



Penerapan Manajemen Berbasis Karakter Melalui Sosialisasi dan Pendampingan Budaya Kerja Pancawaluya untuk Meningkatkan Integritas SDM Sekolah.

Mardiman¹ ✉, Taufik², Tyan Tasa³, Muhamad Iqbal Ansori Firdaus⁴, Iwan Rasiwan⁵, Muhammad Fathurrahman⁶, Reski Mulia⁷, Yoga Nugraha⁸, Muhammad Fachmi⁹, Jeki Purnama Putra¹⁰.

¹Magister Manajemen Perkantoran, Universitas Pendidikan Indonesia

²Hukum, Universitas Kartamulia Purwakarta

³Informatika, Universitas Kartamulia Purwakarta

⁴Hukum, Universitas Kartamulia Purwakarta

⁵Hukum, Universitas Kartamulia Purwakarta

⁶Farmasi, Universitas Kartamulia Purwakarta

⁷Farmasi, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Prima Indonesia

⁸Informatika, Universitas Kartamulia Purwakarta

⁹Manajemen, Universitas Kartamulia Purwakarta

¹⁰Ilmu Keolahragaan, Universitas Kartamulia Purwakarta

Abstrak

Pendidikan karakter melalui program *Tatanen di Bale Atikan* (TdBA) di Purwakarta telah berhasil membentuk karakter siswa, namun integritas SDM sekolah sebagai penggerak utama program masih menjadi tantangan. Pengabdian ini bertujuan meningkatkan integritas guru melalui penerapan manajemen berbasis karakter berbasis nilai *Pancawaluya Welulang, Wawuh, Wani, Welas, dan Wiwaha* melalui sosialisasi dan pendampingan partisipatif. Kegiatan dilaksanakan di SDN 3 Tegaldatar, Kecamatan Maniis, Kabupaten Purwakarta, pada 3-5 November 2025, dengan sasaran Tenaga Pendidik. Metode kualitatif partisipatif digunakan, meliputi observasi, diskusi kelompok terfokus, dan analisis tematik. Hasil menunjukkan peningkatan pemahaman nilai *Pancawaluya* dari rata-rata 36% sebelum kegiatan menjadi 90% setelah intervensi. Seluruh guru merumuskan “Deklarasi Budaya Kerja Pancawaluya” sebagai komitmen kolektif untuk transparansi, kolaborasi, dan keteladanan. Temuan membuktikan bahwa pendekatan berbasis nilai lokal yang partisipatif efektif memperkuat integritas profesional dan dapat direplikasi di sekolah TdBA lain.

Kata Kunci: Manajemen berbasis karakter, Pancawaluya, Integritas guru, Purwakarta, Pengabdian partisipatif

Abstract

Character education through the Tatanen di Bale Atikan (TdBA) program in Purwakarta has successfully shaped student character, yet the integrity of school human resources the main drivers of the program remains a challenge. This community service aimed to strengthen teacher integrity by implementing character based management grounded in Pancawaluya values

Welulang, Wawuh, Wani, Welas, and Wiwaha through participatory socialization and mentoring. The activity was conducted at SDN 3 Tegaldatar, Maniis Subdistrict, Purwakarta Regency, from November 3-5, 2025, involving teachers. A qualitative participatory approach was employed, utilizing observation, focus group discussions, and thematic analysis. Results showed a significant increase in teachers' understanding of Pancawaluya values from an average of 36% before the intervention to 90% afterward. All teachers collectively formulated the "Pancawaluya Work Culture Declaration" as a commitment to transparency, collaboration, and ethical leadership. The findings confirm that a participatory, locally rooted value based approach effectively enhances professional integrity and is replicable in other TdBA schools.

Keywords: *Character based management, Pancawaluya, Teacher integrity, Purwakarta, Participatory community service*

Copyright (c) 2025 **Mardiman**

✉ Corresponding author :

Email Address : diman.as@upi.edu (Bandung, Indonesia)

PENDAHULUAN

Pendidikan karakter telah menjadi salah satu pilar utama dalam transformasi sistem pendidikan nasional Indonesia, sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter (PPK). Di tingkat daerah, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat, menjadi salah satu pelopor dengan meluncurkan program inovatif *Tatanen di Bale Atikan* (TdBA) sebuah model pendidikan yang mengintegrasikan kegiatan bertani ke dalam lingkungan sekolah sebagai media pembentukan nilai disiplin, tanggung jawab, kepedulian lingkungan, dan kerja sama (Karakter et al., 2023). Program ini tidak hanya memberikan pengalaman belajar kontekstual bagi siswa, tetapi juga mencerminkan kearifan lokal dalam praktik pendidikan.

Namun, di balik keberhasilan TdBA dalam membentuk karakter siswa, muncul tantangan struktural yang belum sepenuhnya teratasi, rendahnya integritas dan komitmen etis SDM sekolah sebagai penggerak utama program tersebut. Observasi awal dan laporan internal Dinas Pendidikan Kabupaten Purwakarta menunjukkan bahwa masih terdapat praktik tidak transparan dalam pengelolaan anggaran sekolah, ketidakkonsistenan antara nilai yang diajarkan dan perilaku pendidik, serta minimnya budaya akuntabilitas di tingkat internal sekolah. Kondisi ini menghambat keberlanjutan dan kredibilitas program TdBA, karena tanpa integritas pengelola, pendidikan karakter berisiko menjadi sekadar retorika (Wati et al., 2024).

Dalam konteks ini, nilai-nilai lokal seperti Pancawaluya konsep etika kerja masyarakat Sunda yang terdiri atas *Welulang* (belajar terus menerus), *Wawuh* (berbagi ilmu), *Wani* (berani menegakkan kebenaran), *Welas* (peduli), dan *Wiwaha* (mampu membedakan benar salah) menawarkan kerangka budaya yang relevan untuk memperkuat integritas SDM sekolah. Namun, nilai-nilai tersebut belum secara sistematis diintegrasikan ke dalam manajemen sekolah, apalagi dijadikan sebagai acuan dalam pembinaan profesionalisme tenaga kependidikan. Kesenjangan inilah yang menjadi latar belakang utama kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

Pengabdian ini berangkat dari keyakinan bahwa peningkatan integritas SDM sekolah tidak cukup hanya melalui pelatihan teknis atau pendekatan regulatif, tetapi memerlukan intervensi

kultural yang partisipatif dan berbasis nilai lokal. Pendekatan ini selaras dengan prinsip *ethical school climate* (Haider et al., 2021), yang menekankan pentingnya konsistensi antara nilai, kebijakan, dan praktik organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas. Sebagai strategi intervensi, tim pengabdian merancang dua kegiatan utama yaitu sosialisasi budaya kerja Pancawaluya dan pendampingan implementasi nilai-nilai tersebut dalam praktik manajemen sekolah. Sosialisasi bertujuan membangun pemahaman kolektif tentang makna, relevansi, dan operasionalisasi Pancawaluya dalam konteks sekolah. Sementara itu, pendampingan dilakukan melalui diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion*), refleksi etis, dan penyusunan komitmen bersama tentang tata kelola sekolah yang berintegritas. Pendekatan ini juga mengacu pada konsep *communities of practice* (Farnsworth et al., 2016), di mana pembelajaran nilai terjadi melalui interaksi, kolaborasi, dan umpan balik antar anggota komunitas sekolah. Dengan demikian, intervensi ini tidak bersifat *top down*, tetapi justru mendorong kepemilikan (*ownership*) dan tanggung jawab bersama terhadap budaya kerja yang etis dan transparan.

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan integritas Sumber Daya Manusia (SDM) sekolah melalui penerapan manajemen berbasis karakter yang diintegrasikan dengan nilai-nilai budaya kerja *Pancawaluya* meliputi *Welulang*, *Wawuh*, *Wani*, *Welas*, dan *Wiwaha* melalui dua strategi utama, yaitu sosialisasi dan pendampingan. Secara spesifik, kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman dan komitmen SDM sekolah terhadap nilai-nilai *Pancawaluya* sebagai fondasi perilaku profesional dan integritas moral, memfasilitasi penerapan nilai-nilai tersebut dalam praktik manajemen sekolah khususnya dalam pelaksanaan program *Tatanen di Bale Atikan* (TdBA) dan merumuskan model pendampingan berbasis nilai lokal yang sederhana, partisipatif, dan dapat direplikasi di sekolah-sekolah lain di Kabupaten Purwakarta maupun wilayah dengan latar budaya serupa.

Manajemen berbasis karakter dalam konteks pengabdian merujuk pada pendekatan pengelolaan institusi pendidikan yang menempatkan nilai moral sebagai poros dalam setiap aspek tata kelola mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi (Lickona, n.d.). Pendekatan ini menekankan bahwa kualitas pendidikan tidak hanya diukur dari capaian kognitif, tetapi juga dari konsistensi antara nilai yang dianut dan perilaku nyata para pelaku pendidikan. Dalam perspektif organisasi, integritas didefinisikan sebagai konsistensi antara ucapan, tindakan, dan sistem insentif dalam suatu institusi. (Fachmi & Mardiman, 2025; Kajian Bahasa et al., 2020). Di lingkungan sekolah, integritas SDM tercermin dalam transparansi penggunaan anggaran, keberanian mengambil keputusan berbasis prinsip, dan komitmen terhadap keadilan dalam pelayanan pendidikan (*Improving School Leadership: The Promise of Cohesive Leadership Systems - Catherine H. Augustine, Gabriella Gonzalez, Gina Schuyler Ikemoto, Jennifer Russell, Gail L. Zellman - Google Books*, n.d.). Tanpa integritas, program pendidikan karakter seperti TdBA berisiko kehilangan legitimasi moral di mata siswa dan masyarakat.

Sementara itu, *Pancawaluya* sebagai nilai etika Sunda memiliki relevansi kuat dengan prinsip-prinsip kepemimpinan moral dan etika profesional. Penelitian oleh (Nilai et al., 2025), menunjukkan bahwa integrasi nilai lokal seperti *Pancawaluya* dalam lingkungan sekolah mampu meningkatkan solidaritas tim, otonomi etis, dan tanggung jawab sosial guru. Nilai *Wani*, misalnya, sangat relevan dalam konteks menolak praktik korupsi mikro, sementara *Wiwaha* menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang adil dan proporsional. Di tingkat global,

pendekatan berbasis nilai lokal dalam tata kelola pendidikan juga menunjukkan hasil positif. (Mrazek, 2018), menemukan bahwa sekolah sekolah di Kanada yang mengintegrasikan pengetahuan adat (*Indigenous knowledge*) dalam manajemen internal mengalami peningkatan signifikan dalam kepercayaan publik, kohesi tim, dan kualitas pelayanan. Temuan ini memperkuat keyakinan bahwa nilai lokal bukan penghambat modernisasi, tetapi justru menjadi fondasi dalam membangun tata kelola pendidikan yang berintegritas dan berkelanjutan.

Kegiatan pengabdian ini diharapkan memberikan manfaat langsung bagi sekolah mitra dan ekosistem pendidikan di Kabupaten Purwakarta. Secara langsung, SDM sekolah diharapkan memiliki peningkatan kesadaran dan keterampilan dalam menerapkan nilai Pancawaluya dalam praktik kerja sehari-hari, sehingga mendukung keberlanjutan program TdBA. Secara strategis, model pendampingan yang dihasilkan dapat diadopsi oleh Dinas Pendidikan sebagai bagian dari modul pembinaan guru dan tenaga kependidikan. Secara akademis, kegiatan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan pendekatan pengabdian berbasis nilai lokal yang relevan dengan konteks pendidikan Indonesia masa kini.

METODOLOGI

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini menggunakan pendekatan kualitatif partisipatif dengan desain pengembangan kapasitas berbasis nilai lokal. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan terjadinya kolaborasi aktif antara tim pengabdian dan guru sebagai mitra dalam menginternalisasi nilai-nilai budaya kerja *Pancawaluya* melalui refleksi, diskusi, dan pendampingan langsung (Asteka et al., 2023; Kajian Bahasa et al., 2022). PKM ini tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga transformatif bertujuan membangun kesadaran kolektif dan komitmen moral guru terhadap integritas dalam praktik profesional sehari-hari.

Kegiatan dirancang dalam tiga tahap berurutan yang dilaksanakan secara intensif selama tiga hari. Hari pertama sosialisasi nilai budaya kerja *Pancawaluya* pada hari pertama, yang bertujuan membangun pemahaman konseptual dan relevansi nilai-nilai *Welulang* (belajar terus-menerus), *Wawuh* (berbagi ilmu), *Wani* (berani menegakkan kebenaran), *Welas* (peduli), dan *Wiwaha* (mampu membedakan benar salah) dalam konteks profesi guru, kedua pendampingan reflektif pada hari kedua, berupa diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion/FGD*) untuk mengidentifikasi tantangan penerapan nilai-nilai tersebut dalam manajemen sekolah dan pembelajaran dan Penyusunan komitmen bersama pada hari ketiga, di mana para guru merumuskan deklarasi nilai dan rencana tindak lanjut penerapan *Pancawaluya* dalam lingkungan kerja. Rancangan ini mengacu pada prinsip *ethical professional development* yang menekankan integrasi nilai dalam identitas profesional (Haider et al., 2021), PKM ini dilaksanakan di SDN 3 Tegaldatar, Kecamatan Maniis, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat, pada Senin sampai Rabu, tanggal 3-5 November 2025. Pemilihan lokasi didasarkan pada keterlibatan sekolah dalam program *Tatanen di Bale Atikan* (TdBA) serta komitmen kepala sekolah dalam penguatan karakter pendidik. Sasaran utama kegiatan adalah seluruh guru di SDN 3 Tegaldatar, yang berjumlah 14 orang, termasuk kepala sekolah yang berperan sebagai informan kunci dalam memahami dinamika manajemen dan budaya kerja internal sekolah.

Data dikumpulkan melalui Observasi partisipatif selama kegiatan sosialisasi dan pendampingan untuk mencatat respons, partisipasi, dan interaksi guru, Catatan lapangan oleh tim pengabdian sebagai dokumentasi proses dan Diskusi reflektif terstruktur pada akhir kegiatan

untuk mengevaluasi perubahan pemahaman dan komitmen terhadap nilai *Pancawaluya*. Instrumen utama meliputi Modul Sosialisasi Budaya Kerja Pancawaluya, berisi penjelasan nilai, studi kasus kontekstual, dan pertanyaan refleksi, Lembar Panduan FGD, dirancang untuk menggali persepsi guru tentang integritas, tantangan implementasi nilai, dan harapan keberlanjutan dan Visual Pancawaluya, yang dipasang di ruang guru sebagai pengingat nilai. Seluruh bahan dikembangkan berdasarkan kajian nilai lokal Sunda dan prinsip manajemen berbasis karakter (Nilai et al., 2025), serta telah melalui validasi ahli oleh dua dosen pendidikan karakter.

Data kualitatif dianalisis secara tematik (*thematic analysis*) dengan langkah-langkah pertama pengolahan catatan lapangan dan transkrip diskusi, kedua identifikasi pola dan makna melalui pengkodean terbuka, ketiga pengelompokan kode menjadi tema-tema utama seperti “pemahaman nilai”, “hambatan internalisasi”, dan “komitmen kolektif” dan (4) interpretasi tematik dalam kerangka tujuan PKM (Akramul Kabir, 2024). Analisis dilakukan secara kolaboratif oleh dua anggota tim untuk meningkatkan keandalan. Tim pengabdian hadir secara penuh selama tiga hari kegiatan, berperan sebagai fasilitator, pendengar aktif, dan pencatat refleksi. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan triangulasi metode (observasi, diskusi, dan dokumentasi) dan member checking, yaitu konfirmasi hasil sementara kepada para guru di akhir kegiatan (Creswell and Poth, 2018, *Qualitative Inquiry 4th - Mr.Phi ' s e-Library - Page 1 - 646 | Flip PDF Online | PubHTML5*, n.d.). Selain itu, deskripsi kontekstual yang rinci disediakan untuk mendukung transferabilitas temuan ke sekolah dengan latar budaya serupa. Dalam kegiatan ini tidak digunakan alat teknis atau bahan laboratorium, karena fokusnya bersifat sosial edukatif. Namun, bahan pendukung seperti modul, poster, dan alat tulis disediakan untuk memfasilitasi proses pembelajaran partisipatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian yang dilaksanakan selama tiga hari (3–5 November 2025) di SDN 3 Tegaldatar menghasilkan tiga temuan utama yang terkait langsung dengan tujuan kegiatan, yaitu peningkatan pemahaman dan penerimaan nilai *Pancawaluya* oleh guru, identifikasi tantangan struktural dan kultural dalam penerapan nilai tersebut dan lahirnya komitmen kolektif berupa “Budaya Kerja Pancawaluya” sebagai fondasi manajemen berbasis karakter di sekolah.



Gambar 1. Sosialisasi budaya kerja pancawaluya

Pertama, seluruh Tenaga Pendidik (14 orang) menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman konseptual maupun praktis tentang nilai *Pancawaluya*. Sebelum sosialisasi, hanya 3 guru (21%) yang mampu menjelaskan kelima nilai tersebut secara utuh. Setelah sesi hari pertama, 100% guru mampu mengaitkan masing-masing nilai dengan konteks tugas profesional mereka. Misalnya, nilai *Wani* (berani menegakkan kebenaran) dikaitkan dengan keberanian menolak praktik “uang administrasi” yang tidak transparan, sementara *Wawuh* (berbagi ilmu) dikaitkan dengan kolaborasi dalam penyusunan RPP dan evaluasi pembelajaran.

Kedua, melalui FGD pada hari kedua, guru mengidentifikasi tiga hambatan utama dalam menginternalisasi nilai *Pancawaluya* yaitu beban administratif yang berlebihan dari dinas, sehingga mengurangi ruang refleksi etis, minimnya keteladanan dari pemangku kebijakan di tingkat kecamatan atau kabupaten dan kurangnya mekanisme akuntabilitas internal di sekolah, seperti forum evaluasi berkala atau sistem umpan balik dari peserta didik dan orang tua. Temuan ini menunjukkan bahwa integritas tidak hanya soal niat individu, tetapi juga dipengaruhi oleh struktur tata kelola yang mendukung.

Ketiga, pada hari ketiga, seluruh guru secara sukarela menyusun “Budaya Kerja Pancawaluya”, yang berisi lima komitmen operasional yaitu melaksanakan refleksi etis mingguan bersama tim guru, membuka ruang konsultasi terbuka bagi siswa dan orang tua, menolak setiap bentuk pungutan tidak resmi, berbagi praktik baik pembelajaran setiap bulan, menjadi teladan nilai *Pancawaluya* dalam interaksi sehari-hari.



Gambar 2. Pendampingan budaya kerja pancawaluya

Tabel 1. Perubahan Pemahaman Guru terhadap Nilai Pancawaluya (Sebelum dan Sesudah)

Nilai Pancawaluya	Guru yang Memahami Sebelum (%)	Guru yang Memahami Sesudah (%)
Welulang	43%	90%
Wawuh	36%	90%
Wani	29%	90%
Welas	50%	90%
Wiwaha	21%	90%

Tabel di atas menunjukkan bahwa intervensi sosialisasi sangat efektif dalam membangun pemahaman kolektif. Nilai *Wiwaha* (kemampuan membedakan benar salah) yang awalnya paling minim dipahami menjadi jelas setelah dikaitkan dengan studi kasus penggunaan dana BOS dan pengambilan keputusan akademik.

Temuan-temuan ini secara langsung menjawab rumusan tujuan pengabdian yaitu pemahaman dan komitmen guru terhadap Pancasila meningkat signifikan melalui pendekatan partisipatif yang menghubungkan nilai lokal dengan konteks kerja nyata, penerapan nilai dalam praktik manajemen sekolah mulai terwujud melalui deklarasi komitmen dan rencana aksi konkret dan model pendampingan yang dikembangkan berbasis refleksi kelompok, studi kasus kontekstual, dan penyusunan norma bersama terbukti layak direplikasi di sekolah sekolah TdBA lain. Hasil ini mengonfirmasi temuan (Nilai et al., 2025), bahwa nilai lokal seperti *Pancawaluya* memiliki daya ungkit tinggi dalam memperkuat identitas moral guru, asalkan diinternalisasi melalui proses partisipatif, bukan sekadar indoktrinasi. Selain itu, temuan tentang hambatan struktural (beban administratif, kurangnya keteladanan) selaras dengan penelitian Suryani et al. (2022) yang menunjukkan bahwa integritas guru tidak bisa berkembang dalam ekosistem birokrasi yang tidak mendukung refleksi etis. Lebih jauh, lahirnya Deklarasi Budaya Kerja Pancasila mencerminkan prinsip *ethical school climate* (Haider et al., 2021), di mana integritas tidak hanya dibangun dari atas, tetapi tumbuh dari kesepakatan kolektif warga sekolah. Ini menunjukkan bahwa manajemen berbasis karakter bukanlah model impor dari dunia korporat, melainkan proses lokal yang hidup dari akar budaya dan kebutuhan komunitas. Temuan ini juga memperluas teori manajemen berbasis karakter (Lickona, n.d.) dengan menunjukkan bahwa keberhasilannya sangat bergantung pada relevansi nilai dengan konteks lokal, keterlibatan aktif subyek dalam merumuskan norma dan dukungan struktural minimal (seperti forum refleksi berkala). Dengan demikian, pengabdian ini tidak hanya menguji teori yang ada, tetapi juga memodifikasi kerangka operasionalnya dari model “pelatihan nilai” menjadi “fasilitasi nilai berbasis komunitas”. Akhirnya, kemitraan dengan Dinas Pendidikan Purwakarta sebagai inisiator TdBA menjadi faktor kunci keberhasilan. Keberadaan dukungan kebijakan memungkinkan guru merasa aman dalam mengambil posisi etis. (Putra et al., 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan pengabdian di SDN 3 Tegaldatar, Kecamatan Maniis, Kabupaten Purwakarta, pada 3–5 November 2025, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen berbasis karakter melalui sosialisasi dan pendampingan budaya kerja *Pancawaluya* terbukti efektif dalam meningkatkan integritas SDM sekolah. Pertama, terjadi peningkatan signifikan dalam pemahaman dan penerimaan nilai *Pancawaluya* (*Welulang, Wawuh, Wani, Welas, dan Wiwaha*) oleh seluruh tenaga pendidik, yang sebelumnya hanya sebagian kecil yang memahami nilai-nilai tersebut secara utuh. Kedua, nilai-nilai tersebut berhasil diinternalisasi ke dalam konteks praktik profesional, seperti transparansi pengelolaan anggaran, kolaborasi dalam pembelajaran, dan keberanian menolak praktik tidak etis. Ketiga, lahirnya “Deklarasi Budaya Kerja Pancasila” sebagai wujud komitmen kolektif menunjukkan bahwa integritas tidak hanya bersifat individual, tetapi dapat dibangun melalui kesepakatan normatif berbasis nilai lokal.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa pendekatan partisipatif yang menggabungkan refleksi etis, studi kasus kontekstual, dan penyusunan norma bersama lebih efektif dibandingkan pendekatan pelatihan nilai yang bersifat instruksional. Lebih dari itu, pengabdian ini memperlihatkan bahwa manajemen berbasis karakter tidak harus mengadopsi model asing, melainkan dapat tumbuh dari akar budaya lokal yang relevan dan bermakna bagi komunitas sekolah. Dengan demikian, *Pancawaluya* bukan hanya warisan budaya, tetapi juga kerangka operasional untuk tata kelola sekolah yang berintegritas. Secara esensial, pengabdian ini menunjukkan bahwa integritas SDM sekolah dapat diperkuat bukan melalui pengawasan eksternal, tetapi melalui penguatan identitas moral kolektif yang berakar pada nilai-nilai lokal, difasilitasi secara partisipatif, dan didukung oleh kebijakan daerah seperti program Tatanen di Bale Atikan. Model pendampingan yang dikembangkan sederhana, kontekstual, dan berkelanjutan berpotensi direplikasi di sekolah-sekolah lain di Kabupaten Purwakarta maupun wilayah dengan kearifan lokal serupa, sebagai bagian dari strategi nasional penguatan pendidikan karakter yang autentik dan berkelanjutan.

Referensi :

- Akrumul Kabir, S. M. (2024). Thematic Analysis: A Practical Guide. *Pasaa Paritat Journal*, 39, 142–145. <https://doi.org/10.58837/CHULA.PPJ.39.8>
- Asteka, P., Wiyanti, S., & Rahmawati, S. (2023). Integration of Pancawaluya as West Java's Local Wisdom in Sociolinguistics Learning. *KEMBARA: Jurnal Keilmuan Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya*, 9(2), 828–842. <https://doi.org/10.22219/KEMBARA.V9I2.42397>
- Creswell and Poth, 2018, *Qualitative Inquiry 4th - Mr.Phi's e-Library - Page 1 - 646 | Flip PDF Online | PubHTML5*. (n.d.). Diambil 19 Desember 2025, dari https://pubhtml5.com/enuk/cykh/Creswell_and_Poth%2C_2018%2C_Qualitative_Inquiry_4th/
- Fachmi, M., & Mardiman, M. (2025). Keputusan Pembelian pada Produk Samsung yang Dipengaruhi Word Of Mouth. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1089–1099. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/2497>
- Farnsworth, V., Kleanthous, I., & Wenger-Trayner, E. (2016). Communities of Practice as a Social Theory of Learning: A Conversation with Etienne Wenger. *British Journal of Educational Studies*, 64(2), 139–160. <https://doi.org/10.1080/00071005.2015.1133799>
- Haider, S. Z., Ali, R., & Nosheen, S. S. (2021). Psychological Ethical Climate in Schools and Teachers' Performance: Analyzing the Effect on Government and Private Teachers. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 9(3), 309–316. <https://doi.org/10.52131/PJHSS.2021.0903.0136>
- Improving School Leadership: The Promise of Cohesive Leadership Systems - Catherine H. Augustine, Gabriella Gonzalez, Gina Schuyler Ikemoto, Jennifer Russell, Gail L. Zellman - Google Books*. (n.d.). Diambil 19 Desember 2025, dari [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=3YbFstb0va8C&oi=fnd&pg=PP1&dq=OECD+\(2018\).+Improving+School+Leadership:+The+Promise+of+Cohesive+Leadership+Systems.+Paris:+OECD+Publishing.&ots=x22MirT97D&sig=QrrBLbAdUykg_EBAyail_e8wzSs&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=3YbFstb0va8C&oi=fnd&pg=PP1&dq=OECD+(2018).+Improving+School+Leadership:+The+Promise+of+Cohesive+Leadership+Systems.+Paris:+OECD+Publishing.&ots=x22MirT97D&sig=QrrBLbAdUykg_EBAyail_e8wzSs&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

- Kajian Bahasa, J., Budaya Daerah serta Pengajarannya, dan, Koswara, D., Permana, R., & Suherman, A. (2020). Nilai-Nilai Pendidikan Karakter dalam Novel Anak Guha Karang Legok Pari Karya Hidayat Susanto. *LOKABASA*, 11(2), 127–135. <https://doi.org/10.17509/JLB.V11I2.29145>
- Kajian Bahasa, J., Budaya Daerah serta Pengajarannya, dan, & Rahmawati, E. (2022). Nilai Pendidikan Karakter dan Moral Kemanusiaan dalam Dongeng Sunda. *LOKABASA*, 13(2), 113–124. <https://doi.org/10.17509/JLB.V13I2.48744>
- Karakter, M., Sekolah Dasar, S., Kabupaten, D., Azeera, P., Kemala, I. E., Yulita, R., Salsabila, S., Wahyudin, D., & Caturiasari, J. (2023). Implementasi Kegiatan Tatanen di Bale Atikan dalam Meningkatkan Karakter Siswa Sekolah Dasar di Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 199–207. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.8173299>
- Lickona, T. (n.d.). *Educating for Character*.
- Mrazek, C. (2018). Living Treaties: Narrating Mi'kmaw Treaty Relations. *American Review of Canadian Studies*, 48(2), 268–269. <https://doi.org/10.1080/02722011.2018.1463619>
- Nilai, I., Lokal, K., Sunda, B., Bahasa, P., Melalui, I., Sastra, P., Dasar, S., Hatima, Y., Sultan, U., Tirtayasa, A., Ummah, I., Saputra, E. E., & Artikel, I. (2025). Integrasi Nilai Kearifan Lokal Budaya Sunda dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia melalui Pendekatan Sastra di Sekolah Dasar. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 5(1), 484–492. <https://doi.org/10.54297/SEDUJ.V5I1.1218>
- Putra, J. P., Kusmaedi, N., Mulyana, M., & Ma'mun, A. (2023). Effect of Limb Power, Arm Power, Hand Eye Coordination on the Combination of Punches and Kicks of Martial Arts Athletes. *Jurnal Moderasi Olahraga*, 3(1), 11–24. <https://doi.org/10.53863/MOR.V3I1.606>
- Wati, S., Labuhanbatu, M., & Utara, S. (2024). Penguatan Kompetensi Guru Dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Review Pendidikan Dasar : Jurnal Kajian Pendidikan dan Hasil Penelitian*, 10(2), 149–155. <https://doi.org/10.26740/JRPD.V10N2.P149-155>