

Strategi Pengelolaan Organisasi Pendidikan Berbasis Kearifan Budaya Nusantara

Educational Organization Management Strategies Based on Nusantara Cultural Wisdom

Rahayu Wina Anggraini^{*1}, Hikmah Dwi Larasati², Faishal Hariandi³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Palu, Indonesia

e-mail: warahayu12@gmail.com

Received: 23-06-2026

Accepted: 30-06-2026

Published: 01-07-2026

Abstrak

Transformasi pendidikan pada era globalisasi dan digitalisasi menuntut organisasi pendidikan memiliki tata kelola yang adaptif tanpa kehilangan relevansi sosial dan identitas budaya. Namun, praktik manajemen pendidikan di Indonesia masih didominasi pendekatan administratif dan teknokratis yang cenderung mengabaikan dimensi nilai serta konteks sosial-budaya masyarakat. Artikel ini bertujuan mengonstruksi strategi pengelolaan organisasi pendidikan berbasis kearifan budaya Nusantara sebagai alternatif kerangka tata kelola yang kontekstual, partisipatif, dan berkelanjutan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Analisis dilakukan melalui *content analysis* dengan tahapan identifikasi, kategorisasi, interpretasi, dan sintesis tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai-nilai kearifan budaya Nusantara, yaitu gotong royong, musyawarah, kebersamaan, tanggung jawab sosial, dan penghormatan terhadap keberagaman, memiliki relevansi sebagai fondasi pengelolaan organisasi pendidikan. Nilai-nilai tersebut terintegrasi dalam enam dimensi strategis, yaitu perencanaan partisipatif, kepemimpinan berbasis budaya, pengembangan sumber daya manusia kolaboratif, penguatan budaya organisasi, kolaborasi pemangku kepentingan, dan transformasi digital beridentitas kultural. Kajian ini menghasilkan model konseptual pengelolaan organisasi pendidikan yang berorientasi pada pembentukan institusi yang adaptif, berkarakter, inklusif, dan berkelanjutan. Hal ini dapat memperkaya diskursus manajemen pendidikan melalui penguatan perspektif budaya sebagai landasan tata kelola yang relevan dengan konteks Indonesia.

Kata Kunci: Kearifan Budaya Nusantara; Manajemen Pendidikan; Budaya Organisasi; Kepemimpinan Pendidikan; Tata Kelola Pendidikan

How to Cite:

Anggraini, R. W., Larasati, H. D., & Hariandi, F. (2026). Strategi Pengelolaan Organisasi Pendidikan Berbasis Kearifan Budaya Nusantara. *MANDALA: Jurnal Manajemen dan Administrasi Pendidikan*, 1(2), 69-80. <https://doi.org/10.66031/mandala.v1i2.492>

Copyright ©2026 to the Author. Published by CV. Ihsan Cahaya Pustaka

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



PENDAHULUAN

Transformasi pendidikan pada abad ke-21 menghadapi organisasi pendidikan pada tuntutan yang semakin kompleks. Institusi pendidikan tidak hanya dituntut mampu merespons perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan dinamika global, tetapi juga menjaga relevansi nilai, identitas, dan karakter kebangsaan dalam proses pendidikan. Berbagai kajian menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi pendidikan tidak lagi ditentukan semata oleh kemampuan administratif dan pencapaian akademik, melainkan oleh efektivitas pengelolaan organisasi dalam mengintegrasikan kepemimpinan, perencanaan strategis, pengembangan sumber daya manusia, inovasi pembelajaran, dan penguatan budaya organisasi secara berkelanjutan (Fauzan Wakila, 2021; Nurhayati & Rosadi,

2022). Dalam konteks tersebut, pengelolaan organisasi pendidikan memerlukan pendekatan yang tidak hanya adaptif terhadap perubahan, tetapi juga berakar pada nilai-nilai sosial dan budaya yang hidup dalam masyarakat.

Sejumlah penelitian menegaskan bahwa perencanaan strategis merupakan fondasi utama dalam pengembangan mutu pendidikan karena berfungsi mengarahkan tujuan, kebijakan, dan alokasi sumber daya secara sistematis (Maria & Hadiyanto, 2021; Nahrowi, 2014). Pada saat yang sama, efektivitas organisasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam membangun strategi yang mampu meningkatkan daya saing, kualitas layanan, dan keberlanjutan institusi (Musnaeni et al., 2022; Setiyanti & Dwikurnaningsih, 2023; Tanjung, 2018). Namun, sebagian besar praktik pengelolaan pendidikan di Indonesia masih mengadopsi paradigma manajemen yang berorientasi pada efisiensi administratif dan standar global, sementara dimensi budaya lokal sering ditempatkan sebagai unsur pelengkap yang terpisah dari tata kelola organisasi. Akibatnya, berbagai kebijakan dan program pendidikan sering kali kurang kontekstual terhadap karakter sosial dan budaya masyarakat tempat lembaga pendidikan beroperasi.

Di sisi lain, perkembangan teknologi digital telah mengubah lanskap pembelajaran dan tata kelola pendidikan secara signifikan. Guru tidak lagi berperan sebagai satu-satunya sumber pengetahuan, melainkan sebagai fasilitator, kolaborator, dan pengembang lingkungan belajar yang adaptif (Chan, 2020). Perubahan tersebut mendorong munculnya berbagai strategi manajemen pendidikan yang menekankan fleksibilitas organisasi, kolaborasi lintas pemangku kepentingan, serta pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Maisura et al., 2023; Yulianti et al., 2024). Bahkan, konsep *smart learning ecosystem* menempatkan integrasi manusia, teknologi, dan lingkungan belajar sebagai satu kesatuan sistem yang saling terhubung untuk mendukung pembelajaran yang berkelanjutan (Daga et al., 2026). Meskipun demikian, orientasi digitalisasi yang terlalu kuat berpotensi menggeser perhatian organisasi pendidikan dari fungsi fundamentalnya sebagai agen transmisi nilai dan pembentukan identitas budaya.

Tantangan tersebut semakin relevan dalam konteks Indonesia sebagai negara multikultural yang memiliki kekayaan kearifan budaya Nusantara. Arus globalisasi dan homogenisasi budaya telah mendorong terjadinya pergeseran nilai pada generasi muda, ditandai dengan semakin lemahnya keterikatan terhadap tradisi, gotong royong, musyawarah, penghormatan kepada sesama, dan berbagai nilai sosial yang menjadi karakter khas masyarakat Indonesia. Padahal, nilai-nilai tersebut merupakan modal sosial yang memiliki kontribusi strategis dalam membangun budaya organisasi yang kuat, kolaboratif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan organisasi pendidikan tidak cukup hanya berorientasi pada efektivitas manajerial, tetapi perlu mengintegrasikan kearifan budaya Nusantara sebagai landasan dalam perencanaan, pengambilan keputusan, kepemimpinan, dan pengembangan organisasi.

Perspektif ini memperoleh dukungan dari berbagai kajian yang menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan memerlukan keterlibatan seluruh komunitas belajar dan penguatan budaya kolaboratif dalam organisasi (Hafizhah et al., 2024; Hayati et al., 2025). Pengembangan komunitas belajar profesional (*professional learning community*) juga terbukti mampu meningkatkan kapasitas organisasi melalui budaya berbagi pengetahuan, refleksi kolektif, dan pembelajaran berkelanjutan (Meesuk et al., 2021; Sriklaub & Ruengtrakul, 2022). Menariknya, prinsip-prinsip tersebut memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai kearifan budaya Nusantara seperti gotong royong, kebersamaan, musyawarah mufakat, solidaritas sosial, dan tanggung jawab kolektif. Artinya, budaya lokal bukan sekadar warisan simbolik, melainkan dapat berfungsi sebagai sumber nilai strategis dalam membangun tata kelola organisasi pendidikan yang efektif dan kontekstual.

Namun demikian, berbagai perubahan kebijakan pendidikan yang berlangsung dalam beberapa dekade terakhir menunjukkan bahwa integrasi antara manajemen pendidikan modern dan nilai budaya lokal masih belum terbangun secara sistematis (Tintingon et al., 2023). Kajian mengenai strategi pengelolaan organisasi pendidikan umumnya lebih berfokus pada aspek kepemimpinan, perencanaan, digitalisasi, dan peningkatan mutu pembelajaran, sedangkan dimensi kearifan budaya Nusantara sebagai fondasi tata kelola organisasi masih relatif terbatas. Padahal, penelitian Nurjanah dan Nurmiati (2026) menunjukkan bahwa budaya Nusantara memiliki potensi besar untuk membangun organisasi sekolah yang lebih inklusif, partisipatif, dan berkarakter.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kebutuhan untuk merekonstruksi strategi pengelolaan organisasi pendidikan yang tidak hanya responsif terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan global, tetapi juga berakar pada nilai-nilai kearifan budaya Nusantara. Artikel ini bertujuan menganalisis dan mengembangkan kerangka strategi pengelolaan organisasi pendidikan berbasis kearifan budaya Nusantara sebagai pendekatan yang mampu mengintegrasikan efektivitas manajerial, penguatan identitas budaya, serta keberlanjutan mutu pendidikan. Dengan demikian, organisasi pendidikan diharapkan tidak hanya menjadi institusi yang menghasilkan lulusan kompeten, tetapi juga menjadi ruang transformasi nilai yang memperkuat karakter dan jati diri bangsa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*) untuk mengkonstruksi strategi pengelolaan organisasi pendidikan berbasis kearifan budaya Nusantara. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada sintesis berbagai teori dan hasil penelitian yang berkaitan dengan manajemen pendidikan, budaya organisasi, kepemimpinan, serta integrasi nilai-nilai budaya dalam tata kelola pendidikan (Fauzan Wakila, 2021; Nurhayati & Rosadi, 2022).

Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber ilmiah berupa buku, artikel jurnal, dan dokumen kebijakan yang relevan dengan pengelolaan organisasi pendidikan dan kearifan budaya Nusantara. Literatur dipilih berdasarkan relevansi topik, kredibilitas sumber, serta kontribusinya terhadap pembahasan strategi pengelolaan organisasi pendidikan. Penelusuran sumber dilakukan secara sistematis melalui berbagai basis data ilmiah dan publikasi akademik yang mendukung fokus penelitian.

Analisis data menggunakan teknik analisis isi (content analysis) melalui tahapan identifikasi, kategorisasi, interpretasi, dan sintesis tematik. Data yang terkumpul dikelompokkan ke dalam tema-tema utama, seperti perencanaan strategis, kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan sumber daya manusia, kolaborasi pemangku kepentingan, serta adaptasi terhadap perubahan. Selanjutnya, berbagai temuan dianalisis untuk mengidentifikasi keterkaitan antara prinsip-prinsip pengelolaan organisasi pendidikan dan nilai-nilai kearifan budaya Nusantara, seperti gotong royong, musyawarah, kebersamaan, tanggung jawab sosial, dan penghormatan terhadap keberagaman. Keabsahan kajian dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai perspektif dan temuan penelitian yang relevan sehingga diperoleh kerangka strategi pengelolaan organisasi pendidikan yang kontekstual, adaptif, dan berorientasi pada penguatan identitas budaya serta keberlanjutan mutu pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kearifan Budaya Nusantara sebagai Fondasi Pengelolaan Organisasi Pendidikan

Pengelolaan organisasi pendidikan di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial dan budaya yang melingkupinya. Namun, praktik manajemen pendidikan masih didominasi pendekatan administratif dan birokratis yang menekankan efisiensi, standar kinerja, dan pencapaian target, sementara dimensi budaya sering diposisikan sebagai unsur pendukung (Tanjung, 2018). Meskipun berkontribusi terhadap efektivitas tata kelola, pendekatan tersebut belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan pendidikan yang berakar pada karakter masyarakat Indonesia yang plural, komunal, dan berbasis nilai. Akibatnya, kebijakan dan praktik organisasi pendidikan kerap mengalami kesenjangan dengan realitas sosial yang berkembang di lingkungan sekolah dan masyarakat.

Dalam konteks tersebut, kearifan budaya Nusantara menawarkan landasan filosofis yang lebih kontekstual bagi pengelolaan organisasi pendidikan. Nilai gotong royong, musyawarah, kebersamaan, tanggung jawab sosial, toleransi, dan penghormatan terhadap keberagaman merupakan modal budaya yang membentuk pola interaksi masyarakat Indonesia (Nurjanah & Nurmiati, 2026). Nilai-nilai tersebut tidak hanya berfungsi sebagai norma sosial, tetapi juga menyediakan prinsip pengelolaan yang mendorong partisipasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang inklusif.

Karena itu, efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem administrasi, tetapi juga oleh kemampuannya menginternalisasikan nilai yang hidup dalam komunitas.

Pandangan ini sejalan dengan konsep manajemen pendidikan sebagai proses sosial yang melibatkan relasi, makna, dan sistem nilai, bukan sekadar pengaturan sumber daya secara teknis (Fauzan Wakila, 2021). Ketika kearifan budaya Nusantara menjadi dasar pengelolaan, organisasi pendidikan berfungsi sebagai ruang pembentukan karakter, penguatan kohesi sosial, dan reproduksi identitas budaya. Di tengah percepatan perubahan sosial dan globalisasi, integrasi kapasitas manajerial dan nilai budaya menjadi prasyarat organisasi yang adaptif dan berakar pada identitas kebangsaan (Musnaeni et al., 2022; Nurhayati & Rosadi, 2022). Dengan demikian, kearifan budaya Nusantara merupakan sumber legitimasi dan keberlanjutan tata kelola pendidikan.

2. Perencanaan Strategis Berbasis Nilai-Nilai Budaya Nusantara

Perencanaan strategis merupakan fondasi pengelolaan organisasi pendidikan karena menentukan arah pengembangan institusi, alokasi sumber daya, dan prioritas program. Dalam perspektif manajemen pendidikan, perencanaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai mekanisme yang menghubungkan visi kelembagaan (Maria & Hadiyanto, 2021). Karena itu, kualitas perencanaan tidak semata ditentukan oleh ketepatan analisis, melainkan juga oleh kemampuannya mengakomodasi sistem nilai komunitas pendidikan.

Dalam konteks kearifan budaya Nusantara, perencanaan strategis harus mengintegrasikan tujuan institusional dengan keberlanjutan nilai budaya. Sejalan dengan Nahrowi (2014), perencanaan pendidikan perlu menjembatani kebutuhan jangka pendek dan orientasi jangka panjang. Konsekuensinya, visi, misi, dan program pendidikan tidak cukup berorientasi pada mutu dan daya saing, tetapi juga pada penguatan karakter, kohesi sosial, dan identitas budaya masyarakat (Nurjanah & Nurmiati, 2026). Dengan demikian, perencanaan berfungsi sebagai instrumen transformasi nilai.

Implementasi nilai budaya Nusantara tercermin melalui prinsip musyawarah yang menempatkan partisipasi sebagai dasar pengambilan keputusan. Berbeda dari pendekatan top-down, musyawarah mendorong keterlibatan pemangku kepentingan dalam merumuskan arah organisasi. Proses ini menghasilkan keputusan inklusif berdasarkan pertimbangan kolektif (Tanjung, 2018). Keterlibatan guru, orang tua, masyarakat, dan pemerintah memastikan program memiliki relevansi kontekstual dan dukungan implementatif.

Urgensi pendekatan tersebut menguat ketika organisasi pendidikan menghadapi kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan program. Rendahnya partisipasi pemangku kepentingan sering menyebabkan dokumen strategis berhenti pada formalitas tanpa menghasilkan perubahan substantif (Hayati et al., 2025). Karena itu, perencanaan berbasis kearifan budaya Nusantara dipahami sebagai instrumen tata kelola yang mengintegrasikan rasionalitas manajerial dan legitimasi sosial.

Keterlibatan pemangku kepentingan memperkuat komitmen implementasi melalui kepemilikan kolektif. Musyawarah, kebersamaan, dan tanggung jawab sosial menjadi mekanisme penguatan efektivitas organisasi sekaligus penjaga keberlanjutan identitas budaya. Kualitas perencanaan pendidikan diukur dari kemampuannya menyeimbangkan tuntutan perubahan dengan kontinuitas nilai organisasi.

3. Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Kearifan Budaya Nusantara

Kepemimpinan merupakan faktor strategis yang menentukan arah, budaya, dan keberlanjutan organisasi pendidikan. Dalam perspektif kearifan budaya Nusantara, kepemimpinan tidak cukup dipahami sebagai fungsi manajerial yang berorientasi pada pengendalian dan pencapaian target, tetapi sebagai proses membangun makna, nilai, dan relasi sosial yang menjadi fondasi kehidupan institusi. Karena itu, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, melainkan sebagai *cultural leader* yang mentransformasikan nilai budaya ke dalam praktik organisasi, pengambilan keputusan, dan interaksi antarwarga sekolah (Tanjung, 2018). Efektivitas organisasi pendidikan pada akhirnya tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem dan prosedur, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin membangun legitimasi moral dan kepercayaan kolektif.

Karakter utama kepemimpinan berbasis budaya Nusantara adalah orientasi partisipatif yang bertumpu pada prinsip musyawarah. Berbeda dengan pola kepemimpinan yang menempatkan otoritas sebagai sumber utama keputusan, musyawarah menekankan proses deliberatif yang melibatkan berbagai perspektif dalam perumusan kebijakan. Pendekatan ini memperkuat keterlibatan warga sekolah sekaligus menghasilkan keputusan yang lebih responsif terhadap kebutuhan institusi dan komunitas (Hafizhah et al., 2024). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan partisipatif tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengambilan keputusan, tetapi juga membangun rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap tujuan organisasi.

Selain partisipasi, keteladanan menjadi dimensi pembeda kepemimpinan berbasis kearifan budaya. Integritas, konsistensi perilaku, dan kebijaksanaan merupakan sumber pengaruh yang lebih kuat dibandingkan otoritas formal semata. Efektivitas pengelolaan tenaga pendidik sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin menghadirkan keselarasan antara nilai yang dikomunikasikan dan praktik yang ditunjukkan (Tamam, 2024). Prinsip gotong royong semakin memperkuat karakter kolektif kepemimpinan melalui distribusi peran dan pemberdayaan sumber daya manusia. Dalam kerangka ini, kepala sekolah bertindak sebagai katalisator kolaborasi yang mengintegrasikan kapasitas dan aspirasi warga sekolah ke dalam visi bersama, sehingga tercipta organisasi yang efektif, partisipatif, dan berakar kuat pada nilai sosial-kultural (Setiyanti & Dwikurnaningsih, 2023).

4. Penguatan Budaya Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang menentukan bagaimana institusi pendidikan membangun identitas, mengelola perubahan, dan mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai seperangkat norma yang mengatur perilaku warga sekolah, tetapi juga membentuk kualitas interaksi, pola kerja, dan orientasi kolektif organisasi (Maisura et al., 2023). Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi berbasis kearifan budaya Nusantara perlu dipahami sebagai strategi pengelolaan yang mengintegrasikan nilai-nilai lokal ke dalam praktik kelembagaan.

Efektivitas budaya organisasi bergantung pada konsistensi antara nilai yang dinyatakan organisasi dan perilaku yang diwujudkan dalam praktik sehari-hari. Ketika nilai gotong royong, musyawarah, dan kebersamaan berhenti pada tataran normatif, budaya organisasi kehilangan daya transformasinya. Sebaliknya, internalisasi nilai secara autentik mampu membangun kepercayaan, memperkuat komitmen, dan menciptakan kohesi sosial yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Musnaeni et al., 2022). Dalam perspektif ini, budaya organisasi berfungsi sebagai modal sosial yang memperkuat kapasitas institusi menghadapi dinamika pendidikan.

Penguatan budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru sebagai aktor pendidikan. Tuntutan abad ke-21 mengharuskan guru memiliki kemampuan adaptif, kolaboratif, dan reflektif agar pembelajaran berkembang sesuai kebutuhan zaman (Chan, 2020). Karena itu, pengembangan profesional tidak cukup dilakukan melalui pelatihan individual, tetapi memerlukan ekosistem pembelajaran kolektif berkelanjutan. Professional learning community (PLC) merepresentasikan aktualisasi nilai gotong royong melalui refleksi bersama dan pemecahan masalah kolaboratif. Model tersebut terbukti meningkatkan kompetensi profesional guru sekaligus memperkuat budaya kolegal dan tanggung jawab bersama terhadap mutu pendidikan (Meesuk et al., 2021; Sriklaub & Ruengtrakul, 2022). Dalam kerangka kearifan budaya Nusantara, PLC menjadi ruang untuk menumbuhkan kolaborasi dan tanggung jawab kolektif. Integrasi pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi menjadi fondasi organisasi pendidikan yang adaptif, resilien, dan berkelanjutan.

5. Kolaborasi Pemangku Kepentingan dalam Perspektif Gotong Royong

Efektivitas pengelolaan organisasi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas internal lembaga, tetapi juga oleh kemampuannya membangun hubungan yang produktif dengan berbagai pemangku kepentingan. Sekolah beroperasi dalam ekosistem yang melibatkan keluarga, masyarakat, pemerintah, dan berbagai aktor sosial lainnya yang memiliki pengaruh terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, tata kelola pendidikan yang berorientasi pada keberlanjutan memerlukan pola kolaborasi yang mampu mengintegrasikan beragam sumber daya,

aspirasi, dan kebutuhan secara sinergis (Tintingon et al., 2023). Keterbatasan partisipasi pemangku kepentingan sering kali menyebabkan program pendidikan kehilangan relevansi sosial dan menghadapi hambatan implementasi di tingkat komunitas.

Dalam konteks kearifan budaya Nusantara, gotong royong menyediakan landasan normatif sekaligus operasional bagi pengembangan kolaborasi multipihak. Berbeda dengan kemitraan yang berorientasi pada pertukaran manfaat secara pragmatis, gotong royong menempatkan kepentingan bersama sebagai dasar tindakan kolektif dan tanggung jawab sosial sebagai pengikat hubungan antaraktor (Nurjanah & Nurmiati, 2026). Perspektif ini menggeser partisipasi masyarakat dari sekadar keterlibatan formal menuju keterlibatan substantif dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pendidikan. Dengan demikian, kolaborasi tidak dipahami sebagai dukungan eksternal terhadap sekolah, melainkan sebagai mekanisme bersama dalam mencapai tujuan pendidikan.

Signifikansi pendekatan tersebut didukung oleh temuan yang menunjukkan bahwa keterlibatan aktif pemangku kepentingan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, perluasan sumber daya, dan penguatan dukungan sosial terhadap program sekolah (Yulianti et al., 2024; Maisura et al., 2023). Di tengah tuntutan modernisasi pendidikan, kolaborasi berbasis gotong royong juga berfungsi sebagai ruang dialog untuk menyelaraskan kebutuhan inovasi dengan nilai-nilai budaya lokal. Melalui proses yang partisipatif dan inklusif, berbagai kepentingan dapat diakomodasi tanpa menghilangkan identitas budaya yang menjadi karakter komunitas. Oleh karena itu, gotong royong tidak hanya merepresentasikan nilai budaya, tetapi juga menjadi strategi tata kelola yang memperkuat legitimasi sosial, responsivitas organisasi, dan keberlanjutan pendidikan (Tanjung, 2018). Dengan demikian, model tata kelola partisipatif berbasis nilai kebersamaan merepresentasikan sintesis kreatif antara warisan kultural dan responsivitas terhadap tantangan pendidikan kontemporer.

6. Adaptasi Transformasi Digital Berbasis Kearifan Budaya Nusantara

Transformasi digital telah mengubah tata kelola, komunikasi, dan proses pembelajaran dalam organisasi pendidikan. Perkembangan teknologi membuka peluang peningkatan efisiensi, aksesibilitas, dan kualitas layanan, tetapi juga menghadirkan tantangan. Digitalisasi yang berorientasi pada aspek teknologis semata berisiko mendorong standarisasi praktik pendidikan dan mempersempit ruang ekspresi nilai-nilai lokal yang membentuk karakter organisasi (Tintingon et al., 2023). Karena itu, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh tingkat adopsi teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi menjaga keseimbangan antara inovasi dan kontinuitas nilai.

Tantangan tersebut nyata ketika ekosistem digital didominasi oleh budaya global yang selalu selaras dengan karakter sosial-budaya masyarakat Indonesia. Kondisi ini berpotensi menggeser nilai-

nilai lokal sehingga teknologi tidak hanya menjadi instrumen modernisasi, tetapi juga medium reproduksi budaya yang kurang kontekstual (Maisura et al., 2023). Oleh sebab itu, transformasi digital memerlukan pendekatan kritis agar pemanfaatan teknologi tidak berujung pada homogenisasi budaya dan pelemahan identitas organisasi.

Dalam perspektif kearifan budaya Nusantara, teknologi perlu diposisikan sebagai sarana penguatan nilai budaya, bukan penggantinya. Konsep *smart learning ecosystem* menegaskan bahwa ekosistem pembelajaran adaptif dibangun melalui integrasi manusia, teknologi, dan lingkungan belajar (Daga et al., 2026). Namun, kecerdasan ekosistem tidak cukup diukur dari kapasitas digital, melainkan juga dari kemampuannya mengakomodasi gotong royong, kebersamaan, dan penghormatan terhadap keberagaman. Digitalisasi dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan konten pembelajaran berbasis kearifan lokal dan memperkuat jejaring kolaboratif.

Sejalan dengan itu, efektivitas pengelolaan pendidikan bergantung pada kemampuan organisasi mengintegrasikan inovasi teknologi dengan identitas nilainya (Yulianti et al., 2024). Transformasi digital memerlukan kepemimpinan yang mampu menyelaraskan kemajuan teknologi dengan karakter budaya organisasi. Dalam kerangka ini, digitalisasi menjadi instrumen penguatan karakter institusi. Keberhasilannya ditentukan oleh kemampuan organisasi membangun ekosistem digital yang adaptif terhadap perubahan global tanpa kehilangan akar budayanya.

7. Model Strategi Pengelolaan Organisasi Pendidikan Berbasis Kearifan Budaya Nusantara

Sintesis temuan kajian menghasilkan model strategi pengelolaan organisasi pendidikan berbasis kearifan budaya Nusantara yang mengintegrasikan dimensi nilai, tata kelola, dan capaian organisasi dalam satu kerangka yang saling terkait. Model ini berangkat dari asumsi bahwa efektivitas pengelolaan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas manajerial, tetapi juga oleh kemampuan organisasi menjadikan nilai budaya sebagai landasan pengambilan keputusan dan pengembangan institusi (Fauzan Wakila, 2021; Nurjanah & Nurmiati, 2026). Dalam perspektif ini, kearifan budaya Nusantara berfungsi sebagai kerangka normatif yang mengarahkan seluruh proses pengelolaan organisasi.

Pada level fondasional, model ini bertumpu pada nilai gotong royong, musyawarah, kebersamaan, tanggung jawab sosial, dan penghormatan terhadap keberagaman. Nilai-nilai tersebut menjadi sumber orientasi dalam penyusunan kebijakan sekaligus membentuk karakter tata kelola yang partisipatif dan berkeadilan (Tanjung, 2018; Nurjanah & Nurmiati, 2026). Nilai tersebut kemudian dioperasionalkan melalui enam fungsi strategis, yaitu perencanaan partisipatif, kepemimpinan berbasis keteladanan, pengembangan sumber daya manusia kolaboratif, penguatan budaya organisasi, kolaborasi pemangku kepentingan, dan transformasi digital yang selaras dengan

identitas budaya. Integrasi antarfungsi tersebut memungkinkan organisasi membangun keseimbangan antara tuntutan perubahan dan keberlanjutan nilai (Maria & Hadiyanto, 2021; Daga et al., 2026).

Implementasi model ini diarahkan pada pembentukan organisasi pendidikan yang adaptif, berkarakter, inklusif, dan berkelanjutan. Adaptivitas diperlukan agar institusi mampu merespons dinamika global, sedangkan karakter dan inklusivitas memastikan bahwa perubahan tidak menghilangkan identitas maupun partisipasi sosial organisasi (Hayati et al., 2025; Tintigon et al., 2023). Dengan demikian, model yang dikonstruksi tidak sekadar menawarkan kerangka konseptual, tetapi menghadirkan alternatif tata kelola yang menghubungkan efektivitas manajerial dengan legitimasi kultural. Relevansinya semakin kuat di tengah kecenderungan standardisasi pendidikan yang berpotensi mengabaikan keragaman budaya lokal. Oleh karena itu, pengelolaan organisasi pendidikan berbasis kearifan budaya Nusantara dapat dipandang sebagai strategi untuk membangun institusi yang kompetitif sekaligus berakar pada identitas sosial-budaya masyarakat Indonesia.

KESIMPULAN

Kajian ini menegaskan bahwa pengelolaan organisasi pendidikan yang efektif tidak cukup bertumpu pada rasionalitas administratif dan pencapaian indikator kinerja, tetapi harus berakar pada sistem nilai yang hidup dalam komunitas pendidikan. Kearifan budaya Nusantara menyediakan fondasi konseptual yang relevan untuk menjembatani kebutuhan efektivitas organisasi dengan tuntutan legitimasi sosial dan keberlanjutan institusional. Nilai gotong royong, musyawarah, kebersamaan, tanggung jawab sosial, dan penghormatan terhadap keberagaman tidak hanya berfungsi sebagai orientasi moral, tetapi juga sebagai prinsip operasional yang mampu memperkuat partisipasi, kohesi organisasi, dan kapasitas adaptasi terhadap perubahan. Berdasarkan sintesis literatur, penelitian ini mengonstruksi model strategi pengelolaan organisasi pendidikan berbasis kearifan budaya Nusantara yang mengintegrasikan landasan nilai budaya dengan fungsi-fungsi pengelolaan, meliputi perencanaan partisipatif, kepemimpinan berbasis budaya, pengembangan sumber daya manusia kolaboratif, penguatan budaya organisasi, kolaborasi pemangku kepentingan, serta transformasi digital yang beridentitas kultural.

Kontribusi utama model tersebut terletak pada upayanya menghubungkan efektivitas manajerial dengan konteks sosial-budaya sebagai sumber legitimasi dan keberlanjutan organisasi. Temuan ini sekaligus menunjukkan bahwa penguatan kearifan budaya tidak boleh berhenti pada level simbolik atau retorika kelembagaan, melainkan harus terinternalisasi dalam kebijakan, praktik tata kelola, dan budaya kerja organisasi. Di tengah tekanan globalisasi, digitalisasi, dan kecenderungan standardisasi pendidikan, pendekatan berbasis kearifan budaya Nusantara menawarkan alternatif tata kelola yang lebih kontekstual, inklusif, dan berakar pada identitas masyarakat. Oleh karena itu, penelitian lanjutan berbasis studi empiris pada berbagai jenis dan jenjang satuan pendidikan

diperlukan untuk menguji validitas, efektivitas, dan keberterimaan model ini dalam praktik pengelolaan pendidikan yang nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Chan, C. (2020). The new roles of teachers in 21st century learning. *International Journal of Creative Multimedia*, 1(1). <https://doi.org/10.33093/ijcm.2020.1.x1.12>
- Daga, A. T., Darma, V. P., Istiarsyah, Prabowo, J., Palupi, T. N., Husaein, A., Panjaitan, M. M. J., Desfita, V., Fatqurhohman, & Susetyo, A. M. (2026). *Smart learning ecosystem: Inovasi pembelajaran kolaboratif dan adaptif*. CV. Ihsan Cahaya Pustaka.
- Fauzan Wakila, Y. (2021). Konsep dan fungsi manajemen pendidikan. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknologi*, 3(1). <https://doi.org/10.46799/jequi.v3i1.33>
- Hafizhah, M., Syafitri, D., Qayyimah, N. D., & Mukhlisin, A. (2024). Strategi manajemen organisasi pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Journal of Global Humanistic Studies*, 2(3), 1–6.
- Hayati, I. K., Nurpina, A., Aisyah, W. S., Sa'bani, M. S., & Nurdin. (2025). Pengelolaan pendidikan: Strategi dan tantangan dalam mewujudkan pendidikan berkualitas. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 6(3), 662–668. <http://dx.doi.org/10.25157/j-kip.v6i3.17668>
- Maisura, M., Ulandary, Y., Murnaka, N. P., Azhari, D. S., Erliana, L., & Ahyani, E. (2023). Strategi manajemen pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran PAI di era digital. *Jurnal Intelektual Indo-MathEdu*, 4(3), 2733–2747. <https://doi.org/10.54373/imeij.v4i3.593>
- Maria, R., & Hadiyanto, H. (2021). Urgensi perencanaan strategis dalam meningkatkan pengembangan dan mutu pendidikan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2012–2024. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.742>
- Meesuk, P., Wongruga, A., & Wangkaewhiran, T. (2021). Sustainable teacher professional development through professional learning community: PLC. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 23(2). <https://doi.org/10.2478/jtes-2021-0015>
- Musnaeni, M., Abidin, S., & Purnamawati, P. (2022). Pentingnya manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 2(2), 98–104. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v2i2.1168>
- Nahrowi, M. (2014). Perencanaan strategis dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. *Falasifa*, 8(1), 9–10. <https://doi.org/10.36835/falasifa.v8i1.38>
- Nurhayati, N., & Rosadi, K. I. (2022). Determinasi manajemen pendidikan Islam: Sistem pendidikan, pengelolaan pendidikan, dan tenaga pendidikan (literatur manajemen pendidikan Islam). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1047>
- Nurjanah, & Nurmiati. (2026). Manajemen organisasi sekolah berbasis budaya Nusantara. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al-Hadi*, 6(1), 121–123. <https://doi.org/10.31602/jmpd.v6i1.22521>
- Setiyanti, D., & Dwikurnaningsih, Y. (2023). Pengembangan strategi bersaing untuk meningkatkan kualitas sekolah menengah pertama. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 198–209. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i2.p198-209>
- Sriklaub, K., & Ruengtrakul, A. (2022). Teachers' experiences in a professional learning community: Insights on policy delivery and characteristics of the PLC in schools. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(2). <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2022.43.2.06>

- Tamam, M. B. (2024). Strategi efektif manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mewujudkan pendidikan berkualitas. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 3(4), 677–685.
- Tanjung, S. (2018). Strategi pengelolaan organisasi pendidikan melalui sistem pengelolaan kebijakan keunggulan kompetitif (untuk peningkatan kualitas SDM pengelola pendidikan). *Benchmarking: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.30821/benchmarking.v2i1.6919>
- Tintingon, J. Y., Lumapow, H. R., & Rotty, V. N. J. (2023). Problematika dan perubahan kebijakan pendidikan di Indonesia. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 798–809. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5088>
- Yulianti, M. R., Larasati, M., Nilawati, S., & Marini, A. (2024). Strategi manajemen pendidikan untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di era digital. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 3(9), 589–596.