



JPT: JURNAL PENDIDIKAN TEMATIK

Vol.7 No. 1 2026 | Hal. 7-12

<https://siducat.org/index.php/jpt>

e_ISSN : 2745-5645

DOI : <https://doi.org/10.62159/jpt.v4i3.xxx>

Manajemen Perilaku Organisasi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Era Digital

David Christ Arjo^{1*}, Erni Murniarti²

¹²Universitas Kristen Indonesia

e-mail Corespnden*:

davidchristarjo@gmail.com

History Artikel	Abstract
Received: January 11, 2026 Revised: February,17 2026 Accepted: March, 9 2026	Entering the current digital era, education requires changes in how people behave, making it a crucial factor in transforming the way educational institutions operate. This study, conducted using a literature review method from 2020 to 2026, aims to analyze the role of behavioral management in improving the quality of education. The results of this study reveal that the quality of education is strongly influenced by positive attitudes and a passion for learning within individuals, as well as solid teamwork. Transformational leadership plays a crucial role as a guide that creates security for teachers to continue innovating. Meanwhile, a flexible and adaptive organizational culture serves as a moral foundation in facing the changes that occur. Management must be able to overcome objections to change with a humane and data-driven approach. In conclusion, improving the quality of education in the digital era can only be achieved through a combination of the use of advanced technology and the development of responsive and professional organizational behavior
Keyword Organizational Behavior Management, Educational Quality, Digital Era	

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional pada masa digital saat ini bukan hanya tentang menggunakan teknologi, tetapi juga tentang bagaimana cara manusia di dalamnya dapat beradaptasi maupun berinteraksi di lingkungan yang terus berubah. Perubahan digital membutuhkan penyesuaian mendalam dalam cara institusi pendidikan dijalankan, terutama terkait dengan perilaku manusia yang menjadi faktor utama dalam proses tersebut. Manajemen perilaku organisasi harus mampu menjadi alat penting dalam memastikan bahwa penggunaan teknologi sejalan dengan peningkatan kualitas hasil pendidikan (Dwiastuty et al., 2024). Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan juga dipengaruhi pada bagaimana perilaku setiap individu di dalamnya, dimulai dari guru hingga kepada staf, bisa diarahkan ke tujuan yang sama (Mukarto et al., 2025).

Di masa kini, tantangan utama muncul dari adanya perlawanan terhadap perubahan teknologi yang justru sering kali berasal dari ketidaksiapan mental perseorangan. Oleh karena itu, untuk memahami dinamika psikologis maupun perilaku individu dalam organisasi merupakan langkah awal yang tidak boleh diabaikan (Putri, 2025). Manajemen perilaku individu meliputi upaya dalam menginspirasi dan meningkatkan kemampuan digital agar sesuai dengan kebutuhan zaman. Tetapi, keberhasilan sebuah organisasi bukan hanya bergantung pada kelebihan seseorang, tetapi juga pada kekompakan perilaku kelompok dalam bekerja sama. Kelompok yang mampu bekerja sama secara virtual maupun fisik secara hibrida tentu akan menjadi kunci dalam mendorong inovasi pembelajaran yang berkesinambungan (Judianto et al., 2025)

Tak bisa dipungkiri bahwa kecepatan aliran informasi dan transparansi digital sangat berpengaruh pada dinamika kelompok di sekolah atau perguruan tinggi. Dalam hal ini, kepemimpinan memainkan peran penting sebagai pengarah yang membimbing perilaku seluruh anggota organisasi.

Pemimpin pendidikan pada era digital harus mampu memimpin dengan kemampuan digital yang bisa menginspirasi dan memberikan rasa aman di tengah ketidakpastian (Anugerah, Muhajir and Damnur, 2026). Kepemimpinan yang transformatif juga akan mendorong terbentuknya suatu kultur organisasi yang adaptif dan inovatif. Budaya organisasi yang kuat inilah yang berfungsi sebagai panduan moral maupun operasional yang membimbing perilaku setiap individu ketika menghadapi perubahan (Al-fitrie et al., 2026). Ketika prinsip organisasi menekankan kebukaan terhadap teknologi, maka proses transformasi digital akan lebih mudah berjalan dengan minim konflik.

Kualitas pendidikan ditentukan oleh sejauh mana budaya kerja mendukung peningkatan mutu melalui pemanfaatan data dan perangkat digital (Kamariah, 2025). Manajemen perilaku organisasi dalam transformasi digital juga melibatkan penyesuaian ulang struktur kerja agar lebih fleksibel dan responsif. Pendidikan tidak lagi bisa dilihat sebagai proses yang statis, melainkan layanan yang dinamis dan membutuhkan kemampuan organisasi yang cepat beradaptasi (agility) (Muspawi, Dr. Mohamad et al., 2025). Ketidakmampuan mengelola perilaku kelompok selama masa transisi sering kali menyebabkan kegagalan dalam mengimplementasikan teknologi canggih sekalipun. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada era digital, tentu tujuan utama pendidikan bukan hanya menggunakan teknologi, tetapi memastikan teknologi dipakai untuk membantu dan mendukung manusia; bukan menggantikannya.

Agar teknologi memberi dampak positif, perilaku orang-orang di dalam organisasi pendidikan seperti guru ataupun pengelola sekolah harus ada pengelolaan dengan baik. Karena itu, lembaga pendidikan harus serius mengatur dan membina perilaku kerja yang tepat supaya mampu mengikuti perkembangan zaman dan tetap relevan. Contohnya seperti memperhatikan aspek manusiawi dalam proses transformasi digital dapat mengurangi dampak negatif dari kesepian akibat teknologi di bidang pendidikan (Nopita, 2025). Jurnal ini akan menganalisis secara mendalam bagaimana beberapa variabel tersebut saling terkait untuk mewujudkan visi pendidikan yang berkualitas. Analisis ini diharapkan bisa memberikan manfaat teoritis maupun praktis bagi para pemangku kepentingan dalam bidang pendidikan di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk menganalisis fenomena manajemen perilaku organisasi dalam proses transformasi digital pendidikan. Fokus penelitian dilakukan pada integrasi antara teori manajemen perilaku tradisional dengan perubahan teknologi yang terjadi di institusi pendidikan masa kini. Data yang digunakan berasal dari sumber sekunder, yaitu artikel jurnal, buku manajemen, dan laporan kebijakan pendidikan yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2026. Pencarian literatur dilakukan melalui database akademik seperti Google Scholar, buku, dan portal e-journal universitas dengan menggunakan kata kunci seperti "Manajemen Perilaku", "Kepemimpinan Digital", dan "Kualitas Pendidikan".

Proses pemilihan sumber dilakukan secara selektif dengan kriteria inklusi yang menitikberatkan pada penelitian empiris tentang dampak perilaku individu dan kelompok terhadap efektivitas pembelajaran berbasis teknologi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mencatat dan mengorganisir temuan-temuan penting yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, serta resistensi terhadap perubahan digital. Hasil penelitian ini dari berbagai literatur tersebut digunakan untuk menjawab tantangan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia di era perkembangan teknologi. Seluruh prosedur yang dilakukan bertujuan untuk merancang model manajemen perilaku yang bisa diterapkan oleh lembaga pendidikan guna mencapai standar kualitas yang diharapkan di masa digital. Hasil analisis juga disajikan secara naratif agar memberikan gambaran menyeluruh tentang strategi penguatan organisasi pendidikan di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Perilaku dalam Organisasi Pendidikan

Manajemen cara berperilaku individu dan kelompok dalam organisasi pendidikan merupakan dasar penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas. Kualitas pendidikan bukan hanya terkait dengan materi pelajaran, tetapi sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara guru dan staf pendidik bertindak secara terorganisir (Mutiah, 2025). Secara individu, sikap positif dalam menerima inovasi digital merupakan syarat utama sebelum teknologi digunakan di dalam kelas. Sikap ini tentu sangat berkaitan erat pada kemampuan pendidik dalam menerima perubahan dari cara kerja tradisional kepada cara digital (Primansyah, Anas, Bunyamin, 2025). Dorongan alamiah yang dialami oleh guru menjadi sumber tenaga yang mendorongnya untuk terus berkembang tanpa menunggu instruksi dari atas. Guru yang bersemangat biasanya lebih kreatif dalam merancang cara mengajar yang menarik bagi siswa (Sriyanti, 2025). Selain

motivasi, kesetiaan terhadap institusi merupakan hal yang penting dalam menjamin kelanjutan program pendidikan.

Kesetiaan yang kuat membuat staf pendidik merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap keberhasilan sekolah (Susanti et al., 2023). Manajemen perilaku individu harus dapat menyesuaikan antara tujuan pribadi pendidik dengan visi besar sekolah di era digital. Di sisi lain, keberhasilan dalam pendidikan juga sangat berkaitan dengan dinamika kelompok (dalam tim kerja). Kerja sama antar guru dalam kelompok kerja guru (KKG) ataupun rapat guru mata pelajaran (MGMP) berpotensi dalam mempercepat penyebaran pengetahuan digital (Darma et al., 2024). Komunikasi yang baik dalam tim dapat mengurangi kesalahpahaman dalam menyelenggarakan kebijakan pendidikan yang rumit. Tanpa komunikasi yang jelas, kerja sama antar bagian di sekolah dapat mengalami hambatan (Andriani, 2021). Keterlibatan beberapa bagian di sekolah ini sangat penting untuk menghasilkan solusi inovatif dalam menghadapi kendala teknis pembelajaran digital. Tim yang solid bisa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung para anggota yang sedang belajar menggunakan teknologi (Wijaya et al., 2024).

Peran manajemen sangat vital dalam memandu perilaku periode tersebut agar tetap berjalan produktif. Pemimpin organisasi perlu mampu mengatur sistem penghargaan yang bisa memotivasi perilaku baik secara pribadi maupun kelompok (Andini, 2025). Manajemen perilaku yang efektif mencakup pengawasan yang bersifat humanis, di mana tindakan kontrol bertujuan untuk membimbing, bukan hanya menghukum. Dalam proses digitalisasi, manajemen harus bisa memfasilitasi ruang diskusi agar konflik akibat perbedaan pendapat tentang teknologi dapat segera diatasi (Rozeq, Abdur, 2025). Pendampingan perilaku yang benar tentu harus memastikan bahwa usaha yang dilakukan oleh para pendidik tersebut benar-benar berdampak pada pencapaian tujuan akademik, yaitu dapat terlihat pada efektivitas proses belajar di dalam kelas. Pendidik yang bahagia dan termotivasi secara pribadi biasanya akan menularkan semangat tersebut kepada siswanya (Pratama, Fausal, 2021).

Investasi teknologi di bidang pendidikan tidak akan mungkin berhasil tanpa adanya perubahan perilaku yang lebih profesional maupun keinginan dalam bekerja sama. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan tujuan akhir dalam manajemen perilaku tetapi dilakukan secara terus-menerus dan terukur (Majir, 2020). Dengan demikian, yang menjadi prioritas utamanya yaitu investasi dalam pengembangan perilaku manusia, bukan hanya pembangunan infrastruktur fisik. Dengan memperkuat manajemen perilaku individu maupun kelompok, lembaga pendidikan akan memiliki kapabilitas yang kuat pada tingkat global.

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebagai Pengarah Perilaku di Era Digital

Kemampuan dalam memimpin maupun budaya organisasi adalah dua hal yang sangat penting dalam mengendalikan maupun mengarahkan semua anggota lembaga pendidikan. Di masa digital saat ini, peran dari pemimpin pendidikan bukan hanya sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai agen perubahan dalam memastikan kemajuan penerapan teknologi secara terstruktur (Rosmini, Heriyanita, Ningsih Ningsih, Murni Murni, 2024). Setiap keputusan pemimpin dalam lembaga pendidikan tentu sangat menentukan arah strategis serta mempengaruhi cara staf melihat pentingnya digitalisasi. Contohnya seperti kepemimpinan demokratis memengaruhi cara kerja serta dapat mendorong partisipasi aktif dalam inovasi pembelajaran (Kusumaningsih, 2024). Kemudian, Dewiana menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam memotivasi pendidik agar para pendidik lebih mengeksplorasi kemampuan mereka lebih jauh ke arah kompetensi digital yang lebih tinggi. Pengaruh gaya kepemimpinan ini menciptakan rasa nyaman secara psikologis bagi guru untuk mencoba metode baru tanpa takut terjadi kesalahan teknis (Novitasari, Masduki, 2020)

Budaya sekolah yang sehat tentu terus melakukan dukungan dalam menumbuhkan semangat kerja profesional yang sejalan dengan tuntutan pendidikan modern yang lebih berkualitas lagi (Prima et al., 2025). Setiap prinsip organisasi yang menghargai keunggulan harus mendorong setiap individu dalam memberikan hasil terbaik selama berjalannya proses akademik. Setiap aturan yang berlaku di sekolah menentukan cara berinteraksi antara guru dan siswa, terutama dalam hal menggunakan platform digital sebagai alat komunikasi (Jati et al., 2025). Kebiasaan kerja yang disiplin dan jujur di lingkungan sekolah juga sangat membentuk karakter organisasi yang kuat dan dihargai masyarakat. Dalam menghadapi perubahan digital, lembaga pendidikan perlu berubah menuju budaya yang lebih adaptif dan inovatif.

Budaya adaptif memungkinkan lembaga tetap relevan dengan cara menerima perubahan dari luar dan mengubahnya menjadi peluang di dalam (Dazia and Wardatushobariah, 2024). Inovasi tidak akan berkembang di lingkungan yang kaku dan berbirokrasi; oleh karena itu, budaya organisasi harus menciptakan ruang bagi keberagaman ide dari tingkat bawah. Transisi digital menuntut pergeseran budaya dari individualistik menjadi kolaboratif, di mana berbagi ilmu menjadi hal yang lumrah (Seno, Cahyudin and Anugrah, 2025). Kepemimpinan yang kuat dibutuhkan untuk mengganti budaya lama yang tidak menerima teknologi dengan budaya belajar sepanjang hidup. Kesuksesan mengintegrasikan teknologi

sangat bergantung pada tingkat budaya organisasi dalam menanamkan nilai-nilai efisiensi dan efektivitas digital (Abdullah, M. Fawaz Gumelar, 2025)

Sukamdi dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Strategis Pendidikan” mengatakan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menyampaikan visi digital dengan konsisten sehingga budaya untuk berinovasi lebih lagi dapat diterima dan diterapkan di seluruh lapisan organisasi (Sari et al., 2025). Hubungan antara pemimpin dengan budaya organisasi pun berpotensi untuk membentuk lingkungan kerja yang mampu mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian standar kualitas yang ditetapkan. Saat budaya adaptif ini sudah terwujud, maka organisasi akan mampu menerima perubahan teknologi di masa depan. Mengelola perilaku melalui kepemimpinan yang tepat memastikan bahwa sumber daya manusia tetap berkonsentrasi pada peningkatan mutu output pendidikan (Niam et al., 2020). Hasil akhirnya adalah terbentuknya iklim organisasi yang mendukung, di mana setiap anggota merasa termotivasi untuk terus berkontribusi bagi kemajuan pendidikan digital.

Kepemimpinan dan budaya organisasi yang saling mendukung menjadi faktor penting dalam menghadapi persaingan di era pendidikan globalisasi (Anggreni, 2021). Memperkuat kedua aspek ini merupakan investasi jangka panjang yang akan menentukan posisi institusi dalam sistem pendidikan nasional. Dengan demikian, peran seorang pemimpin dalam menggerakkan perubahan budaya adalah inti dari keberhasilan dalam mengelola perilaku organisasi di sekolah (Sahra et al., 2025).

Manajemen Perilaku Organisasi dalam Transformasi Digital Pendidikan

Era digital mengubah cara belajar dan mengajar secara mendasar serta membuat lembaga pendidikan harus menyesuaikan cara kerja manusianya dengan teknologi yang semakin canggih. Perubahan ini memaksa para pendidik untuk beralih dari metode mengajar di kelas konvensional ke sistem pembelajaran digital yang lebih luas (Volta, Arif, 2023). Perubahan ini mencakup bagaimana dalam berkomunikasi, bekerja sama, hingga cara mengukur hasil belajar, semuanya terhubung dalam sistem informasi digital. Tetapi, dalam proses tersebut justru memicu banyak tantangan, khususnya bagi para guru dan pendidik yang terbiasa dengan cara kerja yang lama. Kesulitan dalam menggunakan perangkat digital ataupun aplikasi pembelajaran justru terkadang membuat mereka merasa kurang percaya diri dan memperlambat tingkat kerja organisasi (Hanif, Sm and Tanjungpura, 2024). Dengan demikian, hambatan yang terjadi di sini adalah bagaimana mengatasi kesenjangan kemampuan digital ini secara cepat dan efektif.

Peran manajemen sangat penting dalam menghadapi hambatan perubahan yang muncul ketika teknologi baru diperkenalkan. Hambatan yang terjadi bukan karena tidak suka teknologi, tetapi justru karena takut kehilangan peran atau tidak mampu dalam mengikuti ritme kerja yang cepat (Hisyam, 2025). Tugas manajemen adalah memberikan pelatihan yang terus-menerus dan dukungan psikologis agar para anggota tim tidak merasa cemas. Dengan pendekatan yang penuh empati, manajemen bisa mengubah hambatan menjadi motivasi untuk berkembang melalui pelatihan digital yang melibatkan semua pihak. Penggunaan teknologi seharusnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, bukan hanya menggantikan alat fisik lewat alat digital. Pebaruan yang berhasil dapat memungkinkan proses pembelajaran lebih personal, sehingga setiap siswa menerima perhatian sesuai kebutuhan mereka (Rahmadhea, 2024).

Manajemen pada perilaku organisasi yang baik dalam era digital akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan jujur melalui otomatisasi administrasi. Hal ini tentu akan memberi kesempatan bagi guru sehingga mereka dapat lebih fokus pada pengembangan kreativitas dan sikap siswa dibandingkan menghabiskan waktu untuk tugas rutin (Dayu, 2025). Transformasi digital juga akan membuka jalan untuk pelaksanaan evaluasi kinerja yang lebih akurat dan berbasis data, sehingga meningkatkan tanggung jawab institusi. Manajemen akan dikatakan berhasil dalam mengarahkan perilaku organisasi jika apa yang dilakukan sangat selaras dengan digitalisasi, dan akan dicerminkan dari peningkatan kualitas lulusan yang siap bersaing di dunia kerja. Kombinasi antara teknologi dan adaptasi perilaku manusia menjadi modal utama institusi pendidikan untuk bertahan dalam persaingan global (Nuryana, Ibrahim and Arifudin, 2024).

Dengan demikian, transformasi digital dalam hal ini tidak hanya tentang infrastruktur, tetapi juga tentang perubahan cara berpikir dan berperilaku di seluruh tingkatan organisasi pendidikan. Penggunaan teknologi yang tepat akan mendorong terbentuknya budaya kualitas yang berkelanjutan dan selalu berkembang. Mengelola perilaku yang responsif terhadap teknologi membantu memastikan visi pendidikan yang unggul tetap tercapai meskipun menghadapi perubahan besar dalam dunia pendidikan.

KESIMPULAN

Manajemen perilaku dalam organisasi adalah faktor penting dalam kesuksesan transformasi digital yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan. Kesuksesan ini tidak hanya bergantung pada

pemasangan infrastruktur teknologi, tetapi harus dimulai dari pengelolaan perilaku setiap individu, termasuk meningkatkan motivasi, persiapan mental, dan kemampuan digital para pendidik. Selain itu, kerja sama dan komunikasi dalam tim juga menjadi pendorong utama terwujudnya inovasi, sehingga teknologi bisa digunakan secara bersama-sama dan konsisten. Dalam proses ini, peran kepemimpinan sangat penting sebagai pengarah yang memandu tingkah laku organisasi melalui gaya kepemimpinan yang transformatif dan memiliki visi jelas. Seorang pemimpin yang efektif adalah orang yang mampu menciptakan budaya organisasi yang fleksibel, di mana penggunaan teknologi tidak lagi dilihat sebagai ancaman, melainkan sebagai bagian dari norma kerja baru yang bermanfaat.

Budaya organisasi yang baik berfungsi sebagai pengendali perilaku yang membantu mengurangi resistensi dan mempercepat penyesuaian terhadap sistem digital. Dengan mengelola perilaku yang tepat, hambatan seperti stres teknologi dan keengganan untuk berubah bisa dicegah melalui pendekatan yang berbasis manusia namun tetap menggunakan data. Inti dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika perilaku individu dan kelompok dikelola dengan kepemimpinan yang kuat dalam lingkungan yang inovatif, kinerja para pendidik akan meningkat secara signifikan. Peningkatan kinerja ini secara langsung berdampak positif terhadap kualitas proses dan hasil pembelajaran di masa digital. Kesimpulannya, kualitas pendidikan di masa depan akan tercapai melalui sinergi antara kemajuan teknologi dan perkembangan perilaku manusia di dalamnya.

REFERENSI

- Abdullah, M. Fawaz Gumelar, M. R. (2025) 'PENGUNAAN SISTEM MANAJEMEN PEMBELAJARAN BERBASIS TEKNOLOGI DALAM Mendukung PROSES BELAJAR MENGAJAR', 1(1), pp. 1–10.
- Al-fitrie, A. L. et al. (2026) 'Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya sekolah', 14(1), pp. 199–205.
- Andini, M. (2025) 'OPTIMALISASI KINERJA GURU MELALUI SISTEM REWARD AND PUNISHMENT DI SMK MA'ARIF 1 SEMAKA TANGGAMUS'.
- Andriani, R. D. (2021) 'STRATEGI PEMIMPIN DALAM DIGITAL LEADERSHIP DI ERA DISRUPSI DIGITAL', pp. 58–72.
- Anggreni, M. (2021) 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MUTU', 6(2), pp. 49–56.
- Anugerah, M. R., Muhajir, S. and Damnur, J. (2026) 'Globalisasi dan Digital Leadership : Sinergi Membangun Organisasi', pp. 4849–4859.
- Darma, Y. et al. (2024) 'OPTIMALISASI KELOMPOK KERJA GURU SD MELALUI PLATFORM MERDEKA MENGAJAR DAN MODUL DIFERENSIASI BERBASIS QUIZZ', 08(03), pp. 921–934.
- Dayu, T. N. (2025) 'Smart HR For Smart School : Mengintegrasikan Teknologi Digital Dalam Administrasi Pendidikan Efisien dan Efektif', 1, pp. 71–88.
- Dazia, R. and Wardatushobariah, N. (2024) 'STRATEGI ADAPTIF SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM', 4(2), pp. 1–10.
- Dwiastuty, Nina, M.Pd., Prof. Dr. Sri Setyaningsih, M.Si., Dr. Lina Noviyanti, M. P. (2024) *Kinerja Guru Tantangan dan Strategi Peningkatannya*. Edited by D. M.Pd. Malang, Jawa Timur: Media Nusa Creative.
- Hanif, M., Sm, A. and Tanjungpura, U. (2024) 'Adaptasi Guru terhadap Teknologi Pendidikan di Era Digital : Tantangan dan Peluang', pp. 1033–1044.
- Hisyam, F. (2025) 'STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENGHADAPI DIGITALISASI ADMINISTRASI PENDIDIKAN', 19(1).
- Jati, H. et al. (2025) 'The Role of Educational Institutions in Shaping Social Transformation : A Sociology of Education Perspective Peran Lembaga Pendidikan dalam Membentuk Transformasi Sosial Prespektif Sosiologi Pendidikan', 8(3), pp. 1308–1324.
- Judijanto, Loso, Tika Santika, Nurjanah Nurjanah, Wawan Suwandi, Sulaeman Sulaeman, R. D. A. R. (2025) *Transformasi Pendidikan: Menghadapi Era Digital di Ruang Belajar*. Edited by Sepriano. Jambi: Penerbit Buku Sonpedia.
- Kamariah, S. (2025) 'Membangun Budaya Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Nasional', 1, pp. 123–137.
- Kusumaningsih, W. (2024) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Digitalisasi Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri', 5(1), pp. 329–337. doi: 10.51874/jips.v5i1.230.
- Majir, A. (2020) *Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Abad 21*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Mukarto, D. T. et al. (2025) 'INTEGRASI KERJA SAMA TIM , KOLABORASI , DAN NETWORKING DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM', 4(4), pp. 656–663.

- Muspawi, Dr. Mohamad, M. P. . | M. H. P. et al. (2025) STRATEGI KEPEMIMPINAN KONTEMPORER Menavigasi Era Digital dan Dinamika Sosial. Edited by M. M. C. E. Weni Yuliani, S.Si. Padang: CV DUNIA PENERBITAN BUKU.
- Mutiah, U. H. (2025) MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SMA NEGERI 1 PONOROGO. PONOROGO.
- Niam, S. et al. (2020) 'SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD', 9, pp. 186–198.
- Nopita, M. (2025) ANALISIS PENGGUNAAN MODEL PEMBELAJARAN PjBL TERINTEGRASI STEM DALAM PEMBELAJARAN BIOLOGI DI SMAN/MAN KOTA TANGERANG SELATAN. Tangerang Selatan.
- Novitasari, Dewiana, M. A. (2020) 'PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH SEBAGAI MEDIATOR', 10(2), pp. 84–99.
- Nuryana, M. L., Ibrahim, T. and Arifudin, O. (2024) 'IMPLEMENTASI DAN TRANSFORMASI SISTEM INFORMASI', 5(9), pp. 1325–1337.
- Pratama, Fausal, U. A. I. (2021) 'HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU Fausal Pratama Umi Anugerah Izzati Abstrak', pp. 1–12.
- Prima, Evelin Vianetha, Abdurrahman Samarqandy Rasta, H Purwadhi, Y. and Restiani (2025) 'INTERNALISASI NILAI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MUTU PELAYANAN TENAGA KESEHATAN', 5(1), pp. 793–802.
- Primansyah, Anas, Bunyamin, D. N. (2025) 'PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DALAM DIGITALISASI KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR (KBM) DI SEKOLAH DASAR', 5(1), pp. 127–134.
- Putri, S. A. (2025) 'PENGARUH TRANSFORMASI TEKNOLOGI GLOBAL', pp. 58–68.
- Rahmadhea, S. (2024) 'Optimalisasi Penggunaan Teknologi Dalam Proses Pembelajaran Untuk Meningkatkan Efektivitas Siswa', 2(2), pp. 57–63.
- Rosmini, Heriyanita, Ningsih Ningsih, Murni Murni, A. (2024) 'Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Era Digital : Strategi Administrasi Pendidikan Berbasis Teknologi di Sekolah Menengah Pertama', 16(1), pp. 165–180. doi: 10.35457/konstruk.v16i1.3451.
- Rozek, Abdur, S. (2025) 'ANALISIS KONFLIK ORGANISASI DAN STRATEGI PENYELESAIANNYA DALAM LINGKUNGAN KERJA MODEREN', 1(3), pp. 96–110.
- Sahra, A. P. et al. (2025) 'Evaluasi Manajemen Sekolah Dasar Studi Kasus dalam Menantang Paradigma Konvensional dan Menciptakan Inovasi Pendidikan Berkelanjutan', 6(2), pp. 313–322.
- Sari, Novita, Mudatsir, Sukamdi, Missouri, Randitha, Nababan, Holong Saor, Wijayati, I. W. et al. (2025) MANAJEMEN STRATEGIS PENDIDIKAN. Edited by M. P. Andri Cahyo Purnomo. Banten: PENERBIT PT SADA KURNIA PUSTAKA.
- Seno, L. H., Cahyudin, T. S. and Anugrah, M. L. (2025) 'Komunikasi Digital Mahasiswa Generasi Z : Pergeseran Norma Akademik di Era Society 5 . 0', 01(03), pp. 1015–1025.
- Sriyanti, E. (2025) 'Determinan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Gunung Talang , Kabupaten Solok , Kenagarian Talang', 7(2), pp. 209–220.
- Susanti, R. K. et al. (2023) 'PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI LINGKUNGAN LLDIKTI WILAYAH VII JAWA TIMUR', 7, pp. 33–47.
- Volta, Arif, A. C. (2023) 'TRANSFORMASI PENDIDIKAN DI ERA 4.0 : INTELEKTUALITAS GURU TERCIPTA KUALITAS SEKOLAH TERJAGA', pp. 143–151.
- Wijaya, R. et al. (2024) 'TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN SEKOLAH DALAM ERA MANAJEMEN PEMBELAJARAN DIGITAL', pp. 1–12.