Didaktik : Jurnal Ilmiah FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 04, Desember 2026

TRANSFORMASI PERILAKU ORGANISASI DAN INOVASI PENDIDIKAN BERBASIS TEKNOLOGI DALAM MENGHADAPI ABAD KE-21

Alya Sukma Akasyah[1], Mardiyah[2*], Farhana Isyom Mardiyah[3], Intan Azalea Putri [4], Isabel Deva Ramadhani [5]
[1,2,3,4,5] UIN Sunan Ampel Surabaya
[1]alyaakasyah@gmail.com, [2] ummi.mardiyah@uinsa.ac.id,
[3]intanbintan21@gmail.com , [4] isabeldevaramadhani30@gmail.com
Penulis Korespondensi: *ummi.mardiyah@uinsa.ac.id

ABSTRACT

The fast growth of globalization and digital technology has caused big changes in how educational institutions manage things, communicate, and operate. These changes mean that educational institutions need to become more flexible, creative, good at handling different groups, and dedicated to constantly improving the quality of their programs. This study looks at how organizational behavior and educational innovations using technology are changing in today's education system.It focuses on topics like how organizations work together, creating a welcoming and inclusive culture, how new ideas are developed, managing changes effectively, using technology to transform education, and leading with adaptability. This study uses a qualitative method based on library research and follows a descriptive-analytical approach. Data was collected from appropriate scientific sources like national and international journal articles, books, and other related educational policy documents. The analysis went through several steps, including finding relevant literature, choosing the best sources, grouping them into categories, identifying common themes, combining the findings, and explaining the results. The results show that digitalization affects how work is done, how people communicate, how tasks are organized, and how decisions are made in educational institutions. Diversity can be a valuable asset for an organization when it is supported by a culture that encourages open communication, fair processes, and real involvement from everyone. Educational innovation includes changes in the curriculum, teaching approaches, how schools are managed, training for teachers, and the use of technology. However, putting it into action is difficult because of people's reluctance to change, lack of skills in the workforce, and shortcomings in the existing facilities. To improve educational quality in a sustainable way, it's important to combine flexible organizational behavior, a welcoming and inclusive culture, organized change management processes, the right use of technology, and leadership that is both adaptable and inspiring.

Keywords *Organizational Behavior, Educational Innovation, Digital Era, Inclusive Culture, 21st Century Leadership, Educational Quality*

ABSTRAK

Perkembangan globalisasi dan digitalisasi telah mengubah cara pengelolaan, komunikasi, serta cara kerja organisasi di institusi pendidikan secara signifikan.

Perubahan ini memaksa lembaga pendidikan untuk lebih mampu beradaptasi, menciptakan inovasi, mengelola keragaman, serta terus meningkatkan kualitas secara bertahap. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan perilaku organisasi dan inovasi pendidikan yang menggunakan teknologi, terutama dalam menghadapi tantangan di abad ke-21.Fokusnya mencakup berbagai aspek seperti dinamika organisasi, budaya kerja yang inklusif, proses inovasi, cara mengelola perubahan, penerapan teknologi, serta kepemimpinan yang bisa beradaptasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan serta pendekatan deskriptif-analitis. Data penelitian didapatkan dari berbagai sumber berupa literatur ilmiah yang relevan, seperti artikel jurnal nasional dan internasional, buku, serta dokumen kebijakan yang membahas topik seperti pendidikan, perilaku organisasi, inovasi, sumber daya manusia, kepemimpinan, dan teknologi. Analisis dilakukan dengan beberapa tahapan seperti mengidentifikasi literatur, memilih sumber yang relevan, mengelompokkan berdasarkan tema tertentu, menganalisis isi dari setiap sumber, menggabungkan informasi tersebut, dan memberikan penjelasan serta makna dari hasil yang diperoleh. Penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi memengaruhi cara kerja, berkomunikasi, berkoordinasi, dan membuat keputusan di dalam lembaga pendidikan. Keberagaman bisa menjadi kekuatan bagi sebuah organisasi asal dikelola dengan budaya inklusif yang mendorong komunikasi yang jujur, keadilan dalam proses, penghormatan terhadap perbedaan, serta partisipasi yang berarti. Inovasi dalam pendidikan mencakup berbagai hal seperti kurikulum, cara mengajar, pengelolaan sekolah, pengembangan tenaga pengajar, serta penggunaan teknologi. Namun, penerapannya masih mengalami hambatan akibat ketidaktertarikan terhadap perubahan, keterbatasan kemampuan tenaga kerja, dan ketidakmerataan fasilitas pendukung. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas pendidikan secara terus menerus membutuhkan kombinasi dari perilaku organisasi yang bisa beradaptasi, budaya yang ramah dan menerima semua orang, manajemen perubahan yang terencana dengan baik, penggunaan teknologi secara tepat, serta kepemimpinan yang fleksibel dan mampu membawa perubahan.

Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Inovasi Pendidikan, Era Digital, Budaya Inklusif, Kepemimpinan Abad 21, Mutu Pendidikan.

A. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi dan teknologi informasi membuat perubahan dalam penyelenggaraan pendidikan semakin cepat. Lembaga pendidikan kini tidak hanya menghadapi tuntutan terkait pembelajaran dan urusan administrasi secara biasa, tetapi juga diharapkan mampu menjawab perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan masyarakat, persaingan global, serta keragaman karakteristik dari sumber daya manusia. Kondisi tersebut membuat lembaga pendidikan harus menjadi organisasi yang terus beradaptasi agar tetap relevan dan

bisa memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Tantangan global ini juga memaksa organisasi pendidikan harus memiliki strategi manajemen yang mampu menggabungkan perubahan lingkungan dengan kemampuan internal organisasi (Sholeh, 2023).

Perubahan di luar lingkungan organisasi pendidikan tersebut memengaruhi langsung cara organisasi tersebut bertindak. Teknologi digunakan mengubah cara orang dalam sebuah organisasi berbicara, melakukan tugas, bekerja sama, dan membuat keputusan. Guru dan staf pendidik tidak hanya perlu menguasai kemampuan profesionalnya, tetapi juga siap menggunakan teknologi dan mampu beradaptasi dengan perubahan cara kerja. Transformasi digital di bidang pengelolaan sekolah menunjukkan betapa pentingnya menggunakan data sebagai dasar dalam mengambil keputusan agar kualitas pendidikan dapat meningkat (Latipah et al., 2026). Oleh karena itu, transformasi digital tidak hanya tentang membeli perangkat teknologi, tetapi juga harus diiringi perubahan cara berperilaku dan budaya kerja di dalam organisasi.

Selain perkembangan teknologi, lembaga pendidikan juga menghadapi situasi di dalamnya yang semakin beragam. Perbedaan dalam latar belakang budaya, usia, pengalaman, pendidikan, cara berpikir, dan sifat kepribadian seseorang bisa menjadi kekuatan bagi sebuah organisasi karena membawa berbagai sudut pandang dan ide yang beragam. Namun, keberagaman bisa menyebabkan kesulitan berkomunikasi dan masalah jika tidak dikelola dengan adil. Oleh karena itu, organisasi pendidikan perlu memiliki budaya yang mampu memberi kesempatan yang sama kepada semua anggotanya untuk ikut berpartisipasi, menyampaikan pikiran, meningkatkan kemampuan, serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Penguatan pemimpin yang inklusif adalah hal penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mampu menghubungkan keberagaman dan menjaga kelangsungan organisasi (Wildanah et al., 2025).

Selain perubahan cara berperilaku dan mengelola keberagaman, permintaan untuk meningkatkan kualitas pendidikan

juga membuat inovasi menjadi sesuatu yang tidak bisa dihindari. Inovasi dalam pendidikan tidak hanya tentang menggunakan perangkat digital, tetapi juga mencakup perbaikan kurikulum, cara mengajar, manajemen sekolah, pengembangan tenaga pengajar, serta sistem layanan pendidikan secara keseluruhan. Inovasi dalam kurikulum adalah salah satu cara lembaga pendidikan menyesuaikan diri dengan kebutuhan pendidikan modern yang terus berkembang, seperti yang dikemukakan oleh Mardiyah dan tim dalam penelitian mereka tahun 2026. Seperti halnya penerapan Pembelajaran Berbasis Proyek, inovasi dalam metode mengajar bisa digunakan untuk meningkatkan kreativitas dan keterlibatan siswa (Mardiyah et al., 2023).

Meski begitu, menerapkan inovasi tidak selalu berjalan mulus. Perubahan cara kerja bisa membuat beberapa orang dalam organisasi merasa tidak nyaman, terutama jika mereka menganggap perubahan itu sebagai tugas tambahan yang berat atau tidak didukung dengan peningkatan kemampuan mereka. Keterbatasan di bidang sumber daya manusia, sarana dan prasarana, anggaran, serta budaya organisasi yang masih mengikuti cara lama juga bisa menghambat proses perubahan. Kondisi itu menunjukkan bahwa suksesnya inovasi tidak hanya bergantung pada adanya teknologi, tetapi juga pada siapnya organisasi dan kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan.

Penelitian sebelumnya sudah membahas berbagai hal yang terkait dengan perubahan dalam sistem pendidikan. Sholeh (2023) menganalisis cara-cara yang digunakan oleh organisasi pendidikan Islam dalam mengelola dan menghadapi berbagai tantangan yang datang dari dunia global. Latipah dan timnya (2026) menganalisis perubahan digital dalam pengelolaan sekolah yang menggunakan data, sedangkan Mardiyah dan rekan-rekannya (2026) membahas peningkatan dalam kurikulum pendidikan. Penelitian tentang pemberdayaan guru juga menekankan betapa pentingnya perubahan cara mengelola kualitas sumber daya manusia (Mardiyah et al., 2016), sedangkan Wildanah et al.(2025) menyoroti pentingnya gaya

kepemimpinan yang inklusif dalam dunia pendidikan. Berdasarkan kajian tersebut, terlihat bahwa penelitian sebelumnya sudah memperhatikan berbagai aspek dalam transformasi pendidikan, meski pembahasan masih lebih fokus pada beberapa bidang tertentu, seperti manajemen organisasi, teknologi, kurikulum, sumber daya manusia, atau kepemimpinan. Celah penelitian dalam artikel ini adalah upaya menggabungkan berbagai aspek tersebut dalam satu pembahasan, dengan fokus pada transformasi perilaku organisasi dan inovasi pendidikan berbasis teknologi sebagai suatu proses yang berkaitan satu sama lain, termasuk pengelolaan keberagaman, budaya inklusif, manajemen perubahan, serta kepemimpinan abad ke-21.

Pembahasan ini penting dilakukan karena keberhasilan perubahan dalam dunia pendidikan tidak bisa ditentukan hanya oleh satu hal saja. Teknologi yang ada tanpa kesiapan tenaga kerja bisa menciptakan ketimpangan dalam penerapannya. Inovasi yang tidak didukung oleh budaya organisasi yang terbuka bisa mengalami penolakan, sedangkan perubahan yang tidak dipimpin oleh kepemimpinan yang bisa beradaptasi bisa menghilang kesinambungannya. Dengan demikian, diperlukan pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara cara kerja organisasi, inovasi, budaya yang inklusif, teknologi, dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Berdasarkan latar belakang dan celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan perilaku organisasi dan inovasi pendidikan yang menggunakan teknologi, dalam menghadapi tantangan zaman sekarang.Penelitian ini akan fokus pada beberapa hal, seperti dinamika perilaku organisasi, cara mengelola keragaman dan budaya yang inklusif, aspek-aspek inovasi pendidikan, hambatan dalam menghadapi perubahan, strategi mengelola perubahan, penggunaan teknologi untuk meningkatkan kualitas pendidikan, serta peran kepemimpinan yang adaptif dan transformasional.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menerapkan metode studi kepustakaan. Metode ini dipilih karena penelitian ini berhasiat menganalisis dan menggabungkan berbagai sumber bacaan yang berkaitan dengan perubahan perilaku organisasi, inovasi di bidang pendidikan, teknologi, budaya yang mencakup semua orang, pengembangan tenaga kerja, serta kepemimpinan dalam dunia pendidikan. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang didapatkan dari artikel jurnal dalam negeri dan luar negeri, buku, serta dokumen kebijakan yang sesuai dengan topik penelitian. Menggunakan studi kepustakaan membantu peneliti melihat berbagai ide dan hasil penelitian sebelumnya agar memahami dengan baik masalah yang sedang diteliti (Annasthasya et al., 2025).

Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara yang teratur melalui beberapa tahap. Langkah pertama adalah mengenali sumber, yaitu dengan menentukan topik dan kata kunci yang berkaitan dengan perilaku organisasi pendidikan, inovasi di bidang pendidikan, transformasi digital, budaya yang inklusif, manajemen perubahan, kepemimpinan, serta mutu pendidikan. Literatur yang ditemukan selanjutnya dilihat apakah sesuai dengan topik penelitian.

Tahap kedua adalah seleksi sumber. Buku-buku yang dipilih didasarkan pada relevansi topiknya dengan tujuan penelitian serta hubungannya dengan organisasi pendidikan, inovasi, teknologi, sumber daya manusia, keberagaman, dan kepemimpinan. Sumber yang tidak berhubungan langsung dengan topik penelitian tidak digunakan sebagai dasar utama dalam pembahasan.

Tahap ketiga adalah pengelompokan data. Informasi yang diambil dari berbagai sumber dibagi menjadi beberapa topik utama, yaitu: (1) dinamika tingkah laku organisasi di tengah era digital dan globalisasi; (2) keragaman dan budaya organisasi yang inklusif; (3) proses serta aspek-aspek inovasi dalam pendidikan; (4) hambatan terhadap inovasi dan cara mengelola perubahan; (5) transformasi berbasis teknologi untuk meningkatkan kualitas pendidikan;

dan (6) kepemimpinan yang adaptif dan transformasional.

Tahap keempat adalah analisis dan sintesis. Data dari setiap sumber dibandingkan supaya dapat ditemukan kesamaan, perbedaan, serta hubungan antara ide-ide tersebut. Informasi yang sudah digrupkan kemudian dianalisis secara deskriptif dan analitis dengan menghubungkan hasil temuan dari berbagai sumber literatur. Analisis dilakukan bukan hanya dengan menjelaskan isi sumber saja, tetapi juga dengan memahami hubungan antarvariabel pembahasan agar bisa menjelaskan bagaimana perubahan perilaku organisasi, inovasi, teknologi, budaya inklusif, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Tahap kelima adalah penarikan kesimpulan. Hasil sintesis digunakan untuk menjawab fokus penelitian dan menyusun gambaran tentang strategi transformasi organisasi pendidikan yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tantangan zaman sekarang. Dengan prosedur tersebut, penelitian dilakukan agar mendapatkan pembahasan yang terstruktur dan tidak hanya sekadar merangkum teori, tetapi menggabungkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menjawab tujuan penelitian.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Dinamika Perilaku Organisasi Pendidikan di Era Digital dan Globalisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perkembangan globalisasi dan teknologi sudah memengaruhi cara kerja lembaga pendidikan, khususnya dalam hal berkomunikasi, bekerja sama, mendistribusikan tugas, dan membuat keputusan. Organisasi pendidikan yang dulu lebih sering menggunakan cara kerja tradisional kini mulai beralih ke cara kerja yang lebih fleksibel, bersifat kolaboratif, dan memanfaatkan teknologi. Perubahan itu menunjukkan bahwa lembaga pendidikan harus dianggap sebagai lembaga yang terbuka terhadap pengaruh dari lingkungan sekitar, serta mampu menyesuaikan sistem kerjanya dengan perubahan di luar lembaga tersebut.

Transformasi digital juga memengaruhi cara anggota organisasi saling bersosialisasi. Komunikasi yang dahulu sering

dilakukan dengan bertemu langsung sekarang bisa dilakukan melalui berbagai platform digital. Kondisi itu mempercepat pertukaran informasi, namun sekaligus membutuhkan kemampuan literasi digital yang baik dari para pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, mampu menggunakan teknologi harus diiringi dengan siap menerima perubahan cara kerja.

Temuan itu menunjukkan bahwa teknologi hanyalah alat, sementara keberhasilan perubahan besar bergantung pada cara manusia menggunakan alat itu. Jika anggota organisasi tidak siap dan tidak mendapat dukungan yang cukup, teknologi justru bisa menyulitkan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Jika teknologi didukung oleh budaya belajar, komunikasi yang baik, dan kepemimpinan yang fleksibel, teknologi bisa menjadi alat yang membantu meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam konteks itu, perubahan perilaku organisasi harus menitikberatkan pada pergantian cara berpikir. Anggota organisasi harus memandang perubahan bukan sebagai hal yang mengancam kebiasaan lama, tetapi sebagai hal yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Temuan ini mendukung pendapat bahwa tantangan global membutuhkan lembaga pendidikan memiliki strategi manajemen yang mampu menggabungkan kemampuan adaptasi dengan pengembangan organisasi secara berkelanjutan (Sholeh, 2023).

2. Keberagaman dan Pembangunan Budaya Organisasi Inklusif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman adalah salah satu ciri penting dari organisasi pendidikan modern. Berbagai perbedaan seperti latar belakang budaya, usia, pengalaman, pendidikan, kemampuan, dan cara berpikir dapat ditemukan di dalam anggota organisasi. Jika dikelola dengan tepat, perbedaan tersebut bisa menjadi ide dan kreativitas baru bagi organisasi

Namun, keragaman bisa jadi masalah jika tidak didukung oleh budaya organisasi yang ramah dan inklusif. Perbedaan cara berpikir bisa membuat orang tidak saling mengerti, terjadi perdebatan, atau terbentuknya kelompok yang hanya menganggap dirinya sendiri saja. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus menciptakan lingkungan yang

membuat semua orang merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk ikut serta.

Budaya yang inklusif bisa dibentuk dengan berkomunikasi secara jujur, memberikan kesempatan secara adil, menghargai perbedaan, serta melibatkan semua orang dalam membuat keputusan. Lingkungan organisasi yang memperbolehkan anggota menyampaikan ide dan perasaan mereka akan membuat mereka merasa lebih memiliki terhadap organisasi tersebut.

Temuan itu menunjukkan bahwa budaya yang inklusif bukan hanya soal kebijakan di kertas, tetapi harus terlihat dalam cara organisasi bekerja sehari-hari. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa prinsip kesetaraan dan penghargaan terhadap keragaman benar-benar dijalankan. Kajian Wildanah et al.(2025) tentang kepemimpinan inklusif menegaskan betapa pentingnya peran seorang pemimpin dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mampu menghubungkan keragaman dan keberlanjutan.

Oleh karena itu, mengelola keragaman sangat berkaitan dengan kemajuan inovatif. Organisasi yang membuka ruang bagi berbagai pandangan cenderung lebih mungkin menghasilkan ide-ide yang baru. Lingkungan yang tertutup justru bisa mengurangi kemampuan berpikir kreatif karena orang dalam orga.nisasi biasanya malu atau takut untuk menyampaikan ide-ide mereka

3. Proses dan Dimensi Inovasi Organisasi Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi dalam pendidikan adalah proses yang lebih luas daripada hanya menggunakan teknologi. Inovasi adalah perubahan yang direncanakan untuk meningkatkan cara kerja dan hasil dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, inovasi harus dimulai dengan mengenali masalah, menganalisis kebutuhan, melakukan perencanaan, menerapkan langkah-langkahnya, melakukan pengecekan hasil, serta terus meningkatkan kualitasnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang disusun, ada beberapa aspek penting dalam inovasi pendidikan. Pertama, inovasi kurikulum. Kurikulum harus dibuat sesuai dengan perubahan kebutuhan siswa dan perkembangan lingkungan

pendidikan. Inovasi kurikulum tidak berarti menghilangkan ciri khas lembaga, tetapi menyesuaikan materi dan cara penyampaian pembelajaran dengan kebutuhan perkembangan zaman. Penelitian Mardiyah dan tim (2026) menegaskan bahwa mengembangkan kurikulum yang inovatif sangat penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan modern.

Kedua, inovasi metode pembelajaran. Pembelajaran harus berubah dari cara yang terlalu bergantung pada guru menjadi cara yang memberi kesempatan lebih besar kepada siswa untuk aktif, kreatif, kritis, dan bekerja sama. Salah satu caranya adalah dengan menerapkan pendekatan Pembelajaran Berbasis Proyek yang bisa memberikan pengalaman belajar melalui penyelesaian proyek dan masalah-masalah nyata (Mardiyah et al., 2023).

Ketiga, inovasi tata kelola dan administrasi. Teknologi bisa membantu menyederhanakan pekerjaan administrasi, mempercepat pengiriman informasi, membuat data lebih tepat, serta memperkuat kejelasan dalam organisasi. Penggunaan sistem informasi dalam layanan pendidikan menunjukkan bahwa teknologi bisa digunakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, bukan hanya sebagai tanda modernisasi (Thohir et al., 2024).

Keempat, inovasi sumber daya manusia. Pembelajar dan staf pendidikan perlu ditempatkan sebagai bagian yang sangat penting dalam proses inovasi. Peningkatan kemampuan, pelatihan, pemberdayaan, serta kesempatan untuk bereksplorasi dan berkarya merupakan hal penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi. Penguatan kapasitas guru melalui pengelolaan kualitas sumber daya manusia dapat menjadi dasar untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan (Mardiyah et al., 2016).

Oleh karena itu, inovasi dalam pendidikan harus dilihat sebagai sebuah proses yang sistemik. Kurikulum tidak bisa berhasil jika guru tidak memiliki kemampuan yang cukup. Teknologi tidak akan digunakan dengan baik jika manajemen dan budaya kerja perusahaan belum memadai. Artinya, berbagai aspek inovasi perlu berjalan secara bersamaan dan saling mendukung.

4. Hambatan Inovasi dan Strategi Pengelolaan Perubahan

Hasil dari proses penyatuan menunjukkan bahwa menerapkan inovasi mengalami kendala yang berasal dari faktor-faktor yang melibatkan individu serta organisasi. Salah satu hambatan besar adalah ketidakpedulian terhadap perubahan. Resistensi bisa muncul karena anggota organisasi merasa nyaman dengan cara kerja lama, kurang tahu manfaat dari perubahan, merasa tidak memiliki kemampuan cukup, atau menganggap inovasi sebagai beban tambahan kerja.

Hambatan lainnya adalah kurangnya kemampuan tenaga kerja, fasilitas dan infrastruktur, dana, serta sistem manajemen organisasi. Kondisi itu menunjukkan bahwa inovasi tidak bisa dipaksakan hanya dengan kebijakan dari pemimpin saja. Perubahan harus didukung dengan cara yang memungkinkan anggota organisasi memahami, mencoba, dan meningkatkan kemampuan baru mereka.

Strategi yang bisa dilakukan adalah menerapkan manajemen perubahan secara perlahan dan bertahap. Pada tahap awal, dilakukan komunikasi mengenai alasan serta tujuan dari perubahan tersebut. Selanjutnya, organisasi harus memberikan pelatihan, bimbingan, kesempatan untuk berlatih, serta pengecekan secara rutin. Anggota organisasi harus terlibat sejak awal proses perencanaan agar mereka merasa memiliki perubahan tersebut.

Meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah salah satu langkah penting dalam proses tersebut. Ketika guru dan staf pendidikan diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka dan terlibat dalam mengambil keputusan, maka rasa penolakan terhadap perubahan bisa berkurang. Hal itu sesuai dengan pentingnya mengelola kualitas sumber daya manusia agar kemampuan institusi pendidikan bisa meningkat (Mardiyah et al., 2016).

Oleh karena itu, hambatan terhadap inovasi bukan hanya masalah teknis, tetapi juga berkaitan dengan perilaku dan budaya kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, strategi perubahan perlu menggabungkan pendekatan yang bersifat struktural dan humanis. Organisasi harus mempersiapkan sistem, teknologi, dan sumber daya yang cukup, namun sekaligus juga perlu menciptakan kepercayaan,

komunikasi yang baik, serta melibatkan anggota dalam kegiatan organisasi.

5. Transformasi Berbasis Teknologi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa teknologi bisa membantu meningkatkan kualitas pendidikan selama digunakan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Transformasi digital bisa diterapkan di berbagai bidang seperti urusan administrasi, manajemen data, proses belajar, komunikasi, dan pengambilan keputusan.

Dalam hal administrasi, sistem informasi bisa membantu mengelola data siswa, kehadiran, kepegawaian, dokumen, serta berbagai layanan secara lebih terpadu. Penggunaan sistem informasi juga bisa meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan pendidikan, seperti yang dijelaskan oleh Thohir dan timnya pada tahun 2024.

Dalam hal mengambil keputusan, penggunaan data membantu pemimpin mendapatkan informasi yang lebih jelas dan tidak memihak, sehingga dapat menjadi acuan dalam menyusun kebijakan. Manajemen sekolah yang berbasis data menunjukkan bahwa data bisa digunakan untuk membantu meningkatkan kualitas pendidikan (Latipah et al., 2026).

Dalam bidang pembelajaran, teknologi memberikan kesempatan untuk mengakses lebih banyak sumber belajar, membuat pembelajaran lebih fleksibel, serta menawarkan berbagai jenis media pembelajaran yang beragam. Namun, penggunaan teknologi tetap memerlukan kemampuan guru agar teknologi bukan hanya dijadikan tambahan, tetapi benar-benar memperkuat pencapaian tujuan pembelajaran.

Temuan itu menunjukkan bahwa tidak semua kemajuan teknologi secara otomatis meningkatkan kualitas pendidikan. Teknologi hanya berguna jika ada kesesuaian antara kebutuhan, kemampuan pengguna, cara pengelolaannya, dan tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, transformasi digital harus menjadi bagian dari strategi meningkatkan kualitas, bukan hanya sekadar membeli perangkat.

6. Kepemimpinan Adaptif dan Transformasional Abad ke-21

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan sebagai faktor yang menghubungkan berbagai aspek dalam proses transformasi organisasi pendidikan. Pemimpin bertugas menentukan arah perubahan, membentuk budaya kerja, mengelola karyawan, serta memastikan inovasi dapat berjalan terus menerus.

Dalam menghadapi perubahan yang terus berubah, para pemimpin pendidikan harus mampu beradaptasi dengan baik. Seorang pemimpin tidak bisa menggunakan satu cara memimpin untuk semua kondisi. Kesiapan anggota organisasi, jenis perubahan yang terjadi, serta kondisi lingkungan sekitar harus dipertimbangkan saat memilih cara memimpin.

Selain bisa menyesuaikan diri, pemimpin pendidikan juga harus memiliki sifat transformasional. Kepemimpinan transformasional menjadikan pemimpin sebagai orang yang mampu memicu perubahan, menciptakan visi bersama, memberikan semangat, mendorong orang lain untuk berpikir secara kritis, serta membantu anggota organisasi berkembang secara maksimal.

Kepemimpinan yang bisa beradaptasi dan mengubah berpengaruh besar terhadap budaya organisasi. Pemimpin yang senang menerima ide-ide baru akan membantu menciptakan suasana yang lebih baik untuk berkembangnya inovasi. Sebaliknya, cara memimpin yang terlalu kaku justru bisa membuat orang lebih menolak perubahan.

Penelitian tentang kepemimpinan dan budaya organisasi menunjukkan bahwa pemimpin memainkan peran yang sangat penting dalam mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Mardiyah pada tahun 2012. Oleh karena itu, di tengah abad ke-21, seorang pemimpin pendidikan tidak cukup hanya melakukan tugas administratif. Pemimpin perlu bisa menjadi fasilitator dalam mengarahkan perubahan, memperkuat sumber daya manusia, memandu inovasi, serta membangun budaya organisasi yang inklusif.

Berdasarkan semua hasil penelitian, terlihat bahwa perubahan sistem pendidikan adalah proses yang saling terkait satu sama lain. Teknologi memerlukan tenaga kerja yang berkompeten; inovasi

memerlukan suasana kerja yang terbuka; keberagaman memerlukan kepemimpinan yang inklusif; sedangkan perubahan memerlukan manajemen yang terstruktur. Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan akan lebih mudah tercapai jika perilaku organisasi, budaya yang inklusif, inovasi, teknologi, sumber daya manusia, serta kepemimpinan dikembangkan secara bersamaan.secara terpadu.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, mengubah cara berpikir dan tindakan organisasi serta menerapkan inovasi di bidang pendidikan yang memanfaatkan teknologi menjadi hal yang sangat penting untuk menghadapi tantangan di abad ke-21. Digitalisasi membantu lembaga pendidikan menjadi lebih bisa beradaptasi, lebih fleksibel, dan lebih bekerja sama, sementara keragaman harus dikelola dengan cara membentuk budaya organisasi yang ramah dan inklusif terhadap semua orang.

Inovasi dalam pendidikan mencakup perubahan pada kurikulum, cara mengajar, manajemen sekolah, tenaga pengajar, serta penggunaan teknologi. Dalam penerapannya, inovasi masih mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan, kurangnya kemampuan tenaga kerja, serta hambatan terkait sarana dan prasarana. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas pendidikan membutuhkan pengelolaan perubahan yang terorganisir dan kepemimpinan yang bisa beradaptasi serta transformasional, sehingga mampu menggabungkan teknologi, pengembangan tenaga kerja, budaya yang ramah semua kalangan, dan inovasi secara terus-menerus.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

Annasthasya, D., Alfindoria, I., Rahayu, S., & Khair, O. I. (2025). Metodologi Penelitian Kualitatif: Tinjauan Literatur Dalam Konteks Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Multidisipin*, 3(7), 423–429.

Abu Bakar, M. Y., & Mardiyah. (2020). Development of National Insights through Education and Scouting Training in the Environment of Modern Islamic Boarding School Darussalam Gontor Ponorogo Indonesia. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(8), 418–430.

Latipah, D., Alimudin, M., & Anggraini, D. P. (2026). Digital Transformation of Data-Driven School Management for Improving Education Quality in the Thousand Islands, Indonesia. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 6(1), 217–226.

Mardiyah, M. (2012). Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi di Pondok Modern Gontor, Lirboyo Kediri, dan Pesantren Tebuireng Jombang. *TSAQAFAH*, 8(1), 67–104.

Mardiyah, M., Qamariyah, L., & Aminuddin, A. (2016). Pemberdayaan Guru Madrasah Ibtidaiyah Melalui Transformasi Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) Guna Meningkatkan Mutu Madrasah Se-Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang. *Jurnal Menara Tebuireng*, 12(1), 01–24.

Mardiyah, M., Fatmawati, E., & Pardi. (2023). Penerapan Metode Project Based Learning (PBL) dalam Mengembangkan Kreativitas Siswa Belajar PAI di SDN Baratajaya Surabaya. *Jurnal Pendidikan Islam*, 13(2), 158–175.

Mardiyah, M., El Yunusi, N. S., & Nasruddin. (2026). Modernisasi Pendidikan: The Curriculum of Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah (KMI) Gontor as a Model of Curriculum Innovation Amidst the Trend Toward the Modernization of Education. *TA'LIMUNA: Jurnal Pendidikan Islam*, 15(1), 23–36.

Sholeh, M. I. (2023). Strategi Manajemen Organisasi Pendidikan Islam dalam Menghadapi Tantangan Global. *Edu Journal Innovation in Learning and Education*, 1(1), 1–27.

Thohir, M., Nova, N. A. F., & Mardhiyah. (2024). Pengelolaan Sistem Informasi PAIS ON THE SPOT: Inovasi Dan Dampak Dalam Peningkatan Kualitas Layanan di Seksi PAIS Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–16.

Wildanah, F., Triwiyanto, T., Rahmawati, E. I., & Risamasu, P. E. G. (2025). Menjembatani Inklusi dan Keberlanjutan: Tinjauan Sistematis Praktik Kepemimpinan Inklusif dalam Lingkungan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2)