

## **Strategi Pengembangan Kepemimpinan Pendidikan Global Berbasis Budaya: Tantangan dan Solusi**

**Mutiara Fatimah<sup>1</sup>, Rawati<sup>2</sup>, Alfroki Martha<sup>3</sup>**

<sup>1234</sup>Magister Pendidikan Dasar, Universitas Adzkia

Email: [mutiarafatimah257@gmail.com](mailto:mutiarafatimah257@gmail.com)

### **Abstrak**

Pengembangan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya merupakan upaya strategis untuk menciptakan sistem pendidikan yang inklusif, berkelanjutan, dan kompetitif di era globalisasi. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis strategi, tantangan, dan solusi dalam mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dan global ke dalam praktik kepemimpinan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, menggabungkan studi literatur dan analisis studi kasus pada institusi pendidikan multikultural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya lokal, seperti musyawarah, solidaritas, dan keadilan, memberikan landasan moral yang kuat bagi pengambilan keputusan berbasis komunitas. Sementara itu, nilai-nilai global, seperti inklusi, keberlanjutan, dan inovasi, menjadi elemen penting untuk menghadapi tantangan globalisasi. Strategi seperti pendidikan multikultural, pelatihan lintas budaya, dan penguatan kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam mendukung integrasi nilai-nilai tersebut. Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, konflik budaya, dan keterbatasan sumber daya perlu diatasi dengan solusi inovatif, seperti pemanfaatan teknologi dan kolaborasi lintas budaya. Pengembangan kepemimpinan berbasis budaya adalah kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan harmonis. Dengan pendekatan yang tepat, pemimpin pendidikan dapat mempertahankan nilai-nilai lokal sambil mempersiapkan peserta didik untuk bersaing secara global.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Pendidikan Global, Nilai Budaya*

### **Abstract**

The development of culture-based global educational leadership is a strategic effort to create an inclusive, sustainable, and competitive education system in the era of globalization. This article aims to analyze strategies, challenges, and solutions for integrating local and global cultural values into educational leadership practices. This study employs a qualitative approach with descriptive methods, combining literature reviews and case studies in multicultural educational institutions. The findings reveal that local cultural values, such as deliberation, solidarity, and justice, provide a strong moral foundation for community-based decision-making. Meanwhile, global values, such as inclusion, sustainability, and innovation, are essential elements for addressing globalization challenges. Strategies such as multicultural education, cross-cultural training, and strengthening transformational leadership have proven effective in supporting the integration of these values. However, challenges such as resistance to change, cultural conflicts, and limited resources need to be addressed with innovative solutions, including the use of technology and cross-cultural collaboration. The development of culture-based leadership is key to creating an inclusive and harmonious learning environment. With the

right approach, educational leaders can preserve local values while preparing students to compete globally.

**Keywords:** *Global Educational Leadership, Cultural Values.*

## **PENDAHULUAN**

Globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Di era ini, pendidikan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan lulusan yang kompeten di tingkat lokal tetapi juga mampu bersaing di tingkat global. Dalam konteks ini, kepemimpinan pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan sistem pendidikan yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan. Pemimpin pendidikan dituntut untuk memiliki visi global yang kuat, tanpa mengabaikan nilai-nilai budaya lokal yang menjadi identitas komunitas.

Budaya merupakan elemen penting dalam membentuk karakter dan gaya kepemimpinan. Nilai-nilai budaya lokal, seperti musyawarah, keadilan, dan solidaritas, memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan yang berbasis pada kebersamaan. Namun, globalisasi juga menuntut pemimpin pendidikan untuk mengadopsi nilai-nilai universal, seperti inklusi, keberlanjutan, dan inovasi, yang relevan dengan tantangan global. Integrasi antara nilai-nilai budaya lokal dan global ini menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis dan kompetitif.

Tantangan dalam mengembangkan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya tidaklah sederhana. Pemimpin pendidikan dihadapkan pada perbedaan persepsi nilai, konflik budaya, serta resistensi terhadap perubahan. Selain itu, keterbatasan sumber daya, baik secara finansial maupun manusia, sering kali menjadi hambatan dalam menerapkan strategi yang efektif. Untuk itu, diperlukan pendekatan yang inovatif dan strategis untuk mengatasi hambatan ini, sehingga nilai-nilai budaya lokal tetap terjaga, sementara kebutuhan global dapat terpenuhi.

Dalam konteks pendidikan global, strategi pengembangan kepemimpinan berbasis budaya tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu pemimpin, tetapi juga menciptakan sistem yang mendukung kolaborasi lintas budaya. Menurut Hofstede (2001), kecerdasan budaya (*cultural intelligence*) adalah elemen penting yang harus dimiliki pemimpin untuk menjembatani perbedaan budaya dan menciptakan harmoni dalam lingkungan multikultural. Selain itu, pendidikan multikultural juga menjadi salah satu pendekatan yang efektif untuk mengembangkan nilai-nilai inklusi dan keberagaman.

Dengan latar belakang ini, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi pengembangan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya. Artikel ini juga membahas tantangan yang dihadapi oleh pemimpin pendidikan dalam mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dan global serta menawarkan solusi inovatif untuk menciptakan sistem kepemimpinan yang relevan secara lokal dan kompetitif di tingkat global. Strategi ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi pemimpin pendidikan dalam menghadapi tantangan globalisasi tanpa kehilangan identitas budaya mereka.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis strategi pengembangan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya, tantangan yang dihadapi, dan solusi yang dapat diterapkan. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran yang mendalam tentang fenomena yang dikaji, berdasarkan data empiris dan literatur yang relevan. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial dan budaya secara komprehensif. Penelitian ini menggabungkan studi

literatur dan analisis studi kasus pada institusi pendidikan yang telah menerapkan strategi pengembangan kepemimpinan berbasis budaya.

Data yang diperoleh dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan tema utama. Validitas data dijamin melalui triangulasi sumber data, dengan membandingkan temuan dari literatur, wawancara, dan studi kasus. Reliabilitas penelitian dipastikan melalui pengulangan analisis untuk mendapatkan hasil yang konsisten. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoretis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya, serta menjadi referensi bagi pemimpin pendidikan dalam menghadapi tantangan globalisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya memerlukan strategi yang terintegrasi, fleksibel, dan adaptif. Nilai-nilai budaya lokal, seperti musyawarah, solidaritas, dan keadilan, memberikan landasan etis yang kuat dalam pengambilan keputusan kolektif. Di sisi lain, nilai-nilai global, seperti inklusi, inovasi, dan keberlanjutan, menjadi elemen penting dalam menjawab tantangan globalisasi (Hofstede, 2011; Banks, 1993).

Studi kasus pada institusi pendidikan multikultural menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai lokal dan global dapat memperkuat praktik kepemimpinan yang inklusif. Pemimpin yang memiliki kecerdasan budaya (*cultural intelligence*) terbukti lebih efektif dalam menjembatani perbedaan budaya, mengelola konflik, dan menciptakan harmoni di lingkungan multikultural (Patel & Salih, 2010).

### **Pembahasan**

#### **Strategi Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu memecahkan persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan (Julaiha, 2019).

Kepala sekolah harus mampu melakukan proses pengendalian atau pembimbingan. Melalui dari tingkah laku dalam tugas seseorang pemimpin dapat diketahui cara mengendalikan proses kegiatan, misalnya cara memberi tahu apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya, kapan harus melakukannya, apa yang harus dilakukan, dan siapa yang melaksanakan. Tugas pokok kepala sekolah adalah sebagai pencipta komunitas pembelajar lader, manajer, dan supervisor. Sebagai leader kepala sekolah harus mampu merefleksikan tugasnya sebagai inovator, dan motivator. Sedangkan tugas sebagai manajer merefleksikan tugas sebagai administrator. Sebagai Supervisor tugas kepala adalah melaksanakan supervisi (Hayati, 2019).

Tiga hal yang harus disadari dan difahami oleh kepala sekolah yang efektif meliputi: 1) mengapa sekolah memerlukan pendidikan yang berkualitas; 2) kegiatan apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan 3) bagaimana cara mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi (Ubabuddin, 2020). Sedangkan indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah sebagai berikut: 1) menekankan kepada seluruh warga sekolah dan guru untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi; 2) selalu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan selalu bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional; 3) selalu memberikan

dukungan kepada para guru untuk menegakkan disiplin peserta didik; 4) selalu menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah; 5) selalu membangun kelompok kerja aktif, kreatif, dan produktif; dan 6) selalu memberikan ruang pemberdayaan sekolah kepada seluruh warga sekolah (Nasution, 2020).

Kepala sekolah berkewajiban untuk mengarahkan, membina, menugaskan mengukur hasil kerja guru di sekolah. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Tahun 2007 Nomor yakni kepala sekolah harus terdiri dari 5 kompetensi diantaranya: a) kompetensi kepribadian; b) kompetensi sosial; c) kompetensi kewirausahaan; d) kompetensi manajerial; e) kompetensi supervisi.

Program kebijakan kepala sekolah merupakan sebuah strategi yang harus dapat meningkatkan kinerja guru. Misalnya pada program pengembangan profesional guru, sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan kapasitasnya yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru dan penilaian angka kredit. Selain itu juga meningkatkan kompetensi profesional guru dalam menyiapkan administrasi pembelajaran berupa program tahunan, program semester, silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan instrument penilaian. Program pengembangan kualitas guru, seperti mengikutkan guru dalam kegiatan workshop, pelatihan, seminar, dan diskusi mata pelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan profesional guru guna memperbaiki layanan sekolah.

Peranan kepala sekolah dalam memberikan motivasi, arahan / dorongan, serta mengawasi atas kinerja dari setiap guru turut memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Aktivitas organisasi pendidikan merupakan hubungan antara kepala sekolah dan guru dan interaksi antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku kepala sekolah memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru disekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki peranan yang penting. Kinerja para guru menjadi tinggi apabila kepala sekolah dapat memainkan peranan kepemimpinan secara efektif. Sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila kepala sekolah tidak dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif.

Sehingga dapat diketahui bahwa program kebijakan kepala sekolah merupakan sebuah strategi yang harus bisa meningkatkan kinerja guru. Misalnya program pengembangan profesional guru, kegiatan workshop, pelatihan, seminar, dan Kelompok Kerja Guru (KKG) sehingga sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan kapasitasnya yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru dan penilaian angka kredit. Peranan kepala sekolah dalam memberikan motivasi, arahan atau dorongan serta mengawasi atas kinerja guru juga menjadi salah satu strategi pengembangan kepemimpinan kepala sekolah.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gaol (2018) upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk memperbaiki kompetensinya, misalnya, mengikuti seminar atau workshop. Hal yang senada juga disampaikan oleh Muspawi, dkk (2020) bahwa upaya kepala sekolah untuk peningkatan kompetensi profesional guru yaitu dengan cara melaksanakan proses pembinaan dan melibatkan guru dalam berbagai kegiatan pendidikan dan latihan, seminar, workshop, maupun Kelompok Kerja Guru (KKG).

### **Kinerja Guru**

Kinerja adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sedangkan guru adalah orang bertugas untuk memberikan pengajaran, pembimbingan,

dan pelatihan kepada peserta didik. Guru memiliki banyak peranan dalam dunia pendidikan. Peranan guru dalam nuansa pendidikan adalah a) sebagai pendidik; b) sebagai pengajar; c) sebagai pembimbing; d) sebagai pelatih; e) sebagai penasihat; f) sebagai model dan teladan; g) sebagai korektor; h) sebagai organisator; i) sebagai motivator; j) sebagai fasilitator; k) sebagai pengelola kelas; l) sebagai mediator; dan m) sebagai evaluator (Utomo, 2019).

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 14 Tentang Guru dan Dosen Pasal 35 ayat (1) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan serta melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Jadi Kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar, membimbing, dan melatih peserta didik agar menjadi orang yang berguna bagi nusa, bangsa dan agama (Indonesia, 2005).

Kinerja guru penting untuk dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Profesionalisme guru merupakan kondisi, nilai, dan kualitas suatu keahlian dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Guru yang profesional merupakan guru yang berkualitas, berkompentensi dan mampu meningkatkan prestasi belajar siswa serta mampu memengaruhi proses belajar mengajar siswa. Peranan guru dapat diklasifikasikan sebagai 1) Demonstrator (meragakan apa yang di ajarkannya); 2) Pengelola kelas (menciptakan lingkungan kelas yang kondusif, diorganisasi, diatur dan diawasi agar kegiatan belajar mengajar terarah); 3) Mediator dan Fasilitator (terampil mempergunakan pengetahuan tentang bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi); 4) Evaluator (Oktavia, 2019).

Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar, membimbing, dan melatih peserta didik agar menjadi orang yang berguna bagi nusa, bangsa dan agama. Guru yang profesional merupakan guru yang berkualitas, berkompentensi dan mampu meningkatkan prestasi belajar siswa serta mampu memengaruhi proses belajar mengajar siswa. Kinerja guru penting untuk dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional.

### **Strategi Pengembangan Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Budaya**

Beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mengembangkan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya meliputi:

#### ***Pendidikan Multikultural***

Pendidikan multikultural memungkinkan peserta didik untuk memahami dan menghormati perbedaan budaya. Menurut Banks (1993), pendidikan multikultural tidak hanya meningkatkan inklusi tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang adil dan demokratis. Pemimpin pendidikan dapat mengadopsi kurikulum yang mencerminkan keberagaman budaya untuk mempersiapkan siswa menghadapi tantangan global.

#### ***Pelatihan Lintas Budaya***

Pelatihan lintas budaya membantu pemimpin pendidikan, guru, dan staf untuk meningkatkan sensitivitas budaya mereka. Patel dan Salih (2010) mencatat bahwa pelatihan ini efektif dalam meningkatkan kecerdasan budaya, sehingga memungkinkan pemimpin untuk berinteraksi lebih baik dengan individu dari latar belakang budaya yang berbeda.

#### ***Penguatan Kepemimpinan Transformasional***

Kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberdayaan individu dan menciptakan visi bersama. Pemimpin yang menerapkan gaya ini mampu menginspirasi

komunitas pendidikan untuk berinovasi sambil tetap menghormati nilai-nilai budaya lokal (Adams, 2022).

### **Tantangan dalam Pengembangan Kepemimpinan Pendidikan Global**

Meskipun strategi ini memiliki potensi yang signifikan, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi:

#### ***Resistensi terhadap Perubahan***

Resistensi terhadap nilai-nilai global sering kali muncul dari komunitas yang sangat terikat pada tradisi mereka. Pemimpin pendidikan perlu menggunakan pendekatan dialogis untuk menjelaskan manfaat dari integrasi nilai-nilai global tanpa mengorbankan budaya lokal (Hofstede, 2011).

#### ***Konflik Budaya***

Perbedaan nilai budaya lokal dan global dapat memicu konflik, terutama dalam pengambilan keputusan. Pemimpin pendidikan harus mampu mengelola konflik ini dengan mencari titik temu yang menghormati kedua sisi (Patel & Salih, 2010).

#### ***Keterbatasan Sumber Daya***

Implementasi program seperti pendidikan multikultural dan pelatihan lintas budaya membutuhkan dukungan sumber daya yang signifikan. Pemimpin pendidikan harus mencari solusi kreatif, seperti kemitraan dengan organisasi lokal atau penggunaan teknologi (Jean Francois, 2015).

### **Solusi Inovatif**

Untuk menghadapi tantangan tersebut, beberapa solusi inovatif dapat diterapkan:

#### ***Penggunaan Teknologi***

Teknologi dapat digunakan untuk mempromosikan nilai-nilai budaya lokal melalui platform digital sambil mengadopsi inovasi global. Pfeffermann (2019) menyatakan bahwa teknologi merupakan alat penting untuk menjembatani kesenjangan budaya.

#### ***Kolaborasi Antarbudaya***

Pemimpin pendidikan dapat menjalin kemitraan dengan institusi internasional untuk berbagi praktik terbaik dan memperluas wawasan budaya (Adams, 2022). Dengan strategi dan solusi yang tepat, pemimpin pendidikan global dapat menciptakan sistem yang relevan secara lokal dan kompetitif di tingkat global.

### **SIMPULAN**

Pengembangan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya adalah kunci dalam menciptakan sistem pendidikan yang inklusif, berkelanjutan, dan kompetitif di era globalisasi. Nilai-nilai budaya lokal, seperti musyawarah, solidaritas, dan keadilan, memberikan landasan moral dan etis yang kuat untuk pengambilan keputusan berbasis komunitas. Sementara itu, nilai-nilai global, seperti inklusi, keberlanjutan, dan inovasi, menjadi elemen penting untuk menjawab tantangan global. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai lokal dan global dapat dicapai melalui strategi seperti pendidikan multikultural, pelatihan lintas budaya, dan penguatan kepemimpinan transformasional. Strategi ini memungkinkan pemimpin pendidikan untuk tidak hanya mempertahankan identitas budaya lokal tetapi juga mempersiapkan peserta didik untuk berkontribusi di tingkat global.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, D. (2022). *Educational Leadership: Contemporary Theories, Principles, and Practices*. Springer.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian*
- Arisah, N. (2023). Metode penelitian kualitatif. Penerbit Tahta Media. (n.d.).
- Banks, J. A. (1993). Multicultural Education: Historical Development, Dimensions, and Practice. *Review of Research in Education*, 19, 3–49.
- Daud, D., & Nurachadijat, K. (2023). Peningkatan Motivasi Kerja Guru Ditinjau Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Simpaty: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Bahasa*, 1(3), 223-235. (n.d.).
- Fitri, S. F. N. (2021). Problematika kualitas pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1617-1620. (n.d.).
- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73. (n.d.).
- Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalbah, S. Z., Rakhman, C. U., ... &
- Hayati, R. (2019, March). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. In
- Hofstede, G. (2011). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill Education.
- Indonesia, R. (2005). Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Sekretariat Negara, 60-61. (n.d.).
- IPTeKS, 4(1), 47-62. (n.d.). Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. *EdumaspuL: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974- 980. (n.d.).
- Jean Francois, E. (2015). *Building Global Education with a Local Perspective*. Palgrave Macmillan.
- Johar, R., & Hanum, L. (2016). Strategi belajar mengajar. Deepublish. (n.d.).
- Julaiha, S. (2019). Konsep kepemimpinan kepala sekolah. (n.d.).
- Kurniawan, K. (2017). Kepemimpinan Transformasional: Trend Kepemimpinan Pendidikan di Era Global.
- Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Parameter*, 4(2). (n.d.).
- Muspawi, M., Setiyadi, B., & Gunawan, G. (2020). Upaya kepala sekolah untuk peningkatan kompetensi profesional guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 95-103. (n.d.).
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78-86. (n.d.).
- Octavia, S. A. (2019). Sikap dan kinerja guru profesional. Deepublish. (n.d.).
- Patel, T., & Salih, A. (2010). Cultural Intelligence: A Dynamic and Interactional Framework. *Management International Review*, 50(3), 375–384.
- Pfeffermann, N. (2019). *New Leadership in Strategy and Communication: Shifting Perspectives on Innovation, Leadership, and System Design*. Springer.
- Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang. (n.d.).
- Purwanto, A. (2022). Meningkatkan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Mutu Pendidikan dalam Menghadapi Tantangan Global..

- Rahimi, A., Darlis, A., Ammar, S. A., & Daulay, D. A. (2023). Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1),692-697. (n.d.).
- Simanjuntak, S. S., & Listiani, T. (2020). Penerapan Differentiated Instruction dalam Meningkatkan Pemahaman konsep matematika siswa kelas 2 SD. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(2), 134-141. (n.d.).
- Subakri, S., & Annizar, A. M. (2021). *Budaya Mutu Kepemimpinan Pendidikan*. IAIN Jember Press.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh rasa percaya diri dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157179. (n.d.).
- Thoyib, A. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 60–73.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. (n.d.).
- Ubabuddin, U. (2020). Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Tugas Dan Peran Guru Dalam Mengajar. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 102-118. (n.d.).
- Ui Mardiyah Ray, A., Fauziah, A., ayu Salamah, I., & Wibowo, A. (2023). Tantangan & Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Supervisi Pendidikan Di SD It Al Munadi Marelان. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 3(2), 179-186.(n.d.).