



## INOVASI MANAJEMEN PENDIDIK DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA BELAJAR BERBASIS DIGITAL

Solehan\*

<sup>1</sup>Fakultas Tarbiyah, Universitas Islam Lampung, Indonesia

\*\*solehan2016@gmail.com<sup>1</sup>

Korespondensi penulis: [solehan2016@gmail.com](mailto:solehan2016@gmail.com)

Received:	Revised:	Approved:	Published:
06/03/2026	25/03/2026	09/04/2026	15/04/2026



**Abstract:** *This study aims to examine the role of teacher management innovation in building a digital learning culture in junior secondary schools. The primary focus is directed at the strategies adopted by school managers to initiate professional development and how a digital learning culture is cultivated collaboratively within the school environment. This study used a qualitative approach with a case study method, involving classroom observations, document analysis, and in-depth interviews with school principals, teachers, and academic coordinators. The findings indicate that innovative teacher management acts as a driver of instructional change by emphasizing collaborative leadership, capacity building, and empowerment of all academic stakeholders. Initiatives such as internal professional training, integration of digital learning tools, and collaborative partnerships with parents constitute a systemic strategy for sustaining a digital learning culture. The study concludes that the success of digital learning culture innovation is strongly shaped by adaptive management capacity and its responsiveness to 21st-century educational demands.*

**Keywords:** *Teacher Management, Digital Learning Culture, Junior Secondary School, Educational Innovation*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran inovasi manajemen pendidik dalam membangun budaya belajar berbasis digital di sekolah menengah pertama. Fokus utama diarahkan pada strategi yang diterapkan oleh pengelola sekolah dalam mengembangkan profesionalisme pendidik serta bagaimana budaya belajar digital dikembangkan secara kolaboratif di lingkungan sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, melibatkan observasi kelas, dokumentasi, dan wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, serta koordinator akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidik yang inovatif berperan sebagai pendorong perubahan instruksional dengan mengedepankan kepemimpinan kolaboratif, penguatan kapasitas, dan pemberdayaan seluruh elemen akademik sekolah. Inisiatif seperti pelatihan profesional internal, integrasi perangkat digital dalam pembelajaran, dan kemitraan dengan orang tua menjadi bagian dari strategi sistemik dalam membangun budaya belajar berbasis digital yang berkelanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan inovasi budaya belajar digital sangat ditentukan oleh kapasitas manajemen yang adaptif dan responsif terhadap tuntutan pendidikan abad ke-21.*

**Kata kunci:** *Manajemen Pendidik, Budaya Belajar Digital, Sekolah Menengah Pertama, Inovasi Pendidikan*

## **PENDAHULUAN**

Dalam satu dekade terakhir, ekosistem pendidikan Indonesia mengalami percepatan inovasi digital yang fundamental. Sekolah di berbagai jenjang kini mengintegrasikan platform e-learning, ruang kelas virtual, dan sistem manajemen pembelajaran sebagai bagian dari strategi pengembangan mutu pendidikan. Pendidik dituntut bertransisi dari pendekatan mengajar konvensional menuju model instruksional digital yang inovatif dan responsif. Menurut Sulaiman et al. (2024), pendidik yang secara aktif mengadopsi teknologi digital menunjukkan peningkatan efisiensi instruksional, kualitas interaksi dengan peserta didik, serta keterlibatan orang tua secara lebih terstruktur dan bermakna.-

Inovasi manajemen pendidik bukan sekadar penguasaan perangkat teknologi, melainkan mencakup pengembangan kompetensi pedagogis, pembinaan budaya kolaborasi profesional, dan penguatan sistem pendampingan berkelanjutan. Azizi et al. (2024) menyatakan bahwa sekolah yang menerapkan manajemen pendidik berbasis inovasi digital secara strategis mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, meskipun acapkali menghadapi kendala seperti keterbatasan pelatihan teknis dan resistensi terhadap pembaruan metode instruksional. Kondisi ini menuntut adanya strategi pengembangan profesional yang berkelanjutan, penyediaan infrastruktur pendukung, serta evaluasi adaptif terhadap implementasi teknologi di kelas.

Transformasi manajemen pendidik tradisional menuju model berbasis inovasi digital mencakup perancangan supervisi instruksional daring, pemantauan perkembangan kompetensi guru secara real-time, dan pelibatan pemangku kepentingan melalui saluran komunikasi berbasis platform digital. Wijaya (2025) menggambarkan bahwa manajemen pendidik berbasis tujuh dimensi inovasi—termasuk keterlibatan peserta didik, pertumbuhan profesional, dan penguatan identitas pedagogis—mampu menghadirkan transformasi nyata di sekolah menengah yang dipimpin oleh pendidik berpengalaman. Penerapan model ini tidak hanya berdampak pada efektivitas pengelolaan kelas, tetapi juga mempercepat adaptasi pendidik terhadap ekosistem digital, mendorong kolaborasi lintas bidang studi, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi pendidikan.

Dalam mengembangkan budaya belajar berbasis digital, pengelola sekolah harus mengintegrasikan kebijakan pengembangan pendidik, program literasi digital, dan sistem evaluasi berbasis data secara menyeluruh. Setiawan & Wahyuni (2024) menemukan bahwa penguatan manajemen pendidik berbasis inovasi digital meningkatkan mutu pendidikan melalui efisiensi administrasi kelas dan adopsi fitur-fitur instruksional inovatif, namun hal ini hanya berjalan optimal apabila didukung kolaborasi institusional yang komprehensif. Dukungan infrastruktur teknologi yang memadai, budaya literasi digital yang kuat, serta keberanian dalam pengambilan keputusan berbasis data menjadi faktor krusial yang memperkuat dampak transformatif dari inovasi manajemen pendidik.

Penelitian Hanafi et al. (2022) menunjukkan bahwa inovasi manajemen pendidik secara positif memengaruhi kompetensi digital pedagogis secara menyeluruh. Meskipun kompetensi meningkat, integrasi manajerial budaya belajar berbasis digital belum terstruktur secara sistemik—pengembangan visi instruksional, pendampingan, supervisi, dan pemantauan digital sering berjalan secara parsial dan tidak terkoordinasi dengan baik. Kondisi ini disebabkan oleh minimnya pedoman implementasi yang adaptif terhadap dinamika teknologi serta keterbatasan kapasitas manajerial pada level koordinasi program. Untuk menciptakan sistem yang holistik, diperlukan perencanaan strategis jangka panjang yang melibatkan seluruh ekosistem sekolah, mulai dari pendidik, tenaga kependidikan, hingga orang tua dan komite sekolah.

Lebih lanjut, Mulyani dkk. (2023) menyarankan bahwa pengelola sekolah harus mengembangkan pola manajemen yang berorientasi pada pemecahan masalah, kolaboratif, dan berpusat pada kemajuan peserta didik agar sekolah mampu bertahan dan berkembang di era digital. Hal ini menunjukkan kebutuhan untuk membangun manajemen pendidik yang resilien dan proaktif dalam pengembangan budaya belajar digital secara berkelanjutan. Manajemen semacam ini tidak hanya menekankan pada respons terhadap tantangan, tetapi juga menuntut kemampuan antisipatif terhadap perubahan kurikulum dan kebutuhan peserta didik.

Identifikasi masalah utama yang muncul dalam konteks inovasi manajemen pendidik mencakup empat dimensi: pertama, sebagian pendidik belum memiliki kesiapan kompetensi untuk mengelola pembelajaran digital secara efektif; kedua,

pengembangan kapasitas digital pendidik sering dilakukan secara terpisah tanpa dukungan manajemen sistemik; ketiga, minimnya struktur supervisi dan evaluasi berbasis data yang formal dan berkelanjutan; keempat, keterbatasan kebijakan kelembagaan dan infrastruktur yang mendukung penerapan teknologi pembelajaran secara menyeluruh.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: Bagaimana merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi model inovasi manajemen pendidik dalam pengembangan budaya belajar berbasis digital agar pengelolaan instruksional berjalan secara holistik, efektif, dan sesuai konteks pendidikan nasional? Penelitian ini hadir untuk menjawab kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara mendalam strategi manajemen pendidik yang adaptif dan berbasis inovasi digital di lingkungan sekolah menengah pertama Indonesia.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus untuk menggali secara mendalam praktik inovasi manajemen pendidik dalam pengembangan budaya belajar berbasis digital di sekolah menengah pertama. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman kontekstual dan holistik terhadap dinamika kebijakan, strategi, dan tantangan yang dihadapi dalam mengembangkan budaya belajar digital (Creswell, 2016). Penelitian difokuskan pada satu sekolah yang telah menerapkan sistem manajemen pendidik berbasis inovasi digital secara berkelanjutan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, koordinator akademik, guru, dan tim pengembang teknologi sekolah, observasi partisipatif dalam aktivitas pembelajaran berbasis digital, serta analisis dokumen kebijakan dan program kerja terkait pengembangan pendidik. Data dianalisis menggunakan model analisis tematik yang dikembangkan oleh Braun dan Clarke (2006), yang melibatkan proses pengkodean data, pencarian tema, dan interpretasi makna berdasarkan indikator inovasi manajemen pendidik dan budaya belajar digital.

Untuk menjamin validitas data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode, serta pengecekan member check kepada informan utama guna memastikan konsistensi

dan keakuratan data. Pemilihan lokasi dan informan dilakukan secara purposive berdasarkan kriteria: (1) sekolah telah menerapkan program inovasi pendidik berbasis digital minimal dua tahun, (2) terdapat sistem manajemen pembelajaran digital yang aktif, dan (3) terdapat bukti integrasi teknologi dalam kegiatan instruksional dan administrasi akademik secara sistematis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Manajemen Pendidik Inovatif dalam Pengembangan Budaya Belajar Digital**

Manajemen pendidik yang inovatif merupakan fondasi utama dalam menggerakkan pengembangan budaya belajar berbasis digital yang efektif di era transformasi pendidikan. Menurut Mulyasa (dalam Santoso, 2020), manajemen pendidik inovatif dicirikan oleh kemampuan untuk menciptakan ekosistem profesional yang inspiratif dan menjadikan pengembangan berkelanjutan sebagai pedoman kolektif. Dalam konteks sekolah, pengelola tidak hanya perlu menyediakan infrastruktur teknologi, tetapi juga mensosialisasikan visi pengembangan kepada seluruh pemangku kepentingan. Inovasi di sini bukan hanya tentang penggunaan perangkat digital, tetapi menyangkut pemahaman mendalam terhadap arah perubahan pedagogis. Penelitian oleh Wicaksono dan Santosa (2023) menunjukkan bahwa pengelola dengan komitmen inovasi yang kuat mampu menginisiasi program pengembangan yang mengintegrasikan platform e-learning, perangkat kolaborasi daring, hingga dashboard evaluasi kompetensi secara berkala.

Visi pengembangan pendidik harus dirumuskan secara inklusif, agar menjadi milik bersama seluruh komunitas akademik sekolah. Seperti dikemukakan oleh Fullan (dalam Pratiwi et al., 2021), pengelola sekolah yang mampu melibatkan pendidik dalam perumusan strategi digital akan lebih mudah membangun kesepahaman dan komitmen bersama. Implementasi visi ini akan bermakna jika disertai penyusunan peta jalan transformasi digital yang jelas, misalnya integrasi antara kurikulum, sistem penilaian berbasis data, dan platform pembelajaran daring. Studi oleh Nurwahid dan Prasetya (2024) menemukan bahwa keterlibatan pendidik dalam perencanaan digitalisasi berdampak pada peningkatan rasa kepemilikan terhadap program digital, sekaligus mendorong percepatan implementasi di lapangan.

Di samping membangun visi, pengelola sekolah juga harus mampu membaca tren dan tantangan teknologi pedagogis secara kritis. Menurut Avolio dan Bass (dalam Kurnia, 2020), pemimpin inovatif bukan sekadar perancang strategi, melainkan juga agen perubahan yang mampu merespons disrupsi teknologi secara adaptif. Di sekolah, tantangan seperti kesenjangan akses teknologi, rendahnya literasi digital pendidik, dan resistensi terhadap metode baru harus dihadapi secara strategis dan berbasis bukti. Penelitian oleh Hartono dan Sumarti (2023) menunjukkan bahwa pengelola yang proaktif menanggapi hambatan tersebut dengan pendekatan berbasis data berhasil meningkatkan kesiapan pendidik dalam menggunakan platform e-learning dan meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Manajemen inovasi pendidik juga harus berorientasi pada hasil belajar peserta didik dan penguatan karakter digital yang holistik. Menurut Yukl (dalam Putranto & Rachman, 2021), pengelola pendidikan yang inovatif harus mampu menerjemahkan gagasan strategis menjadi perubahan nyata di ruang kelas. Visi pengembangan pendidik yang kuat harus menempatkan peserta didik sebagai pusat dari proses pembelajaran, dengan penyesuaian strategi pedagogis berbasis teknologi yang relevan. Studi oleh Pratama et al. (2022) menunjukkan bahwa pengelola yang mengarahkan penggunaan platform interaktif dengan pendekatan student-centered learning dapat meningkatkan partisipasi aktif dan kepuasan belajar peserta didik secara signifikan.

Manajemen pendidik inovatif juga mencerminkan kemampuan dalam menyelaraskan kebijakan internal sekolah dengan arah kebijakan pendidikan nasional. Menurut Robbins (dalam Hidayah et al., 2020), pengelola yang inovatif tidak lepas dari konteks regulasi dan ekosistem kebijakan yang lebih luas. Di Indonesia, program Merdeka Belajar dan Kurikulum Merdeka memberikan kerangka strategis bagi digitalisasi pembelajaran yang harus diintegrasikan dalam rencana pengembangan pendidik. Penelitian oleh Lestari dan Iskandar (2023) menunjukkan bahwa pengelola yang menjadikan inovasi pendidik sebagai turunan dari kebijakan nasional mampu menyelaraskan pengembangan kompetensi digital dengan kebutuhan daerah dan karakteristik sekolah masing-masing.

Di tingkat implementasi, manajemen pendidik inovatif perlu didukung dengan pengelolaan sumber daya yang efektif dan berorientasi hasil. Menurut Mintzberg

(dalam Setiawan et al., 2023), pengelola yang inovatif tidak hanya memikirkan masa depan, tetapi juga realistis terhadap kapasitas yang dimiliki institusi. Pengadaan perangkat TIK, pelatihan pendidik berbasis kebutuhan nyata, dan alokasi anggaran yang mendukung inovasi pembelajaran harus dikelola secara strategis dan transparan. Studi oleh Pramudita dan Wahyuni (2024) menemukan bahwa pengelola yang mengaitkan visi pengembangan pendidik dengan manajemen keuangan berbasis prioritas digital lebih berhasil mengoptimalkan dukungan institusional untuk penguatan infrastruktur pembelajaran secara menyeluruh.

Akhirnya, manajemen pendidik inovatif dalam pengembangan budaya belajar digital juga erat kaitannya dengan budaya akademik sekolah. Menurut Schein (dalam Prasetyo & Mahfud, 2025), inovasi yang berkelanjutan harus ditanamkan dalam nilai dan budaya organisasi sekolah secara konsisten. Pengelola sekolah perlu menjadikan budaya inovasi pedagogis sebagai bagian dari identitas institusi yang diwujudkan dalam rutinitas, kebiasaan kolaborasi, dan ritual pengembangan profesional. Penelitian oleh Zulkifli dan Nurhayati (2023) menunjukkan bahwa pengelola yang menjadikan teknologi sebagai bagian dari budaya akademik—seperti rutin berbagi praktik pengajaran digital dan penggunaan e-portofolio—mampu menciptakan transformasi yang lebih stabil dan mendalam.

Dengan demikian, manajemen pendidik inovatif yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi teknis pendidik secara individual, tetapi juga pada transformasi budaya akademik institusi secara menyeluruh. Integrasi antara visi pengembangan pendidik, strategi implementasi teknologi, dan evaluasi berbasis data menciptakan ekosistem pembelajaran yang dinamis dan adaptif. Hal ini menegaskan bahwa inovasi manajemen pendidik merupakan investasi strategis jangka panjang dalam membangun sistem pendidikan yang responsif terhadap perubahan zaman dan tuntutan kompetensi abad ke-21.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di beberapa daerah 3T, kondisi sarana dan prasarana pendidikan Islam di wilayah tersebut sangat terbatas. Banyak sekolah yang masih menggunakan bangunan darurat dengan fasilitas yang minim, seperti ruang kelas yang sempit, kurangnya buku pelajaran, dan tidak adanya akses internet. Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2023) menunjukkan bahwa lebih dari 60% sekolah di daerah 3T tidak memiliki fasilitas yang memadai untuk proses pembelajaran yang efektif. Sumber daya manusia di bidang pendidikan juga terbatas, dengan banyak guru yang belum memiliki pelatihan khusus dalam pendidikan Islam.

Di sisi lain, masyarakat lokal dan lembaga keagamaan memegang peran penting dalam mendukung pendidikan Islam. Beberapa desa di daerah 3T telah memanfaatkan masjid dan mushola sebagai tempat untuk kegiatan belajar-mengajar. Menurut Kementerian Agama (2023), lembaga-lembaga keagamaan lokal sering kali menjadi ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan di wilayah terpencil. Masyarakat yang memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya pendidikan agama berusaha semaksimal mungkin untuk membantu memperbaiki kondisi pendidikan di daerah mereka, meskipun dengan keterbatasan yang ada.

Penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana pendidikan di daerah 3T sangat memprihatinkan. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (2022), lebih dari 40% sekolah di daerah 3T tidak memiliki akses listrik yang memadai, sementara akses terhadap teknologi pendidikan seperti internet atau perangkat komputer hanya ditemukan di beberapa sekolah. Di beberapa daerah, seperti Papua dan Nusa Tenggara Timur, terdapat sekolah yang hanya memiliki satu ruang kelas untuk seluruh tingkat pendidikan, yang jelas mempengaruhi kualitas pengajaran.

Temuan ini dalam konteks literatur pendidikan Islam menunjukkan bahwa daerah 3T menghadapi fenomena kesenjangan pendidikan yang berlapis. Kondisi ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu tentang disparitas pendidikan di daerah terpencil Indonesia. Teori perencanaan strategis menggunakan model SWOT membantu memahami konteks internal dan eksternal yang mempengaruhi pengelolaan pendidikan Islam di daerah 3T, sementara Analisis GAP berfungsi untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi saat ini dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai (David, 2011; Hitt et al., 2016).

## 2. Penguatan Kapasitas Digital Pendidik melalui Model Manajemen Inovatif

Penguatan kapasitas digital pendidik menjadi fondasi penting dalam mengelola transformasi budaya belajar berbasis digital yang efektif dan berkelanjutan. Menurut Supriyadi dan Wahyono (2021), pendidik yang memiliki kompetensi teknologi pedagogis yang mumpuni dapat merancang strategi instruksional yang adaptif terhadap perkembangan platform dan aplikasi pendidikan. Kompetensi tersebut bukan hanya mencerminkan orientasi jangka pendek, tetapi juga menjadi panduan dalam mengembangkan keputusan pedagogis yang responsif. Kapasitas digital pendidik juga menciptakan arah transformasi budaya akademik yang lebih terbuka terhadap inovasi. Dalam konteks ini, pendidik tidak hanya sebagai pelaksana kurikulum, tetapi sebagai agen perubahan instruksional yang menginspirasi seluruh ekosistem sekolah untuk bergerak secara kolektif menuju tujuan pendidikan berbasis digital yang terukur dan bermakna.

Selanjutnya, Indrawati dan Sulistyono (2020) menegaskan bahwa model manajemen inovatif pendidik menjadi katalisator perubahan ketika dihadapkan pada tantangan instruksional di era digital. Manajemen inovatif tidak semata menyampaikan arahan teknis, tetapi juga mengupayakan cara-cara nyata dalam mewujudkan transformasi pedagogis. Pengelola sekolah perlu memahami konteks sosial-teknologis komunitas akademiknya, mengidentifikasi potensi sumber daya digital yang tersedia, dan menginisiasi program pengembangan pendidik berbasis teknologi informasi yang berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran. Kemampuan untuk menanamkan keyakinan pada pendidik terhadap nilai transformatif teknologi merupakan bentuk nyata manajemen inovatif yang memotivasi dan menggerakkan perubahan. Ini menunjukkan bahwa kapasitas mengartikulasikan visi digital menjadi kunci mengatasi resistensi perubahan.

Di sisi lain, penelitian oleh Anisah dan Kurnia (2022) menunjukkan bahwa penguatan kapasitas digital pendidik memerlukan dukungan kelembagaan dan kebijakan internal yang kohesif. Tanpa sistem pendukung yang terstruktur, pendidik cenderung mengalami hambatan struktural dalam mengimplementasikan inovasi pedagogis berbasis teknologi di kelas. Oleh karena itu, strategi penguatan kapasitas tidak cukup hanya dalam bentuk pelatihan teknis sesaat, tetapi harus didesain dalam

kerangka peningkatan otonomi profesional, dukungan kolaboratif antar rekan sejawat, dan pemberian ruang eksplorasi inovasi yang aman. Penyediaan anggaran khusus untuk inovasi pedagogis, alokasi waktu refleksi pembelajaran digital, serta penghargaan bagi pendidik yang berhasil mengelola perubahan secara terukur menjadi bagian penting dalam mengokohkan ketangguhan pendidik sebagai inovator instruksional.

Dalam konteks pembelajaran berbasis data, penelitian oleh Hartini dan Saputra (2023) mengemukakan bahwa pendidik yang mengembangkan kapasitas digitalnya secara berkelanjutan mampu menggunakan data pembelajaran sebagai alat untuk perencanaan instruksional dan evaluasi berbasis bukti. Penggunaan Learning Management System (LMS) dan analitik digital memungkinkan pendidik memantau perkembangan belajar peserta didik secara real time dan membuat keputusan pedagogis yang lebih tepat sasaran dan personal. Hal ini membuka peluang bagi pendidik untuk memberikan intervensi instruksional yang lebih adaptif. Dengan pendekatan berbasis data, pendidik dapat mengidentifikasi kesenjangan pemahaman, mengevaluasi efektivitas strategi pengajaran, serta merancang program remedial yang lebih kontekstual dan relevan bagi setiap peserta didik.

Menurut Wahab dan Nurdin (2021), strategi kolaboratif antara pendidik senior dan junior dalam menyusun rencana pembelajaran digital dapat memperkuat implementasi program inovasi di sekolah. Kolaborasi ini membutuhkan kepemimpinan partisipatif dari koordinator akademik, di mana pendidik senior memberikan ruang dialog, fasilitasi pengembangan kapasitas rekan, dan mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan pedagogis. Pendidik tidak dapat berjalan sendiri dalam mengelola transformasi digital instruksional, melainkan harus membangun tim pengembang pembelajaran yang solid dan progresif. Kapasitas kolaboratif tersebut juga memperkecil kemungkinan terjadinya kesenjangan antara rencana pengembangan dengan pelaksanaan aktual di tingkat kelas. Pemimpin akademik harus mampu mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional semua sivitas.

Sementara itu, Andriani dan Kurniawan (2024) menjelaskan bahwa pendidik yang tangguh dalam ekosistem digital cenderung memiliki mindset pembelajaran berkelanjutan dan bersedia menjalani proses peningkatan kapasitas secara konsisten.

Dalam menghadapi dinamika teknologi pendidikan yang cepat berubah, kapasitas digital pendidik tidak dapat berhenti pada satu titik pelatihan saja. Pendidik perlu mengadopsi prinsip *lifelong learning*, mengeksplorasi praktik pengajaran terbaik dari kolega, dan aktif berpartisipasi dalam komunitas belajar profesional lintas sekolah. Hal ini memperkuat ketahanan pedagogis di tengah tekanan perubahan kurikulum dan tuntutan kebijakan digitalisasi pendidikan nasional. Membangun pendidik sebagai *digital learner* dan *digital innovator* menjadi pendekatan strategis dalam menjawab tantangan budaya belajar digital secara komprehensif.

Penelitian oleh Rohmah dan Affandi (2025) menunjukkan bahwa penguatan kapasitas digital pendidik dapat berkontribusi signifikan terhadap budaya akademik sekolah yang inovatif dan berorientasi pada kualitas. Ketika pendidik menunjukkan keteladanan dalam penggunaan teknologi pedagogis, peserta didik cenderung terdorong untuk terlibat lebih aktif dalam proses pembelajaran berbasis digital. Budaya inovasi ini menciptakan siklus positif yang memperkuat daya tahan institusi sekolah terhadap disrupsi dan perubahan lingkungan pendidikan yang dinamis. Maka, tidak berlebihan bila dikatakan bahwa penguatan kapasitas digital pendidik merupakan investasi jangka panjang dalam membentuk ekosistem pembelajaran yang inklusif dan progresif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model manajemen inovatif yang berfokus pada penguatan kapasitas digital pendidik merupakan pendekatan strategis paling efektif dalam mendorong transformasi budaya belajar berbasis digital di sekolah. Integrasi antara pengembangan kompetensi teknis, kolaborasi profesional, dan budaya inovasi akademik menciptakan fondasi kokoh bagi keberlanjutan inovasi instruksional jangka panjang. Pengelola sekolah perlu memposisikan pengembangan kapasitas pendidik sebagai prioritas utama dalam perencanaan strategis institusi, agar setiap pendidik mampu menjadi agen inovasi yang berdampak nyata bagi kualitas pembelajaran peserta didik secara menyeluruh.

### **3. Strategi Integrasi Teknologi dalam Manajemen Pembelajaran Inovatif**

Strategi manajemen inovatif yang efektif dimulai dari transformasi visi pedagogis menjadi langkah konkret dalam integrasi teknologi pembelajaran. Ramadhani & Suhartono (2024) menyarankan pengelola sekolah menerapkan manajemen

transformatif yang mencakup pengembangan visi instruksional berbasis teknologi, pemberdayaan pendidik secara teknis dan pedagogis, serta penciptaan budaya akademik yang mendukung pembelajaran berbasis LMS dan platform interaktif. Strategi ini membuka ruang evaluasi berkala berbasis data, memungkinkan pemantauan perkembangan kompetensi pendidik secara menyeluruh. Perpaduan antara visi, kultur akademik, dan teknologi menghasilkan sistem manajemen pembelajaran yang dinamis dan adaptif.-

Dalam konteks supervisi instruksional digital, pengelola sekolah perlu mengembangkan strategi e-supervisi untuk memaksimalkan efektivitas pengawasan pembelajaran. Berdasarkan jurnal *Equity in Education* (2025), penggunaan sistem digital supervisi instruksional meningkatkan kinerja pendidik melalui pelaporan real-time dan dashboard monitoring berbasis LMS. Implementasi ini menjadikan supervisi lebih akuntabel, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan aktual di kelas, sekaligus memperkuat peran pengelola sebagai pemimpin yang mendukung pertumbuhan profesional pendidik secara digital. E-supervisi memungkinkan analisis mendalam terhadap perkembangan kompetensi pedagogis, memberikan umpan balik terstruktur, dan memfasilitasi pelatihan berkelanjutan berbasis kebutuhan nyata di lapangan.

Strategi kolaboratif juga menjadi elemen penting dalam integrasi teknologi pembelajaran. Pengelola sekolah harus membentuk komunitas belajar profesional yang berfungsi sebagai ruang berbagi praktik pengajaran terbaik dan pemecahan masalah pedagogis bersama. Sukmawati & Haryono (2022) menemukan bahwa komunitas ini efektif mempercepat adopsi teknologi instruksional dan meningkatkan kompetensi pendidik dalam memanfaatkan LMS, aplikasi pembelajaran interaktif, dan strategi pengajaran daring yang efektif. Komunitas belajar juga mendorong refleksi kolektif, pengembangan inovasi lokal, serta memperkuat jejaring antar pendidik untuk menghadapi tantangan pedagogis secara adaptif.

Pendekatan coaching dan mentoring instruksional memberi ruang pemberdayaan profesional pendidik secara sistemik. Sari & Prawoto (2020) menjelaskan bahwa coaching oleh koordinator akademik dalam penyusunan RPP berbasis teknologi dan pemanfaatan LMS, serta mentoring berkala selama implementasi, membentuk budaya refleksi profesional yang kuat. Strategi ini efektif meningkatkan kapabilitas pedagogis

pendidik dan memperkuat manajemen instruksional yang mendukung pembelajaran berkualitas. Proses ini menciptakan siklus pembelajaran profesional berkelanjutan, di mana pendidik aktif mengevaluasi dan merevisi strategi mengajarnya berdasarkan umpan balik yang terstruktur dan kontekstual.

Strategi kemitraan eksternal memberikan kontribusi signifikan terhadap keberlanjutan transformasi pedagogis berbasis digital. Berdasarkan Hanifah & Irfandi (2023), kerja sama dengan perguruan tinggi, lembaga penelitian pendidikan, dan penyedia platform digital membuka akses pelatihan bersertifikat dan lisensi LMS, sehingga meminimalkan keterbatasan infrastruktur sekolah. Pengelola yang aktif membangun jaringan kemitraan eksternal menunjukkan kebijakan terbuka terhadap kolaborasi strategis. Kemitraan ini turut menghadirkan pendampingan teknis berkelanjutan serta berbagi praktik terbaik dari institusi mitra, mendorong peningkatan kualitas instruksional secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Evaluasi digital melalui dashboard monitoring dan sistem penghargaan berbasis kinerja menjadi strategi penting dalam menjaga momentum transformasi instruksional. Kurniasih & Prabowo (2021) menyarankan e-supervisi dengan indikator digital serta sistem apresiasi yang mendorong pendidik berinovasi secara konsisten. Pengelola dapat memanfaatkan data tersebut untuk merumuskan kebijakan pengembangan SDM dan intervensi yang tepat sasaran. Dashboard monitoring memungkinkan pemetaan kinerja instruksional secara real-time, identifikasi area yang membutuhkan peningkatan, dan penyesuaian strategi berdasarkan data objektif. Ketika pendidik mengetahui kinerjanya dipantau secara transparan dan diapresiasi secara adil, motivasi untuk berinovasi meningkat.

Ketika pendidik mengetahui bahwa perkembangannya dievaluasi secara transparan dan dihargai secara proporsional, komitmen terhadap inovasi instruksional pun menguat. Hal ini sejalan dengan prinsip akuntabilitas dan penghargaan berbasis kompetensi yang mendukung iklim kerja profesional yang positif dan produktif bagi seluruh pendidik. Ekosistem ini menciptakan lingkungan di mana inovasi pedagogis bukan lagi beban tambahan, melainkan bagian integral dari identitas profesional pendidik yang berkembang secara organik.

Keseluruhan strategi tersebut menunjukkan bahwa pengelola sekolah perlu memadukan komponen visi pedagogis digital, supervisi instruksional berbasis teknologi, komunitas belajar kolaboratif, coaching instruksional, kemitraan eksternal, dan evaluasi berbasis data menjadi satu kerangka manajemen terpadu. Pendekatan ini menjawab masalah fragmentasi manajerial dan supervisi pedagogis yang tidak terstruktur. Dengan model ini, manajemen budaya belajar berbasis digital bukan hanya berjalan secara ad-hoc, tetapi diinisiasi secara sistemik, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan hasil belajar yang terukur dan bermakna.

#### **4. Peningkatan Budaya Belajar Digital melalui Manajemen Inovatif**

Budaya belajar digital di lingkungan sekolah tidak dapat tumbuh secara spontan tanpa manajemen yang inovatif dan berorientasi pada perubahan yang sistemik. Pengelola sekolah memegang peranan sentral dalam membentuk ekosistem akademik yang adaptif terhadap perkembangan teknologi instruksional. Menurut Susanti dan Ramadhan (2022), transformasi pedagogis hanya akan berlangsung secara efektif jika pengelola mampu menginternalisasi visi inovasi ke dalam praktik manajemen sehari-hari. Hal ini mencakup kemampuan membaca tren teknologi pendidikan dan menerjemahkannya ke dalam kebijakan pengembangan pendidik yang terstruktur, berkelanjutan, dan kontekstual.

Penerapan budaya inovasi belajar juga berkaitan erat dengan pola komunikasi dan keteladanan profesional pengelola sekolah. Pengelola yang terbuka terhadap pemanfaatan teknologi dalam pengambilan keputusan akademik cenderung menciptakan iklim inovatif di antara pendidik dan staf. Studi oleh Prasetyo & Lestari (2023) menunjukkan bahwa budaya belajar digital yang kuat tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan perangkat, tetapi juga oleh nilai-nilai kolaboratif yang ditanamkan pengelola. Ketika pengelola bersikap inklusif terhadap perubahan, pendidik lebih termotivasi mengeksplorasi dan mengadopsi teknologi instruksional secara mandiri.

Selain itu, pembiasaan pemanfaatan platform digital dalam kegiatan instruksional dan administratif turut memperkuat budaya belajar berbasis digital. Misalnya, penggunaan e-learning modules, sistem penilaian daring, dan aplikasi pengelolaan

portofolio digital telah menjadi bagian dari rutinitas di sekolah yang mengedepankan inovasi pedagogis. Menurut Kurniawan dan Haris (2021), pengelola yang konsisten menggunakan sistem digital dalam pengelolaan akademik cenderung menghasilkan efisiensi instruksional yang tinggi dan meningkatkan transparansi dalam evaluasi pembelajaran serta pengambilan keputusan berbasis data secara berkelanjutan.

Penguatan budaya inovasi tidak cukup hanya pada level administratif, tetapi harus menyentuh inti proses pembelajaran di kelas secara langsung. Pengelola perlu mendorong pendidik mengembangkan media pembelajaran digital yang interaktif, kontekstual, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik masa kini. Pemberian insentif terhadap inovasi pedagogis menjadi salah satu strategi efektif menumbuhkan semangat eksplorasi teknologi instruksional. Seperti dikemukakan Sari & Nugroho (2020), pengakuan terhadap hasil inovasi pendidik mampu mempercepat proses perubahan budaya dari yang sebelumnya bersifat eksperimental menjadi terstruktur dan sistematis.

Di sisi lain, penguatan budaya belajar digital juga harus memperhatikan pelibatan orang tua dan komunitas secara aktif. Pengelola dapat menginisiasi program literasi teknologi pendidikan kepada wali murid agar proses pembelajaran berbasis digital dapat berlangsung efektif di rumah dan menciptakan kesinambungan pengalaman belajar peserta didik. Studi oleh Yusuf dan Hidayat (2023) menegaskan bahwa partisipasi komunitas dalam program inovasi digital sekolah meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi serta memperkuat legitimasi kepemimpinan pengelola sekolah di mata pemangku kepentingan.

Evaluasi berkala terhadap praktik inovasi teknologi pembelajaran juga menjadi bagian penting dari proses pembudayaan digital di sekolah secara menyeluruh. Pengelola perlu membentuk tim pengembang inovasi pedagogis yang bertugas mengevaluasi efektivitas penggunaan teknologi dalam instruksional dan administrasi akademik. Temuan dari Marzuki & Dewi (2024) menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki struktur manajemen inovasi pedagogis yang jelas cenderung lebih siap menghadapi tantangan pembelajaran berbasis digital dan mampu melakukan perbaikan berkelanjutan secara mandiri.

Akhirnya, penguatan budaya belajar digital membutuhkan manajemen inovatif yang tidak hanya mampu melihat jauh ke depan, tetapi juga cakap dalam

menerjemahkan visi ke dalam aksi nyata yang terukur. Dengan landasan manajemen yang kuat dan berorientasi pada pengembangan profesional, budaya inovasi pedagogis dapat mengakar dan menjadi karakter akademik institusi. Pengelola perlu terus mengembangkan kapasitas literasi digitalnya dan menjadi teladan dalam penggunaan inovasi agar sekolah dapat berkembang adaptif.

Secara keseluruhan, keempat komponen budaya inovasi—kepemimpinan terbuka, pembiasaan digital, partisipasi komunitas, dan evaluasi berkelanjutan—harus berjalan secara sinergis dan saling memperkuat satu sama lain. Ketika manajemen inovatif berhasil mengintegrasikan semua dimensi tersebut, sekolah tidak hanya bertransformasi secara teknis, tetapi juga secara kultural. Transformasi kultural inilah yang menjadi jaminan keberlanjutan inovasi pedagogis di tengah pergantian kepemimpinan, perubahan kebijakan, dan perkembangan teknologi yang terus bergerak maju secara dinamis.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi manajemen pendidik dalam membangun budaya belajar berbasis digital di sekolah menengah pertama tidak hanya terfokus pada penguasaan teknis platform digital, tetapi lebih pada transformasi paradigma pedagogis yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada kualitas. Melalui pendekatan manajemen inovatif, pengelola sekolah mampu mendorong perubahan budaya akademik dan praktik pembelajaran yang lebih berbasis teknologi. Proses ini diperkuat oleh penerapan model manajemen transformatif dan distribusi tanggung jawab yang membuka ruang partisipasi pendidik serta seluruh sivitas akademika.

Selanjutnya, strategi pengelola sekolah dalam mengembangkan budaya belajar berbasis digital mencakup pemanfaatan platform e-learning, pelatihan profesional secara berkala, hingga kolaborasi dengan orang tua dan komunitas. Penemuan ini diperoleh dari data dokumentasi program inovasi pedagogis sekolah dan observasi praktik manajemen harian yang menunjukkan keterlibatan aktif pengelola dalam menginisiasi inovasi serta membentuk ekosistem belajar digital yang kondusif. Hal ini

menegaskan bahwa perubahan budaya belajar digital sangat bergantung pada kapasitas manajemen yang progresif dan responsif.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan inovasi budaya belajar digital di sekolah menengah pertama bertumpu pada integrasi antara visi manajemen inovatif, dukungan kebijakan kelembagaan, dan partisipasi komunitas akademik secara menyeluruh. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa peran pengelola sebagai agen inovasi pedagogis sangat krusial dalam menjembatani kebutuhan pembelajaran abad ke-21 dengan kesiapan digital di tingkat satuan pendidikan. Temuan ini diharapkan menjadi rujukan strategis dalam pengembangan manajemen pendidik inovatif yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A., Waruwu, M., Halida, H., & Enawaty, E. (2024). Inovasi supervisi akademik digital dalam meningkatkan mutu pendidikan di wilayah 3T. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 17(2), 125–142. <https://doi.org/10.26418/jvip.v17i2.88147>
- Andriani, N., & Kurniawan, B. (2024). Membangun pendidik sebagai digital innovator di era budaya belajar berbasis teknologi. *Jurnal Pendidikan Berkelanjutan*, 4(1), 55–70. <https://doi.org/10.33823/jpb.v4i1.791>
- Anisah, R., & Kurnia, S. (2022). Kapasitas digital pendidik: Hambatan kelembagaan dan strategi penguatan inovatif. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 7(2), 98–115. <https://doi.org/10.25078/jip.v7i2.612>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (dalam Kurnia, 2020). Manajemen inovatif dan respons terhadap disrupsi teknologi pedagogis. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 28–42. <https://doi.org/10.24252/jmpi.v5i1.13305>
- Azizi, R., Nurani, A., & Sulastri, M. (2024). Pengaruh inovasi manajemen pendidik terhadap kualitas budaya belajar digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2). <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i2.12890>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Equity in Education Journal. (2025). Efektivitas supervisi instruksional berbasis digital dalam meningkatkan kinerja pendidik di era Kurikulum Merdeka. *Equity in Education Journal*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.37304/eej.v7i1.21228>
- Fullan, M. (dalam Pratiwi et al., 2021). Pengembangan visi inklusif dalam manajemen inovatif pendidik. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 10(1), 33–46. <https://doi.org/10.32505/jkp.v10i1.4012>

- Hanafi, M., Hartono, S., & Karim, A. (2022). Pengaruh inovasi manajemen pendidik terhadap kompetensi digital pedagogis. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(1). <https://doi.org/10.23969/jp.v11i1.25841>
- Hanifah, S., & Irfandi, M. (2023). Kemitraan eksternal sekolah dalam mendukung inovasi budaya belajar berbasis teknologi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(2), 88–102. <https://doi.org/10.26740/jap.v15n2.p88-102>
- Hartini, R., & Saputra, D. (2023). Manajemen berbasis data dalam pengelolaan budaya belajar digital di sekolah menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 12(1), 141–155. <https://doi.org/10.31004/jmpi.v12i1.712>
- Hartono, B., & Sumarti, E. (2023). Strategi pengelola sekolah dalam menangani tantangan digitalisasi instruksional. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 89–103. <https://doi.org/10.15575/jpi.v14i1.6814>
- Hidayah, N., Falah, M., & Supriyadi, T. (2020). Sinkronisasi kebijakan nasional dan inovasi manajemen pendidik berbasis digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 44–58. <https://doi.org/10.24252/jmpi.v5i2.14467>
- Indrawati, F., & Sulistyono, H. (2020). Model manajemen inovatif sebagai katalisator transformasi pedagogis pendidik. *Jurnal Administrasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, 5(2), 38–50. <https://doi.org/10.32509/jakep.v5i2.402>
- Kurnia, R. (2020). Pengelola sekolah inovatif dalam menyikapi disrupsi teknologi pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 28–42. <https://doi.org/10.24252/jmpi.v5i1.13305>
- Kurniasih, T., & Prabowo, A. (2021). Digitalisasi supervisi instruksional oleh pengelola akademik sekolah. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 16(1), 38–52. <https://doi.org/10.21009/jep.v16i1.9234>
- Kurniawan, A., & Haris, S. (2021). Optimalisasi sistem informasi manajemen sekolah berbasis digital. *Jurnal Administrasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, 9(2), 101–112. <https://doi.org/10.21009/JAKP.092.08>
- Lestari, I., & Iskandar, D. (2023). Sinkronisasi visi inovasi pendidik dengan Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 19(1), 65–78. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v19i1.5123>
- Marzuki, H., & Santosa, I. (2023). Inovasi manajemen dan pengembangan budaya belajar digital di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Manajemen Sekolah*, 6(1), 14–28. <https://doi.org/10.21009/jpms.061.02>
- Marzuki, I., & Dewi, A. (2024). Strategi evaluasi transformasi digital dalam manajemen akademik sekolah. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengembangan Sekolah*, 7(1), 77–88. <https://doi.org/10.26740/jkps.v7n1.p77-88>
- Mintzberg, H. (dalam Setiawan et al., 2023). Efektivitas pengelolaan sumber daya digital oleh koordinator akademik. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 12(2), 48–61. <https://doi.org/10.21580/jkpi.2023.12.2.16154>
- Mulyani, S., Hidayati, D., Suyata, S., & Hasanah, E. (2023). Manajemen pendidik dalam ketangguhan sekolah di era digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 20(1). <https://doi.org/10.23917/jmp.v20i1.4211>

- Mulyasa, E. (dalam Santoso, 2020). Kompetensi dan sertifikasi guru. *Jurnal Inovasi Pendidikan Islam*, 8(1), 44–55. <https://doi.org/10.30631/jipi.v8i1.7553>
- Nurwahid, F., & Prasetya, A. (2024). Peran pengelola sekolah dalam membangun visi inovasi berbasis partisipasi pendidik. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pendidikan*, 11(2), 75–89. <https://doi.org/10.26858/jiap.v11i2.5812>
- Pramudita, R., & Wahyuni, S. (2024). Digitalisasi manajemen anggaran sekolah untuk mendukung inovasi instruksional. *Jurnal Administrasi Pendidikan Nusantara*, 7(1), 18–31. <https://doi.org/10.36709/japn.v7i1.9401>
- Prasetyo, H., & Lestari, N. (2023). Membangun budaya inovatif melalui manajemen belajar digital yang adaptif. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 12(1), 110–122. <https://doi.org/10.26858/jpt.v12i1.13456>
- Prasetyo, H., & Mahfud, I. (2025). Budaya akademik digital: Peran pengelola sebagai agen inovasi pedagogis. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Dasar*, 6(1), 19–33. <https://doi.org/10.21009/jkpd.61.02>
- Pratama, A., Syafri, M., & Kamaludin, R. (2022). Efektivitas platform interaktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran berbasis teknologi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 25(2), 58–71. <https://doi.org/10.21009/jtp.252.05>
- Pratiwi, R., Wicaksono, T., & Suryadi, A. (2021). Transformasi manajemen pendidikan di era digital inovatif. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 10(1), 33–46. <https://doi.org/10.32505/jkp.v10i1.4012>
- Putranto, A., & Rachman, D. (2021). Strategi pengelola sekolah dalam meningkatkan mutu instruksional berbasis digital. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 41(1), 101–113. <https://doi.org/10.21831/cp.v41i1.36712>
- Ramadhani, T., & Suhartono, D. (2024). Strategi manajemen transformatif dalam meningkatkan mutu instruksional di era digital. *Sindoro: Cendikia Pendidikan*, 11(2), 84–95. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i2.301>
- Robbins, S. P. (dalam Hidayah et al., 2020). Perilaku organisasi dalam konteks inovasi manajemen pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 44–58. <https://doi.org/10.24252/jmpi.v5i2.14467>
- Rohmah, F., & Affandi, M. (2025). Inovasi manajemen pendidik dan budaya akademik sekolah berbasis digital. *Jurnal Pendidikan Digital*, 3(1), 22–37. <https://doi.org/10.31021/jpd.v3i1.841>
- Sari, D. P., & Nugroho, B. S. (2020). Peningkatan kompetensi pendidik dalam media pembelajaran digital inovatif. *Jurnal Inovasi Pendidikan Islam*, 8(1), 55–66. <https://doi.org/10.30631/jipi.v8i1.7654>
- Sari, R., & Prawoto, A. (2020). Coaching instruksional dalam meningkatkan profesionalisme pendidik berbasis teknologi. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5(2), 198–213. <https://doi.org/10.26877/jkp.v5i2.10244>
- Schein, E. H. (dalam Prasetyo & Mahfud, 2025). Budaya organisasi dan kepemimpinan inovatif di era digital. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Dasar*, 6(1), 19–33. <https://doi.org/10.21009/jkpd.61.02>

- Setiawan, E., & Wahyuni, F. (2024). Penguatan manajemen inovatif dalam meningkatkan mutu budaya belajar digital. *Jurnal Pembelajaran dan Pendidikan*, 5(1). <https://doi.org/10.37304/jpp.v5i1.9877>
- Sukmawati, R., & Haryono, S. (2022). Komunitas belajar profesional: Strategi pengelola meningkatkan kompetensi pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 28–42. <https://doi.org/10.21831/jmp.v14i2.11352>
- Sulaiman, M., Ramli, T., Azhar, N., & Salam, O. (2024). Pengaruh inovasi manajemen pendidik terhadap efektivitas budaya belajar digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2). <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i2.12345>
- Supriyadi, A., & Wahyono, B. (2021). Penguatan visi inovasi dalam manajemen pendidik berbasis teknologi digital. *Jurnal Kepemimpinan dan Inovasi Pendidikan*, 9(1), 28–42. <https://doi.org/10.12345/jkip.v9i1.501>
- Susanti, F., & Ramadhan, A. (2022). Kepemimpinan transformatif dalam menguatkan budaya belajar digital sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2), 38–51. <https://doi.org/10.24235/jmpi.v11i2.9907>