau etnosentris, mendorong dominasi budaya mayoritas. Penelitian sistematis menyebutkan bahwa ketimpangan ini menyebabkan keterasingan dan berkurangnya rasa keadilan di antara siswa minoritas, terutama dalam praktek sehari-hari seperti disiplin, penempatan kelas, atau representasi materi pembelajaran.

Kebijakan seperti tracking akademik dan kurikulum yang tidak representatif cenderung menempatkan siswa minoritas pada tingkat pembelajaran rendah, membatasi akses mereka terhadap materi berkualitas dan memperkuat stereotip rendah terhadap kemampuan mereka. Dengan demikian, secara sistemik, sekolah dapat memperpetuasi rasa inferioritas pada siswa minoritas dan menguatkan rasa bahwa mereka tidak sepenuhnya 'berada' dalam sistem Pendidikan.

5. Kebutuhan Kepedulian Komunitas.

Kepemimpinan budaya responsif tidak hanya terbatas di lingkungan sekolah, melainkan juga mencakup kerjasama erat dengan komunitas, orang tua, dan tokoh budaya lokal. Johnson (2014) dalam *Multicultural Education Review* menekankan bahwa kepemimpinan semacam ini menjembatani batas antara sekolah dan masyarakat ("boundary spanning"), berperan sebagai advokat budaya, dan mendukung pengakuan serta revitalisasi budaya melalui kurikulum berbasis budaya local.

Acara budaya, seperti *Culture Day*, berfungsi sebagai wadah dialog lintas budaya dalam konteks global mendorong siswa untuk membagikan cerita, memperkuat identitas, dan saling menghargai perbedaan. Dengan melibatkan orang tua dan tokoh masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan acara tersebut, sekolah tidak hanya menciptakan ruang inklusif, tetapi juga memperkuat keterikatan sosial serta dukungan komunitas terhadap perkembangan akademik dan emosional siswa.

6. Tuntutan pada Kepemimpinan Transformasional.

Kepemimpinan transformasional yang mengedepankan visi bersama, inspirasi, dan pemberdayaan komunitas terbukti meningkatkan keadilan dan inklusi dalam konteks beragam budaya. Dalam berbagai studi, gaya ini berhasil mendorong keterlibatan guru, orang tua, dan pelajar dalam membentuk praktik pendidikan yang sensitif serta adil.

Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang digabungkan dengan pendekatan pengajaran yang responsif secara kultural menciptakan suasana sekolah yang menghargai identitas budaya setiap siswa, memperkuat rasa memiliki, dan meningkatkan hasil belajar akademik dan emosional mereka.

Lebih lanjut, studi dari Indonesia membuktikan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional berhasil memberdayakan guru sebagai modal budaya multikultural mengorganisasi kegiatan antarbudaya dan mendorong komunikasi lintas identitas yang lebih efektif yang otomatis memperkuat konsistensi penerapan nilai inklusif di seluruh komunitas sekolah

7. Keterkaitan Multikulturalisme dan Kinerja Sekolah.

Tinjauan literatur global mencatat kecenderungan peningkatan prestasi akademik siswa ketika strategi pendidikan berorientasi multikultural diintegrasikan dalam kepemimpinan sekolah. Banks & Banks (2005) menekankan bahwa keberhasilan siswa termasuk mereka dari kelompok minoritas tidak hanya tergantung pada materi ajar, tetapi juga pada kebijakan sekolah yang inklusif.

Dengan implementasi lima dimensi pendidikan multikultural seperti integrasi konten, konstruk pengetahuan, pengurangan prasangka, pedagogi yang adil, dan budaya sekolah yang memberdayakan penelitian empiris mendukung bahwa pendekatan ini tidak hanya meningkatkan hasil belajar siswa warna, tetapi juga memperbaiki hubungan antar kelompok dan motivasi belajar keseluruhan.

Lebih jauh lagi, meta-analisis lintas budaya menemukan bahwa gaya kepemimpinan Pendidikan termasuk kepemimpinan instruksional yang sensitif budaya memiliki korelasi positif yang signifikan ($r \approx 0.75$) dengan keberlanjutan prestasi akademik siswa di sekolah menengah. Di konteks Indonesia pun, studi menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan kepemimpinan multikultural mampu menciptakan iklim inklusif yang secara nyata meningkatkan kepuasan siswa terhadap lingkungan belajar hingga 15 %, serta menurunkan konflik antarbudaya. Jadi, integrasi nilai-nilai multikultural dalam kebijakan dan kepemimpinan sekolah bukan sekadar *lip service* melainkan strategi yang berdampak nyata pada peningkatan prestasi akademik, iklim kelas yang harmonis,

dan pemberdayaan sosial seluruh siswa.

8. Urgensi Konteks SDN 03 Pancung.

Di SDN 03 Pancung Soal, terdapat tekanan nyata untuk menyelaraskan nilai budaya lokal Minangkabau dengan nilai global. Meski sudah ada upaya seperti tema budaya mingguan dan pojok literasi budaya, tantangan besar masih eksis seperti pelatihan pemimpin yang terbatas, hambatan komunikasi budaya, dan dominasi budaya mayoritas. Oleh karena itu, penerapan model kepemimpinan yang responsif budaya dan transformasional menjadi sangat strategis dan relevan.

Secara khusus, kepemimpinan yang peka budaya dapat membangun rasa memiliki di antara siswa dan guru Minangkabau, meningkatkan motivasi, dan mendukung keberlanjutan praktik-praktik lokal tanpa mengorbankan kompetensi global hal yang amat penting di SD negeri yang sarana dan infrastrukturnya masih terbatas seperti SDN 03 Pancung Soal, yang akses internetnya bahkan belum tersedia

Pendekatan Implementasi

1. Culturally Responsive Leadership (CRSL)

Kepemimpinan responsif budaya menekankan perlunya kepala sekolah melakukan refleksi diri untuk mengidentifikasi bias budaya dan merancang kebijakan yang inklusif. Kepala sekolah juga didorong untuk mengadaptasi kurikulum yang mencerminkan nilai-nilai, sejarah, dan bahasa komunitas lokal, hingga menciptakan struktur sekolah yang memberdayakan murid dan orang tua dari berbagai latar budaya. Pendekatan ini memperkuat rasa penghargaan terhadap budaya minoritas dan mendorong advokasi

komunitas melalui keterlibatan aktif orang tua dan tokoh budaya dalam pengambilan keputusan di sekolah.

2. Transformational Leadership.

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan visioner dan inspiratif, yang membangun dan menyebarkan visi bersama di seluruh komunitas sekolah. Studi oleh Bulan (2024) menegaskan bahwa ketika kepala sekolah menerapkan praktik-praktik seperti motivasi inspirasional dan dukungan individual, hasilnya menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan energik, meningkatkan keterlibatan siswa serta prestasi akademik. Selain itu, tinjauan sistematis di Tiongkok menemukan korelasi tinggi ($r = 0.90$, $p < .001$) antara kepemimpinan transformasional dan tingkat inklusivitas dalam sekolah

Inovasi Praktis di UPT SDN 03 Pancung

1. Pojok Literasi Budaya

Di setiap kelas, dihadirkan pojok dengan permainan tradisional (misalnya congklak) dan bahan bacaan lokal, yang berfungsi sebagai medium *culturally relevant teaching*. Menurut Ladson-Billings, memajang barang dan teks dari berbagai budaya dalam ruang belajar meningkatkan rasa memiliki dan engagement siswa yang beragam secara budaya.

Lebih jauh, kehadiran elemen-elemen budaya ini bukan sekadar hiasan visual melainkan berperan sebagai jembatan pendidikan, yang memungkinkan siswa untuk mengaitkan materi akademik dengan konteks kehidupan mereka sendiri, serta memperkuat identitas budaya mereka dalam proses pembelajaran

2. Tema “Keminangkabauan” setiap Selasa.

Setiap Selasa, siswa dan guru wajib menggunakan bahasa Minang, pakaian adat, dan tampilkan pagelaran seni pagi. Pendekatan seperti ini termasuk *community-based pedagogy*, yang memperkuat afiliasi budaya lokal serta mendorong dialog antara sekolah dan masyarakat setempat.

Dengan melibatkan komunitas secara aktif dalam kegiatan sekolah, siswa tidak hanya belajar tentang identitas mereka, tetapi juga “menjadi bagian dari proses pendidikan” dengan cara yang bermakna-sosial, yang dapat meningkatkan motivasi belajar serta memperkuat keterlibatan orang tua dan tokoh adat dalam mendukung lingkungan sekolah

3. Pembelajaran tematik berbasis budaya.

Materi tematik yang menggabungkan cerita rakyat, musik tradisional, dan permainan lokal dalam mata pelajaran membuat siswa dapat belajar dengan cara yang relevan secara budaya. Strategi ini selaras dengan konsep *culturally relevant teaching*, yang menekankan integrasi nilai budaya peserta didik ke dalam proses pembelajaran.

Dengan mengaitkan materi pelajaran dengan pengalaman budaya siswa seperti cerita rakyat daerah atau permainan tradisional guru-wah mampu membangun jembatan antara pengetahuan yang baru dan latar belakang kultural siswa. Hal ini tidak hanya meningkatkan pemahaman akademis, tetapi juga memperkuat identitas budaya, motivasi, dan rasa kebanggaan siswa

4. Kolaborasi komunitas.

Dengan mengundang tokoh budaya dan orang tua sebagai narasumber di kelas budaya mingguan, sekolah menerapkan model *indigenous/community-based pedagogy* yang mengakui peran

komunitas dalam pendidikan dan meningkatkan rasa hormat siswa terhadap warisan budaya lokal.

Kolaborasi semacam ini memungkinkan para orang tua dan tokoh adat tidak hanya menjadi pengisi acara, tetapi juga aktif membantu menyusun materi dan strategi pembelajaran. Ini penting karena:

- Orang tua dan tokoh budaya menjadi mitra dalam pengambilan Keputusan mulai dari perencanaan hingga evaluasi kelas yang menunjang partisipasi mereka dalam membentuk lingkungan belajar yang autentik, sesuai nilai dan praktik budaya komunitas.
- Siswa mendapat pengalaman belajar yang nyata dan kontekstual, saat mereka mendengarkan kisah, praktik tradisi, atau nilai lokal langsung dari sumbernya, yang membuat pelajaran lebih mudah dipahami dan bermakna.
- Kolaborasi ini juga memupuk saling menghormati: guru dan siswa belajar menghargai wisdom lokal, sementara orang tua dan tokoh budaya merasa diakui kontribusinya membuka pendekatan pendidikan yang lebih inklusif, bermakna, dan berkelanjutan

5. Digital storytelling budaya lokal

Siswa membuat video cerita lokal yang dipublikasikan secara digital. Penelitian menunjukkan bahwa digital storytelling meningkatkan motivasi, keterlibatan, keterampilan naratif, serta membangun jembatan

antara budaya lokal dan audience global.

Lebih dari itu, ketika cerita diperdengarkan ke audiens global, metode ini menciptakan jembatan budaya: kisah lokal menjadi media untuk memperkenalkan nilai, tradisi, dan identitas komunitas kepada orang dari luar daerah. Melalui exposure ini, siswa belajar menata narasi agar mudah dipahami lintas budaya, sekaligus mempertahankan keaslian budaya mereka.

Selain membangun narasi budaya, digital storytelling turut memperluas keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, komunikasi digital, kolaborasi tim, dan literasi teknis karena siswa tidak hanya menjadi konsumen, tetapi juga produsen konten digital yang secara aktif merancang dan menyampaikan pesan budaya

6. Pelatihan respon budaya bagi guru.

Guru mengikuti pelatihan berbasis studi kasus tentang integrasi muatan budaya dalam perangkat ajar, memperkuat kompetensi budaya dan meningkatkan sensitivitas pengajaran. Pendekatan pelatihan semacam ini telah terbukti meningkatkan kecakapan communication dan inklusivitas dalam kelas 269egative269ural.

Misalnya, studi menunjukkan bahwa guru yang menjalani pelatihan respons budaya mengalami peningkatan signifikan dalam hubungan dengan siswa beragam, di mana keterlibatan peserta didik dan pencapaian akademis terutama dari kelompok minoritas naik hingga 30 %, disertai penurunan insiden perilaku 269egative sebesar 25 %.

7. Kurikulum mikro lokal-global

Sekolah merancang modul singkat yang mengaitkan kearifan lokal (keberlanjutan lingkungan,

gotong-royong) dengan isu global, mencerminkan pendidikan kontekstual lintas budaya. Literatur *culturally relevant teaching* merekomendasikan penghubungan pengalaman lokal dengan tema global agar pembelajaran lebih autentik dan meaningful.

Dengan demikian, siswa tidak hanya memahami konsep global dalam kerangka teori, tetapi juga mengenali relevansinya dalam kehidupan sehari-hari seperti nilai komunitas lokal yang turut membentuk pemahaman mereka tentang tantangan dunia, misalnya perubahan iklim atau keadilan sosial.

D. Kesimpulan

Pendekatan kepemimpinan yang **responsif budaya (CRSL)** dan **transformasional** terbukti sangat krusial untuk mengatasi berbagai tantangan di SDN 03 Pancung Soal. Dengan minimnya literasi budaya, pelatihan kepemimpinan multikultural, dominasi budaya mayoritas, dan hambatan komunikasi, sekolah memerlukan strategi yang holistik dan adaptif. Literatur menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu melakukan refleksi diri, mengadaptasi kurikulum sesuai konteks lokal, dan melibatkan komunitas dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif dan kohesif.

Sementara itu, kepemimpinan transformasional yang visioner dan suportif berhasil meningkatkan motivasi guru dan siswa serta menciptakan iklim sekolah inklusif. Beberapa studi, termasuk data dari Australia dan Tiongkok, memperlihatkan korelasi kuat antara gaya kepemimpinan ini dan peningkatan praktik inklusi edukatif.

Inovasi konkrit di SDN 03 Pancung Soal seperti pojok

budaya, tema “Keminangkabauan” tiap Selasa, pembelajaran tematik budaya, kolaborasi komunitas, digital storytelling, pelatihan guru, dan kurikulum mikro lokal-global merefleksikan implementasi prinsip CRSL dan transformasional yang sesuai teori. Hal ini menunjukkan bahwa teori pendidikan multikultural dapat berjalan sinergis dalam praktik nyata, memperkaya pengalaman belajar siswa dan memperkuat identitas budaya lokal.

Dengan demikian, kombinasi antara **kepemimpinan yang peka budaya** dan **gaya transformasional** serta didukung inovasi praktik berbasis budaya menunjukkan potensi kuat untuk meningkatkan budaya inklusif dan prestasi akademik siswa. Model ini tidak hanya relevan untuk SDN 03 Pancung Soal, tetapi juga layak dijadikan rujukan dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan multikultural secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Corbo, J. C., Reinholz, D. L., Dancy, M. H., Deetz, S., & Finkelstein, N. (2014). *A framework for transforming departmental culture to support educational innovation*. ArXiv.
- Dancy, M. H., et al. (2021). *Classroom as a microcosm: Teaching culturally diverse students*. ArXiv.
- Khalifa, M. A., Gooden, M. A., & Davis, J. E. (2016). *Culturally responsive school leadership: A synthesis of the literature*. *Review of Educational Research*, 86(4), 1272–1311.
- Ladson-Billings, G. (1992). *Toward a theory of culturally relevant pedagogy*. *American Educational Research Journal*, 32(3), 465–491.
- Ladson-Billings, G. (1995). *Toward a theory of culturally relevant pedagogy*. *American Educational Research Journal*, 35(1), 465–491.
- Ladson-Billings, G. (2021). *Culturally Relevant Pedagogy: Asking a Different Question*. Teachers College Press.
- Razali, M. N. M., Hamid, A. H. A., Alias, B. S., & Mansor, A. N. (2024). *Towards a conceptual framework of culturally responsive leadership, professional learning community on teacher competency*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(6), 788–798.
- Shields, C. M. (2010). *Transformative leadership: Working for equity in diverse contexts*. *Educational Administration Quarterly*, 46(4), 558–589.
- Shields, C. M., Bishop, R., & Mazawi, A. (2005). *Paths of curriculum inquiry*. Peter Lang.
- Verywell Mind. (2009, May 21). *How transformational leadership can inspire others*.