# ANALISIS PERMASALAHAN DAN INOVASI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN GLOBAL BERBASIS BUDAYA DI SEKOLAH

**Firsty Sofila[1], Roza Naulia Rosdiant[2], Anita Ulpa[3], Fenri Naldi[4], Nia Ikhtanova[5], Ismail[6], Weni Yulastri[7]**

*Pendidikan Dasar, Pascasarjana, Universitas Adzkia[1,2,3,4,5,6,7]*
E-mail : [1]firstysofila2000@gmail.com, [2]rozanaulia@gmail.com, [3]itaulpa@gmail.com, [4]fendrinaldi24@gmail.com, [5]niaikhtanova@gmail.com, [6]Ismailbangko703@gmail.com, [7]weniyulastri@adzkia.ac.id

## ABSTRACT

Globalization has had a significant impact on the education system in Indonesia, including in terms of school leadership. Problems arise when a global leadership model dominated by the Western paradigm is applied without considering local cultural values. This incompatibility leads to tensions between global demands and local norms, particularly in the Southeast Asia and Middle East regions that have a collectivist and hierarchical character. In addition, the rigid school organizational structure, lack of Cultural Intelligence (CQ) training, and resource inequality are serious obstacles to the development of adaptive educational leadership. This article aims to analyze the problems and innovations in culture-based global education leadership. The method used is a literature study, by reviewing various scientific articles, books, and relevant research reports. The results of the study show that leadership innovations such as distributed leadership, culturally responsive leadership, Professional Learning Community (PLC), and glocal approaches in the curriculum are effective strategies in answering these challenges. In addition, technology integration, community collaboration, and local context-based leadership training also play an important role in building schools that are inclusive, adaptive, and culturally relevant.

**Keywords** : *Global Education Leadership, Culture, Innovation, Distributed Leadership, Cultural Intelligence*.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan di era globalisasi saat ini telah memasuki babak baru, di mana sekolah tidak lagi berfungsi sebagai institusi lokal semata, tetapi menjadi bagian dari jaringan pendidikan global yang saling terhubung secara budaya, intelektual, dan sosial (Gea et al., 2022). Tantangan global seperti isu keberagaman, keadilan sosial, teknologi digital, hingga pembangunan berkelanjutan menuntut institusi pendidikan untuk terus beradaptasi dan merespons perubahan tersebut secara cepat dan efektif (Dhea Adinda Syafitri et al., 2024). Dalam konteks ini, peran kepemimpinan pendidikan menjadi semakin krusial, karena pemimpin sekolah tidak hanya dituntut sebagai penggerak visi organisasi, tetapi juga sebagai mediator nilai-nilai global dan lokal yang seringkali saling bertentangan.

Kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya muncul sebagai konsep penting dalam menjembatani kebutuhan tersebut. Pemimpin sekolah dituntut memiliki kemampuan memahami, mengelola, dan mengintegrasikan nilai-nilai lintas budaya di lingkungan pendidikan yang multikultural. Namun, dalam praktiknya, berbagai persoalan masih sering muncul. Banyak teori kepemimpinan modern, seperti *transformational leadership* dan *instructional leadership*, yang berasal dari paradigma Barat, diterapkan secara universal tanpa mempertimbangkan konteks budaya lokal. Akibatnya, pendekatan kepemimpinan yang terlalu individualistis seringkali bertabrakan dengan budaya kolektivistik di Asia atau negara-negara Timur Tengah yang menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan, hierarki sosial, dan norma adat setempat.

Selain itu, ketimpangan birokrasi dalam sistem pendidikan nasional di sejumlah negara berkembang juga menjadi hambatan tersendiri. Struktur organisasi sekolah yang kaku dan bersifat sentralistik menyebabkan distribusi kepemimpinan tidak berjalan optimal. Guru, staf, dan komunitas sekolah kerap kali tidak diberi ruang untuk berinisiatif dalam pengambilan keputusan, sehingga inovasi berbasis konteks lokal sulit diwujudkan. Studi di India dan Indonesia menunjukkan bahwa budaya *power distance* yang tinggi serta kecenderungan menghindari ketidakpastian menjadi faktor penghambat utama dalam adopsi inovasi, baik dalam teknologi pendidikan maupun pengembangan kurikulum berbasis budaya local (Panicker, 2020).

Permasalahan lain yang tak kalah penting adalah minimnya pelatihan terkait *cultural intelligence (CQ)* dan kepemimpinan inklusif yang dimiliki oleh pemimpin sekolah. Kurikulum pelatihan kepala sekolah masih banyak didominasi oleh perspektif Barat tanpa penyesuaian berarti terhadap kebutuhan budaya nasional. Padahal, keberhasilan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya sangat bergantung pada sensitivitas pemimpin dalam membaca konteks sosial dan budaya komunitas sekolah yang mereka pimpin. Di sisi lain, berbagai inovasi kepemimpinan telah mulai dikembangkan untuk menjawab tantangan tersebut. Konsep *distributed leadership*, *culturally responsive leadership*, dan *Professional Learning Community (PLC)* menjadi strategi yang banyak diterapkan di berbagai sekolah internasional maupun nasional untuk membangun ekosistem kepemimpinan yang inklusif, adaptif, dan kolaboratif. Pemanfaatan teknologi digital, data berbasis analitik, serta kolaborasi dengan komunitas lokal dan mitra global juga menjadi bentuk transformasi kepemimpinan yang penting dalam menghadapi kompleksitas globalisasi pendidikan.

Berdasarkan berbagai permasalahan dan upaya inovasi tersebut, kajian ini disusun untuk menganalisis secara komprehensif permasalahan yang dihadapi dalam kepemimpinan pendidikan

global berbasis budaya serta mengidentifikasi berbagai inovasi kepemimpinan yang telah dikembangkan.

**METODE**

Penulisan artikel ini menggunakan metode studi pustaka atau kajian literatur sebagai pendekatan utama dalam menggali dan menganalisis berbagai informasi yang relevan. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengumpulkan data dan temuan yang telah dipublikasikan sebelumnya, kemudian dianalisis secara kritis guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terkait permasalahan dan inovasi dalam kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya. Dalam pelaksanaannya, penulis mengulas dan mengevaluasi berbagai hasil penelitian terdahulu, artikel ilmiah, buku, laporan penelitian, serta jurnal nasional dan internasional yang membahas tema serupa.

Menurut Hikmatul Magfiroh et al. (2023) studi pustaka dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengumpulkan, dan menelaah berbagai sumber referensi yang relevan, kemudian menyusunnya dalam kerangka analisis yang sistematis sesuai dengan fokus penelitian. Proses ini tidak hanya sebatas membaca dan mencatat, tetapi juga melibatkan aktivitas sintesis, yaitu menghubungkan temuan-temuan yang ada untuk membangun argumentasi dan kesimpulan yang kuat. Sejalan dengan itu, Tanjung et al. (2022) menyatakan bahwa studi pustaka merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup pengumpulan data pustaka, pembacaan kritis, pencatatan informasi penting, serta pengolahan bahan penelitian. Kegiatan ini dilakukan secara sistematis melalui proses pencarian, seleksi, dan analisis terhadap sumber-sumber tertulis yang memiliki relevansi kuat dengan permasalahan yang sedang dikaji. Adapun sumber-sumber yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku referensi, artikel jurnal ilmiah, laporan hasil penelitian, serta berbagai dokumen kebijakan pendidikan yang berkaitan dengan isu kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Kepemimpinan Global

Kepemimpinan pendidikan global merujuk pada kemampuan seorang pemimpin sekolah dalam memahami, mengelola, dan mengintegrasikan berbagai dinamika lintas budaya yang hadir dalam lingkungan pendidikan internasional. Di era globalisasi saat ini, sekolah tidak lagi dipandang sebagai institusi yang berdiri sendiri dalam lingkup lokal, melainkan telah menjadi bagian dari jaringan pendidikan yang saling terhubung secara budaya, sosial, dan intelektual. Karena itu, pemimpin sekolah dituntut memiliki *Cultural Intelligence* (CQ), yaitu kemampuan beradaptasi terhadap nilai-nilai, norma, serta praktik yang mungkin berbeda dari budaya asal mereka (Nosratabadi et al., 2020a). Sejalan dengan hal tersebut, sejumlah kajian terdahulu, seperti yang disampaikan oleh Cunningham & Gresso (1993) dan Schein (1992), menegaskan bahwa budaya organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai bersama yang dijunjung di dalamnya, seperti kepercayaan (trust), komunikasi terbuka, dan saling menghargai (Brooks & Normore, 2021). Dalam konteks pendidikan global, pemimpin sekolah dituntut lebih peka dalam mendorong dan menanamkan norma-norma tersebut di lingkungan multikultural yang mereka pimpin.

Selain itu, konsep *distributed leadership* atau kepemimpinan berbasis distribusi menjadi salah satu pendekatan penting yang relevan diterapkan. Dalam model ini, kepemimpinan tidak

hanya bersumber dari kepala sekolah sebagai otoritas utama, tetapi juga didistribusikan kepada guru, staf, bahkan siswa. Kolaborasi ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih partisipatif dan adaptif terhadap perbedaan budaya yang ada (Subasman, 2023). Pengalaman praktik di berbagai sekolah internasional di kawasan Asia Tenggara, seperti studi kasus di Malaysia, menunjukkan bahwa guru-guru menilai pentingnya program kesadaran budaya dan kebijakan sekolah yang adaptif dalam menghadapi keberagaman. Program-program tersebut menjadi salah satu cara efektif dalam membangun lingkungan pendidikan yang inklusif dan nyaman bagi seluruh komunitas sekolah (Brooks & Normore, 2021; Velarde & A.Ghani, 2019).

Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *culturally responsive leadership*, di mana pemimpin pendidikan berupaya menempatkan nilai-nilai keadilan sosial, kesetaraan, dan inklusi sebagai pusat dalam strategi kepemimpinan mereka. Pemimpin tidak hanya dituntut paham tentang isu-isu budaya, tetapi juga mampu menerjemahkannya menjadi kebijakan dan tindakan nyata di sekolah. Di sisi lain, literatur kepemimpinan pendidikan global juga menekankan pentingnya literasi glokal kemampuan pemimpin dalam membaca isu-isu global dan menerjemahkannya ke dalam konteks lokal yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan komunitasnya. Seorang pemimpin pendidikan global harus piawai dalam memadukan nilai-nilai universal, seperti hak asasi manusia, keberlanjutan lingkungan, dan kesetaraan gender, dengan nilai-nilai lokal yang hidup di tengah masyarakat (Brooks & Normore, 2021; Subasman, 2023).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan global tidak hanya menuntut kecerdasan budaya, kemampuan distribusi kepemimpinan, dan literasi glokal, tetapi juga kepekaan sosial yang tinggi serta komitmen terhadap nilai-nilai inklusivitas. Pemimpin sekolah masa kini harus mampu menyelaraskan nilai-nilai universal dengan konteks lokal agar pendidikan yang diberikan tidak hanya bermakna di tingkat internasional, tetapi juga tetap relevan dan berpijak pada budaya masyarakat setempat.

**Permasalahan Kepemimpinan Pendidikan Global Berbasis Budaya**

Permasalahan dalam kepemimpinan pendidikan global kerap muncul ketika model kepemimpinan yang diadopsi tidak sejalan atau bahkan berbenturan dengan nilai-nilai budaya lokal. Banyak teori kepemimpinan yang berasal dari tradisi Barat, seperti *transformational leadership*, seringkali diterapkan secara universal tanpa mempertimbangkan konteks sosial-budaya negara tujuan. Padahal, model kepemimpinan yang terlalu menonjolkan individualisme bisa menjadi problematik ketika diterapkan di wilayah-wilayah dengan nilai kolektivistik yang kuat, seperti di banyak negara Asia dan Timur Tengah. Ketidaksensitifan terhadap perbedaan budaya ini bukan hanya berisiko menciptakan ketegangan, tetapi juga berpotensi menghambat efektivitas kepemimpinan itu sendiri.

Fenomena *cultural mismatch* juga terlihat dalam implementasi berbagai kebijakan internasional, salah satunya pada program DEI (*Diversity, Equity, Inclusion*). Sejumlah studi mencatat bahwa inisiatif DEI yang diadopsi di lingkungan sekolah atau institusi pendidikan bisnis belum sepenuhnya efektif karena kurangnya adaptasi terhadap nilai-nilai lokal. Misalnya, di beberapa sekolah bisnis internasional, kebijakan ESG (*Environmental, Social, and Governance)* dan DEI masih menghadapi resistensi budaya karena dianggap bertentangan dengan norma sosial yang berlaku, sehingga dampaknya menjadi minim (Wylie, 2025).

Selain itu, banyak pemimpin pendidikan global juga menghadapi kendala dalam hal struktur birokrasi yang kaku. Sistem pendidikan di sejumlah negara, termasuk Indonesia, masih didominasi oleh pola kepemimpinan sentralistik. Studi di Jawa Barat menunjukkan bahwa budaya sekolah yang konservatif dan struktur organisasi yang rigid menjadi hambatan utama dalam menghadirkan inovasi pembelajaran di era Revolusi Industri 4.0. Kondisi serupa terjadi di India, di mana budaya *power distance* yang tinggi dan kecenderungan *uncertainty avoidance* turut menghambat adopsi teknologi pendidikan di sekolah-sekolah (Panicker, 2020). Permasalahan lainnya muncul dalam hal distribusi kepemimpinan (*distributed leadership*). Di banyak sekolah, otoritas masih terlalu tersentralisasi di tangan kepala sekolah, sementara ruang bagi guru, staf, atau tim manajemen lain untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sangat terbatas. Akibatnya, proses inovasi maupun upaya adaptasi terhadap konteks budaya sulit tersebar secara merata di lingkungan sekolah (Norman et al., 2025). Pada konteks sekolah internasional, tantangan kepemimpinan global juga kerap muncul dari ketidaksadaran pemimpin terhadap dinamika sosial dan hierarki terselubung di lingkungan sekolah. Ketika pemimpin terlalu dominan secara budaya tanpa memahami relasi sosial yang tidak kasat mata, situasi ini justru memperpanjang ketimpangan dan menghambat terwujudnya lingkungan pendidikan yang inklusif dan adil.

Masalah yang tidak kalah penting adalah minimnya pelatihan budaya yang dimiliki para pemimpin sekolah. Banyak pemimpin pendidikan belum memiliki pelatihan yang memadai terkait *Cultural Intelligence (CQ)* atau strategi kepemimpinan responsif budaya. Kurikulum pelatihan kepala sekolah di berbagai negara, seperti di Oman dan Malaysia, juga masih berbasis perspektif Barat tanpa penyesuaian signifikan terhadap kebutuhan budaya lokal, sehingga kurang relevan dalam konteks nasional mereka.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan, permasalahan utama dalam kepemimpinan pendidikan global mencakup: *pertama*, ketidaksesuaian model kepemimpinan global dengan budaya lokal; *kedua*, resistensi struktural akibat budaya organisasi yang hierarkis dan konservatif; *ketiga*, distribusi kepemimpinan yang belum berjalan optimal; serta *keempat*, kurangnya pelatihan terkait kecerdasan budaya dan strategi inklusif. Berbagai permasalahan ini menegaskan pentingnya pengembangan kepemimpinan pendidikan global yang lebih adaptif, kontekstual, dan berpijak pada sensitivitas budaya lokal agar transformasi pendidikan dapat berjalan secara efektif.

## Faktor Penyebab Permasalahan

Sejumlah faktor mendasar menjadi penyebab munculnya berbagai permasalahan dalam kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya. *Pertama*, masih kuatnya dominasi model kepemimpinan bergaya Barat dalam berbagai program pelatihan dan literatur pendidikan global. Paradigma seperti *transformational leadership* atau *instructional leadership* kerap dianggap sebagai model universal yang dapat diterapkan di berbagai negara. Padahal, pendekatan ini belum tentu efektif saat diterapkan di lingkungan dengan karakter budaya lokal yang berbeda, seperti di kawasan Asia Tenggara, Timur Tengah, atau Afrika, yang memiliki nilai sosial dan norma kolektivistik yang kuat. *Kedua*, nilai-nilai budaya lokal yang berakar dalam masyarakat menjadi faktor yang sangat memengaruhi penerimaan terhadap konsep kepemimpinan modern, inovasi, maupun teknologi pendidikan. Budaya seperti *power distance* (jarak kekuasaan), kolektivisme, serta kecenderungan *uncertainty avoidance* (penghindaran terhadap ketidakpastian) terbukti menjadi variabel kunci dalam proses perubahan pendidikan. Studi di India misalnya, menunjukkan

bahwa dimensi budaya berbasis teori Hofstede sangat menentukan keberhasilan adopsi teknologi pendidikan (EdTech) di sekolah-sekolah mereka (Panicker, 2020).

Faktor *ketiga* adalah struktur organisasi sekolah yang kaku dan cenderung hierarkis. Di banyak institusi pendidikan, otoritas kepemimpinan masih sangat terpusat di tangan kepala sekolah atau pimpinan yayasan. Kondisi ini membuat guru, staf, maupun tim manajemen lain tidak memiliki cukup ruang untuk berinisiatif dan memimpin program-program lokal yang adaptif terhadap situasi sekolah mereka. Akibatnya, kemampuan sekolah dalam merespons tantangan budaya dan sosial di lingkungannya menjadi terbatas. *Keempat*, kapasitas pemimpin pendidikan dalam menghadapi keberagaman budaya juga masih menjadi kendala signifikan. Banyak pemimpin sekolah belum dibekali pelatihan yang memadai terkait *cultural intelligence*, strategi kepemimpinan inklusif, maupun literasi glokal yang diperlukan untuk menghadapi kompleksitas interaksi antarbudaya dalam lingkungan pendidikan global. *Kelima*, ketimpangan sumber daya menjadi faktor yang tak terelakkan, khususnya di wilayah-wilayah berkembang. Keterbatasan dana, fasilitas teknologi, hingga tenaga pendidik profesional membuat banyak sekolah terpaksa mempertahankan praktik lama yang konservatif, karena belum memiliki kapasitas untuk menerapkan model kepemimpinan modern berbasis inovasi dan inklusi.

Selain itu, kompleksitas ketegangan antara tuntutan global dan nilai-nilai lokal juga menjadi tantangan yang dihadapi para pemimpin pendidikan. Di satu sisi, sekolah dituntut mengikuti agenda global seperti pembangunan berkelanjutan, digitalisasi pendidikan, serta implementasi prinsip DEI (*Diversity, Equity, Inclusion*). Namun di sisi lain, mereka harus tetap menjaga nilai-nilai lokal seperti norma agama, bahasa, adat istiadat, dan tradisi komunitas yang masih kuat dipegang masyarakat. Terakhir, tidak adanya kebijakan pendidikan nasional yang adaptif terhadap keragaman budaya lokal turut memperparah situasi. Banyak kebijakan bersifat seragam dan diterapkan secara nasional tanpa disertai modul penyesuaian untuk konteks lokal. Hal ini menyebabkan kebutuhan spesifik masyarakat sekolah setempat kerap terabaikan.

Dari berbagai faktor tersebut, jelas bahwa permasalahan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya merupakan persoalan kompleks yang melibatkan interaksi antara struktur organisasi, budaya sosial, kapasitas SDM, ketersediaan sumber daya, hingga tekanan ketegangan antara tuntutan global dan nilai-nilai lokal. Karena itu, diperlukan strategi kepemimpinan yang kontekstual, adaptif, serta sensitif terhadap budaya untuk mampu menjawab tantangan-tantangan tersebut secara efektif.

## Pendekatan Implementasi Inovasi Kepemimpinan di Sekolah

Dari beragam tantangan dalam kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya, berikut sejumlah pendekatan strategis diidentifikasi dan mulai diterapkan di berbagai negara:

1. Penerapan *distributed leadership*, yakni membagi kewenangan kepemimpinan tidak hanya pada kepala sekolah, tetapi juga kepada guru, staf, komite sekolah, hingga peserta didik. Melalui model kepemimpinan berbasis jaringan ini, sekolah menciptakan ekosistem heterarkis yang lebih adaptif dan responsif terhadap konteks sosial di sekitarnya. Spillane et al. menekankan bahwa nilai konteks sosial dan situasional sangat penting dalam pendekatan ini, karena memungkinkan kepemimpinan berkembang secara organik sesuai kebutuhan sekolah.
2. Pendekatan kepemimpinan responsif budaya (*culturally responsive leadership)* menjadi strategi penting dalam konteks sekolah multikultural. Pemimpin yang memiliki kesadaran

budaya mampu mengakui keberagaman identitas siswa, guru, dan staf, serta menyusun kebijakan yang inklusif, antirasis, dan menghargai keragaman latar belakang. Berbagai studi menunjukkan bahwa strategi ini secara signifikan dapat meningkatkan efektivitas program multikultural dan menciptakan lingkungan sekolah yang aman bagi semua pihak.

3. Penguatan kapasitas *cultural intelligence (CQ)* di kalangan pemimpin sekolah. Kompetensi ini dapat dikembangkan melalui program pelatihan, mentoring intensif, dan pendampingan jangka panjang. Studi di Iran, misalnya, mencatat bahwa peningkatan CQ di kalangan pemimpin pendidikan berbanding lurus dengan perbaikan kinerja organisasi dan peningkatan mutu layanan pendidikan (Nosratabadi et al., 2020b; Walid et al., 2024).
4. Selanjutnya, banyak sekolah juga mulai menggabungkan kepemimpinan transformasional dengan model *collaborative governance*. Pendekatan ini berfokus pada upaya membangun visi bersama dan mengundang partisipasi aktif dari orang tua, komunitas, dan berbagai pihak eksternal dalam perumusan kebijakan dan program sekolah. Model ini terbukti efektif dalam menciptakan iklim kolaboratif yang mendorong partisipasi lintas kelompok secara setara (Norman et al., 2025).
5. Selain strategi kepemimpinan, integrasi inovasi teknologi dan strategi manajerial juga menjadi kunci dalam menghadapi tantangan globalisasi. Pemimpin pendidikan dituntut mampu memanfaatkan teknologi pendidikan (EdTech) secara strategis, termasuk dalam sistem evaluasi berkelanjutan, manajemen pembelajaran, dan pengembangan SDM. Contoh penerapannya dapat ditemukan di Pakistan, di mana sekolah berhasil memadukan EdTech dengan rencana strategis sekolah untuk meningkatkan capaian pembelajaran di era digital.
6. Membangun *Professional Learning Community (PLC)* dan budaya inovatif di lingkungan sekolah juga dianggap krusial. Melalui komunitas belajar profesional ini, guru dan staf didorong untuk berbagi praktik baik, melakukan refleksi kolektif, dan menciptakan budaya eksperimen berbasis kolaborasi. Fullan (2016) menegaskan bahwa transformasi sekolah harus ditopang oleh budaya baru yang dikembangkan melalui proses refleksi dan kolaborasi berkesinambungan.
7. Langkah strategis berikutnya adalah mendorong adaptasi kebijakan glokal, yakni merumuskan kebijakan pendidikan nasional yang fleksibel dan memberikan ruang bagi penyesuaian terhadap budaya lokal. Beberapa program pendidikan bisnis global seperti di *HEC* dan *INSEAD*, misalnya, telah menerapkan pendekatan ini dengan memasukkan narasi lokal ke dalam studi kasus global agar lebih kontekstual dan relevan bagi peserta didik di masing-masing negara.
8. Terakhir, pendekatan evaluasi dan monitoring berbasis konteks menjadi langkah penting dalam memastikan keberhasilan program kepemimpinan global di sekolah. Evaluasi perlu dilakukan bersama para pemangku kepentingan lokal, agar mampu menangkap pengaruh budaya, sosial, dan nilai-nilai komunitas terhadap program yang dijalankan. Hasil evaluasi ini kemudian digunakan untuk menyempurnakan strategi kepemimpinan agar lebih adaptif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat sekolah.

Dari beragam tantangan dalam kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya, dapat disimpulkan bahwa berbagai pendekatan strategis telah diidentifikasi dan mulai diterapkan di berbagai negara. Strategi tersebut mencakup penerapan *distributed leadership*, kepemimpinan responsif budaya, penguatan *cultural intelligence*, integrasi kepemimpinan transformasional dengan *collaborative governance*, serta pemanfaatan inovasi teknologi dalam manajemen

pendidikan. Selain itu, pengembangan *Professional Learning Community* (PLC), penerapan kebijakan *glokal*, dan evaluasi berbasis konteks juga menjadi langkah penting dalam menghadirkan kepemimpinan yang adaptif, inklusif, dan responsif terhadap dinamika budaya serta kebutuhan komunitas sekolah di era globalisasi. Pendekatan-pendekatan ini diyakini mampu menciptakan ekosistem sekolah yang kolaboratif, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan berbasis budaya lokal dan global.

**Inovasi Kepemimpinan di Sekolah**

Inovasi dalam kepemimpinan sekolah saat ini menekankan pada pembaruan metode, kebijakan, dan struktur yang mampu bersinergi secara efektif antara konteks global dan lokal (Shofia Rohmah et al., 2023). Salah satu bentuk inovasi yang banyak diterapkan adalah model kepemimpinan hybrid, yang menggabungkan unsur trans*formational leadership, distributed leadership, dan culturally responsive leadership*. Melalui model ini, pemimpin sekolah tidak hanya mampu menggerakkan visi bersama yang progresif, tetapi juga membangun ekosistem sekolah yang inklusif, partisipatif, dan adaptif terhadap dinamika budaya di lingkungan sekitar. Selain itu, pemimpin pendidikan modern memanfaatkan teknologi dan data berbasis digital sebagai landasan dalam proses pengambilan keputusan strategis. Teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI), *Virtual Reality* (VR), hingga sistem manajemen data pendidikan kini banyak digunakan untuk meningkatkan efektivitas program pembelajaran sekaligus memperkuat keterlibatan siswa dalam proses belajar. Data berbasis analitik juga membantu pemimpin sekolah memetakan kebutuhan siswa secara lebih akurat, serta merancang intervensi pendidikan yang tepat sasaran.

Di sisi lain, keberadaan *Professional Learning Community* (PLC) menjadi salah satu pilar penting dalam mendukung budaya inovasi di lingkungan sekolah. Melalui forum ini, guru dan tenaga pendidik didorong untuk saling berbagi praktik baik, melakukan refleksi profesional secara kolektif, serta mengembangkan berbagai gagasan baru dalam pembelajaran (Munawir et al., 2025). Budaya inovasi hanya bisa tumbuh ketika terdapat ruang refleksi, diskusi terbuka, dan kolaborasi yang berkelanjutan di antara para pendidik. Pendekatan kepemimpinan inovatif juga menuntut kolaborasi aktif dengan berbagai pihak di luar lingkungan sekolah. Keterlibatan komunitas lokal, orang tua siswa, serta mitra global menjadi penting untuk memperluas perspektif sekaligus memperkuat sumber daya pendidikan. Kolaborasi ini dapat berbentuk program berbasis proyek sosial, kemitraan teknologi pendidikan, hingga pertukaran gagasan antar-sekolah di level internasional.

Dari sisi kurikulum dan program sekolah, inovasi diwujudkan melalui pendekatan glokal yang mengintegrasikan isu-isu lokal ke dalam konteks global. Misalnya, siswa diajak mengerjakan proyek tentang permasalahan lingkungan di wilayahnya, yang kemudian dianalisis menggunakan perspektif global tentang keberlanjutan. Model ini tidak hanya membangun kepekaan sosial siswa terhadap lingkungan sekitar, tetapi juga membekali mereka dengan wawasan global. Selanjutnya, inovasi dalam pelatihan kepemimpinan juga mengalami perkembangan signifikan. Pelatihan leadership berbasis inovasi kini memasukkan materi tentang glokal *cultural intelligence* (CQ), integrasi teknologi, manajemen perubahan, serta strategi kepemimpinan inklusif.

Strategi lainnya adalah dengan menerapkan evaluasi berkelanjutan dan eksperimen bertahap dalam program sekolah. Pemimpin sekolah mendorong adanya eksperimen kecil yang terukur, agar inovasi dapat diuji secara cepat, dievaluasi, dan disempurnakan sebelum diterapkan

dalam skala lebih luas. Dengan cara ini, kesalahan dapat diantisipasi lebih dini, dan inovasi dapat terus bergerak dinamis sesuai kebutuhan. Lebih jauh, inovasi kepemimpinan saat ini tidak hanya berfokus pada aspek teknologi dan metode pembelajaran, tetapi juga menyentuh isu-isu equity dan social justice. Pemimpin sekolah dituntut untuk menciptakan lingkungan yang adil, inklusif, dan aman bagi seluruh warga sekolah tanpa terkecuali. Keberagaman budaya, latar belakang sosial, agama, dan gender harus dihargai serta dijadikan kekuatan untuk memperkaya proses pembelajaran dan kehidupan sosial di sekolah.

Dari berbagai paparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa inovasi dalam kepemimpinan sekolah saat ini menitikberatkan pada pembaruan metode, kebijakan, dan struktur yang mampu bersinergi antara konteks global dan lokal. Model kepemimpinan hybrid yang menggabungkan unsur transformasional, distribusi kepemimpinan, dan responsif budaya menjadi salah satu pendekatan strategis yang banyak diterapkan. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital dan data analitik, penguatan *Professional Learning Community*, serta kolaborasi lintas komunitas dan mitra global turut menjadi pilar penting dalam menciptakan ekosistem sekolah yang progresif, inklusif, dan adaptif. Inovasi juga tampak dalam kurikulum glokal, pelatihan kepemimpinan berbasis cultural intelligence dan teknologi, serta penerapan evaluasi eksperimen bertahap demi memastikan efektivitas program. Lebih jauh, kepemimpinan inovatif tak hanya berfokus pada teknologi, tetapi juga pada keadilan sosial, keberagaman, dan inklusi yang menjadi fondasi penting dalam menghadirkan lingkungan sekolah yang aman dan bermartabat bagi seluruh warga sekolah.

## KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan global saat ini tidak hanya membutuhkan kecerdasan budaya, kemampuan berbagi kepemimpinan, dan literasi glokal, tetapi juga kepekaan sosial serta komitmen terhadap nilai-nilai inklusivitas. Pemimpin sekolah dituntut mampu menyesuaikan nilai-nilai global dengan budaya lokal agar pendidikan tetap relevan bagi masyarakat setempat.

Permasalahan utama yang dihadapi meliputi ketidaksesuaian model kepemimpinan global dengan budaya lokal, budaya organisasi yang kaku, distribusi kepemimpinan yang belum optimal, serta kurangnya pelatihan tentang kecerdasan budaya dan kepemimpinan inklusif. Hal ini menunjukkan perlunya strategi kepemimpinan yang lebih adaptif, peka terhadap budaya, dan sesuai dengan kondisi masing-masing sekolah.

Berbagai solusi mulai diterapkan di berbagai negara, seperti distributed leadership, kepemimpinan responsif budaya, peningkatan kecerdasan budaya, kolaborasi kepemimpinan, pemanfaatan teknologi pendidikan, dan pengembangan Professional Learning Community. Selain itu, penerapan kebijakan glokal, kurikulum kontekstual, serta evaluasi berbasis budaya lokal menjadi langkah penting untuk menciptakan sekolah yang inklusif dan berkualitas di era global.

Inovasi kepemimpinan juga mencakup pembaruan metode, pemanfaatan teknologi, pelatihan kepemimpinan modern, dan kolaborasi lintas komunitas. Selain berfokus pada teknologi, kepemimpinan pendidikan global juga harus memperhatikan keadilan sosial, keberagaman, dan inklusi, agar tercipta lingkungan sekolah yang aman, nyaman, dan bermartabat bagi seluruh warganya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Brooks, J. S., & Normore, A. H. (2021). Educational Leadership and Globalization: Literacy for a Glocal Perspective. *Educational Policy*, *24*(1), 52–82. https://doi.org/10.1177/0895904809354070

Dhea Adinda Syafitri, Sutiawati Sutiawati, & Ichsan Fauzi Rachman. (2024). Menghadapi Tantangan Digital: Peran Literasi Digital Dalam Mewujudkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. *WISSEN : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *2*(2), 145–156. https://doi.org/10.62383/wissen.v2i2.106

Gea, W. U., Nasution, M. I. P., & Sundari, S. S. A. (2022). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pada Pendidikan Di Era Globalisasi. *JUEB : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(4), 48–53. https://doi.org/10.57218/jueb.v1i4.449

Hikmatul Magfiroh, Triana Olivia Tahol, Siti Anisah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, *1*(3), 118–136. https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.162

Munawir, M., Yani, F. P., & Az-zahra, E. A. (2025). Pengembangan profesionalisme guru melalui program pendidikan berkelanjutan: Sebuah kajian literatur. *Indonesian Journal of Learning and Educational Studies*, *3*(1), 14–26. https://doi.org/10.62385/ijles.v3i1.179

Norman, E., Aizat, F., Feviasari, H., & Nuryani, M. (2025). Kepemimpinan Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Transformasional dan Tata Kelola Kolaboratif. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, *11*(1). https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare/article/view/27335?utm_source=chatgpt.com

Nosratabadi, S., Bahrami, P., Palouzian, K., & Mosavi, A. (2020a). Leader cultural intelligence and organizational performance. *Cogent Business & Management*, *7*(1), 1809310. https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1809310

Nosratabadi, S., Bahrami, P., Palouzian, K., & Mosavi, A. (2020b). Leader cultural intelligence and organizational performance. *Cogent Business & Management*, *7*(1), 1809310. https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1809310

Panicker, P. (2020). Exploring cultural challenges to implementing Educational Technology in the higher education sector in India. *Arxiv*. https://arxiv.org/abs/2005.11020?utm_source=chatgpt.com

Shofia Rohmah, N. N., Markhamah, Sabar Narimo, & Choiriyah Widyasari. (2023). Strategi Penguatan Profil Pelajar Pancasila Dimensi Berkebhinekaan Global Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, *6*(3), 1254–1269. https://doi.org/10.31949/jee.v6i3.6124

Subasman, I. (2023). The Role of School Culture and Progressive Leadership in Promoting Innovative Learning in the Era of the Fourth Industrial Revolution: A Study in Integrated Islamic Schools in West Java. *Jurnal Pendidikan Islam*, *12*(2), 219–227. https://doi.org/10.14421/jpi.2023.122.219-227

Tanjung, R., Supriani, Y., Arifudin, O., & Ulfah, U. (2022). Manajemen Penyelenggaraan Pendidikan Inklusi pada Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(1), 339–348. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.419

Velarde, J. M., & A.Ghani, M. F. (2019). KEPEMIMPINAN SEKOLAH INTERNASIONAL DI MALAYSIA: MENJELAJAHI PERSPEKTIF GURU DALAM MEMIMPIN DI

LINGKUNGAN YANG BERAGAM BUDAYA. *MOJEM*, *7*(2). https://ijie.um.edu.my/index.php/MOJEM/article/view/17305?utm_source=chatgpt.com

Walid, A., Hidayati, S., & Ramli, N. (2024). Cultural Synergy in Islamic Educational Leadership: Developing an Inclusive Model for Enhancing Management Effectiveness and Educational Quality in Culturally Diverse Institutions. *JUMPA : Jurnal Manajemen Pendidikan*, *4*(1), 42–56. https://doi.org/10.33650/jumpa.v5i1.9335

Wylie, I. (2025). Retreat of DEI has not changed priorities of executive education. In *Pendidikan Bisnis: Pendidikan Eksekutif 2025*. Arizona State University. https://www.ft.com/content/443db2f7-edc8-4274-b7d6-e4df40ff145c?utm_source=chatgpt.com