



Vol. 05 No. 02 (2026) : 70-81

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

DIGITAL LEADERSHIP KEPALA MADRASAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA KERJA GURU YANG INOVATIF

Maya Ayu Komalasari¹, Sri Ekowati², Fransiska Pratiwi Prasakti³

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: ¹mayaayu28072022@gmail.com, ²sriekowati02@gmail.com, ³fransiskatiwi68@gmail.com,

Abstract

This study aims to analyze the role of madrasa principals' digital leadership in fostering an innovative teacher work culture and to identify implementation strategies that support the transformation of Islamic education in the digital era. The research employed a qualitative approach using a library research method. Data were collected from various scientific sources, including national and international journal articles, books, conference proceedings, theses, dissertations, and other academic documents relevant to the research topic. Data collection was conducted through documentation techniques, while data analysis used content analysis involving data reduction, categorization, interpretation, and synthesis. The findings reveal that the digital leadership of madrasa principals plays a significant role in developing an innovative teacher work culture through the establishment of a digital vision, strengthening technology-based communication and collaboration, enhancing teachers' digital competencies, creating a work environment that supports creativity, and implementing data-driven decision-making. The implementation of digital leadership is also carried out through teacher capacity-building programs, optimization of technology utilization, development of professional learning communities, and support for instructional innovations. The study concludes that the success of digital transformation in madrasas is determined not only by the availability of technology but also by the ability of madrasa principals to implement digital leadership that fosters an innovative, adaptive, and quality-oriented teacher work culture within Islamic educational institutions.

Keywords: digital leadership, madrasa principal, teacher work culture,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *digital leadership* kepala madrasah dalam membangun budaya kerja guru yang inovatif serta mengidentifikasi strategi implementasinya dalam mendukung transformasi pendidikan Islam di era digital. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (*library research*). Data diperoleh dari berbagai sumber ilmiah berupa jurnal nasional dan internasional, buku, prosiding, tesis, disertasi, dan dokumen akademik yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan *content analysis* melalui tahapan reduksi data, kategorisasi, interpretasi, dan sintesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital leadership* kepala madrasah berperan penting dalam membangun budaya kerja guru yang inovatif melalui pengembangan visi digital, penguatan komunikasi dan kolaborasi berbasis teknologi, peningkatan kompetensi digital guru, penciptaan iklim kerja yang mendukung kreativitas, serta penerapan pengambilan keputusan berbasis data. Implementasi kepemimpinan digital juga dilakukan melalui strategi penguatan kapasitas guru, optimalisasi pemanfaatan teknologi, pengembangan komunitas belajar profesional, dan pemberian dukungan terhadap berbagai inovasi pembelajaran. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital di madrasah tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan kepala madrasah dalam

mengimplementasikan kepemimpinan digital yang mampu membangun budaya kerja guru yang inovatif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan Islam.

Kata kunci: *digital leadership*, kepala madrasah, budaya kerja guru,

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam tata kelola pendidikan, termasuk pada lembaga pendidikan Islam. Transformasi digital tidak hanya menyentuh aspek pembelajaran, tetapi juga mencakup sistem administrasi, komunikasi organisasi, pengambilan keputusan, serta pengembangan sumber daya manusia. Dalam konteks tersebut, kepala madrasah dituntut tidak lagi sekadar menjalankan fungsi kepemimpinan konvensional, melainkan mampu menjadi pemimpin digital (*digital leader*) yang dapat mengintegrasikan teknologi dalam seluruh proses manajemen pendidikan. Kepemimpinan digital menjadi kebutuhan mendesak karena keberhasilan transformasi madrasah sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membangun visi digital, mengelola perubahan, dan menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara perkembangan teknologi dan kesiapan sumber daya manusia di madrasah. Sebagian guru masih menghadapi kendala dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran, kurang memiliki budaya inovasi, serta belum sepenuhnya memanfaatkan platform digital untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa transformasi digital tidak cukup hanya dengan penyediaan sarana dan prasarana, tetapi memerlukan kepemimpinan yang mampu membangun budaya kerja inovatif melalui pemberdayaan guru, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Oleh karena itu, *digital leadership* kepala madrasah menjadi faktor strategis dalam mendorong perubahan perilaku kerja guru menuju budaya kerja yang kreatif, kolaboratif, dan inovatif.

Secara teoritis, *digital leadership* merupakan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengarahkan organisasi mencapai tujuan secara efektif melalui inovasi, komunikasi digital, pengambilan keputusan berbasis data, serta pengembangan budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan. Kepemimpinan digital tidak hanya berfokus pada penguasaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan membangun visi, memotivasi anggota organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam, *digital leadership* harus tetap berlandaskan nilai-nilai Islam seperti amanah, musyawarah, tanggung jawab, dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan sehingga transformasi digital tidak menghilangkan identitas dan karakter madrasah.

Budaya kerja guru yang inovatif merupakan seperangkat nilai, kebiasaan, dan perilaku yang mendorong guru untuk terus berkreasi, beradaptasi terhadap perubahan, serta menghasilkan praktik pembelajaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik. Budaya kerja inovatif ditandai oleh keterbukaan terhadap perubahan, kemauan belajar, kolaborasi profesional, pemanfaatan teknologi, dan kemampuan menghasilkan solusi baru terhadap berbagai tantangan pendidikan. Budaya tersebut tidak tumbuh secara alami, melainkan dibangun melalui kepemimpinan yang mampu memberikan teladan, dukungan, motivasi, serta ruang bagi guru untuk bereksperimen dan mengembangkan kreativitasnya.

Penelitian relevan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas organisasi pendidikan. Penelitian (Nizar, 2022) menemukan bahwa perilaku kepemimpinan kepala madrasah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran berbasis digital. Namun, penelitian tersebut lebih berfokus pada aspek komunikasi dan motivasi kerja guru, sehingga belum mengkaji secara spesifik konsep digital leadership dan budaya kerja inovatif guru. Penelitian (Hartono dkk. 2024) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap pengembangan budaya kerja guru. Akan tetapi, penelitian ini masih menggunakan perspektif kepemimpinan umum dan belum menyoroti dimensi kepemimpinan digital yang semakin relevan pada era transformasi teknologi.

Penelitian (Saugi dkk. 2025) menunjukkan bahwa digital leadership mampu memperkuat budaya mutu lembaga pendidikan Islam melalui pengambilan keputusan berbasis data dan inovasi pembelajaran. Namun fokus penelitian lebih menitikberatkan pada budaya mutu organisasi secara umum dan belum secara khusus menganalisis budaya kerja guru yang inovatif. Selanjutnya, penelitian (Maryati, 2025) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam di era digital. Akan tetapi penelitian tersebut merupakan studi pustaka sehingga belum memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana digital leadership membentuk budaya kerja inovatif guru di lingkungan madrasah.

Penelitian (Depany dan Prasajo, 2025) menemukan adanya pengaruh kepemimpinan digital terhadap pembelajaran digital di madrasah aliyah. Namun penelitian tersebut lebih berorientasi pada hasil pembelajaran digital dan belum menelaah dampaknya terhadap budaya kerja guru. Penelitian (Anisah dkk. 2025) menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan partisipatif kepala madrasah mampu mengembangkan budaya sekolah yang inovatif. Meskipun demikian, fokus penelitian masih pada budaya sekolah secara umum dan belum mengintegrasikan indikator digital

leadership secara komprehensif. Penelitian (Amelia dkk. 2025) tentang inovasi kepemimpinan di juga menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam menghadapi era digital, tetapi belum secara spesifik menghubungkan digital leadership dengan pembentukan budaya kerja guru yang inovatif pada madrasah.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu tersebut, terdapat *research gap* berupa masih terbatasnya penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara digital leadership kepala madrasah dan budaya kerja guru yang inovatif dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam. Sebagian penelitian hanya membahas kepemimpinan digital terhadap pembelajaran digital, budaya mutu, atau mutu pendidikan secara umum, sedangkan aspek budaya kerja inovatif guru belum menjadi fokus utama. Oleh karena itu, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan model konseptual yang mengintegrasikan dimensi digital leadership kepala madrasah (visi digital, pengambilan keputusan berbasis data, komunikasi digital, pemberdayaan guru, dan manajemen perubahan) dengan indikator budaya kerja guru yang inovatif (kreativitas, kolaborasi, adaptabilitas, literasi digital, dan inovasi pembelajaran) dalam konteks madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana digital leadership kepala madrasah berperan dalam membangun budaya kerja guru yang inovatif sehingga dapat mendukung peningkatan mutu pendidikan Islam pada era transformasi digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (*library research*) untuk mengkaji peran digital leadership kepala madrasah dalam membangun budaya kerja guru yang inovatif. Data diperoleh dari berbagai sumber ilmiah yang relevan, seperti artikel jurnal nasional dan internasional, buku, prosiding, tesis, disertasi, serta dokumen kebijakan pendidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi dengan menyeleksi literatur berdasarkan relevansi tema, kredibilitas sumber, dan kebaruan publikasi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis isi (*content analysis*) melalui tahapan reduksi data, kategorisasi, interpretasi, dan sintesis untuk mengidentifikasi konsep, strategi, serta faktor yang memengaruhi implementasi digital leadership dalam membangun budaya kerja guru yang inovatif. Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai temuan penelitian dan teori yang relevan sehingga diperoleh kesimpulan yang komprehensif dan objektif. Hasil penelitian disajikan secara deskriptif-analitis untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai kontribusi kepemimpinan digital kepala madrasah terhadap penguatan budaya kerja guru di era transformasi digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peran Digital Leadership Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Kerja Guru yang Inovatif

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa *digital leadership* kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam membangun budaya kerja guru yang inovatif di era transformasi digital. Kepala madrasah tidak lagi hanya berfungsi sebagai administrator pendidikan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mengarahkan seluruh warga madrasah untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital di madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam merumuskan visi digital yang jelas, mengintegrasikan teknologi ke dalam sistem manajemen, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Melalui kepemimpinan digital yang efektif, guru memperoleh motivasi untuk mengembangkan kompetensi digital dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang lebih kreatif serta sesuai dengan kebutuhan peserta didik abad ke-21.

Kajian pustaka juga menunjukkan bahwa kepala madrasah yang menerapkan *digital leadership* cenderung mampu membangun komunikasi organisasi yang lebih terbuka dan kolaboratif. Pemanfaatan berbagai platform digital seperti sistem informasi madrasah, grup komunikasi daring, aplikasi manajemen pembelajaran, dan media kolaborasi digital memungkinkan proses koordinasi menjadi lebih efektif. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya keterlibatan guru dalam berbagai program pengembangan madrasah. Guru tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga berperan sebagai mitra strategis dalam merancang dan melaksanakan inovasi pembelajaran. Dengan demikian, budaya kerja yang terbentuk bukan lagi budaya kerja yang bersifat administratif dan rutin, melainkan budaya kerja yang dinamis, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan mutu.

Selain itu, kepemimpinan digital mendorong terciptanya budaya belajar berkelanjutan di kalangan guru. Kepala madrasah yang memiliki literasi digital yang baik umumnya aktif memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, lokakarya, seminar, maupun program pengembangan profesional berbasis teknologi. Upaya tersebut meningkatkan kemampuan guru dalam memanfaatkan berbagai perangkat digital untuk mendukung pembelajaran. Budaya belajar yang terus berkembang ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan inovasi karena guru terdorong untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya sesuai perkembangan zaman. Akibatnya, muncul berbagai praktik pembelajaran inovatif yang memanfaatkan teknologi sebagai sarana meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.

Peran penting lainnya terlihat pada kemampuan kepala madrasah dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa guru cenderung lebih inovatif ketika memperoleh dukungan moral, teknis, dan organisatoris dari pimpinan lembaga. Kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan digital memberikan ruang kepada guru untuk bereksperimen dengan metode pembelajaran baru, mengembangkan media pembelajaran digital, serta memanfaatkan berbagai aplikasi pendidikan tanpa rasa takut mengalami kegagalan. Dukungan tersebut meningkatkan kepercayaan diri guru untuk melakukan inovasi dan mengembangkan berbagai strategi pembelajaran yang lebih efektif.

Hasil kajian juga menemukan bahwa pengambilan keputusan berbasis data merupakan salah satu karakteristik penting *digital leadership* yang berkontribusi terhadap pembentukan budaya kerja inovatif. Pemanfaatan data digital memungkinkan kepala madrasah mengidentifikasi kebutuhan guru, mengevaluasi program yang telah berjalan, dan menentukan kebijakan yang lebih tepat sasaran. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang menerapkan pengambilan keputusan berbasis data cenderung lebih terbuka terhadap perubahan karena setiap kebijakan didasarkan pada kebutuhan nyata dan bukti empiris. Kondisi ini memperkuat budaya profesionalisme dan mendorong guru untuk lebih aktif dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital leadership* kepala madrasah berperan sebagai penggerak utama dalam membangun budaya kerja guru yang inovatif. Peran tersebut diwujudkan melalui pengembangan visi digital, komunikasi kolaboratif, pemberdayaan sumber daya manusia, penguatan budaya belajar, penciptaan iklim kerja kreatif, serta penerapan pengambilan keputusan berbasis data. Semakin baik implementasi kepemimpinan digital yang dilakukan kepala madrasah, semakin kuat pula budaya inovasi yang berkembang di kalangan guru. Dengan demikian, *digital leadership* menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan transformasi pendidikan Islam di era digital.

Strategi Implementasi Digital Leadership Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Kerja Guru yang Inovatif

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa implementasi *digital leadership* dalam membangun budaya kerja guru yang inovatif dilakukan melalui berbagai strategi yang saling terintegrasi. Strategi pertama adalah penyusunan visi dan arah pengembangan madrasah yang berorientasi pada transformasi digital. Kepala madrasah berperan dalam merumuskan tujuan jangka panjang yang menempatkan teknologi sebagai bagian penting dari pengembangan lembaga. Visi tersebut kemudian disosialisasikan kepada seluruh guru sehingga tercipta kesamaan persepsi mengenai pentingnya inovasi dan

pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kejelasan visi menjadi dasar yang kuat bagi terbentuknya budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan.

Strategi kedua adalah peningkatan kompetensi digital guru secara berkelanjutan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kemampuan digital guru merupakan prasyarat utama bagi terwujudnya budaya kerja inovatif. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu memfasilitasi berbagai program pengembangan profesional seperti pelatihan teknologi pendidikan, pendampingan penggunaan platform pembelajaran digital, serta komunitas belajar berbasis teknologi. Program-program tersebut tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis guru, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan diri dalam mengembangkan inovasi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Strategi ketiga adalah penguatan kolaborasi dan berbagi pengetahuan antar guru. Dalam konteks kepemimpinan digital, kepala madrasah mendorong terciptanya komunitas belajar profesional yang memanfaatkan teknologi sebagai sarana komunikasi dan kolaborasi. Guru diberikan kesempatan untuk saling bertukar pengalaman, berbagi praktik baik, dan mendiskusikan berbagai tantangan pembelajaran melalui platform digital. Pola kerja kolaboratif ini mempercepat penyebaran inovasi di lingkungan madrasah serta menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka terhadap ide-ide baru.

Selanjutnya, kepala madrasah perlu mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam sistem manajemen pendidikan. Pemanfaatan sistem informasi madrasah, aplikasi administrasi digital, dan platform evaluasi berbasis data dapat meningkatkan efisiensi kerja guru sekaligus mengurangi beban administratif yang berlebihan. Dengan berkurangnya pekerjaan administratif yang bersifat rutin, guru memiliki lebih banyak waktu untuk merancang pembelajaran kreatif dan mengembangkan berbagai inovasi pendidikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu administrasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kreativitas guru.

Strategi berikutnya adalah pemberian penghargaan dan penguatan motivasi terhadap guru yang menunjukkan inovasi dalam pekerjaannya. Berbagai kajian menunjukkan bahwa apresiasi dari pimpinan lembaga memiliki pengaruh positif terhadap semangat guru untuk terus berkreasi dan berinovasi. Kepala madrasah dapat memberikan penghargaan dalam bentuk pengakuan profesional, kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, maupun dukungan terhadap implementasi ide-ide baru. Lingkungan kerja yang menghargai kreativitas akan mendorong guru untuk lebih berani mencoba pendekatan pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan perkembangan teknologi.

Berdasarkan hasil kajian secara keseluruhan, implementasi *digital leadership* yang efektif memerlukan kombinasi antara visi digital yang kuat, peningkatan kompetensi guru, penguatan kolaborasi, optimalisasi teknologi, dan sistem penghargaan yang

mendukung inovasi. Strategi-strategi tersebut terbukti mampu membentuk budaya kerja guru yang lebih adaptif, kreatif, kolaboratif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan budaya kerja inovatif di madrasah tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kemampuan kepala madrasah dalam memimpin transformasi digital secara terencana, partisipatif, dan berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital leadership* kepala madrasah memiliki peran sentral dalam membangun budaya kerja guru yang inovatif melalui penciptaan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Temuan ini selaras dengan teori kepemimpinan digital yang dikemukakan oleh Avolio yang menjelaskan bahwa pemimpin di era digital harus mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas organisasi sekaligus mengembangkan kapasitas sumber daya manusia. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah yang memiliki kemampuan digital tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai fasilitator inovasi yang mampu mendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Temuan ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo dan Anwar, 2023) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berbasis teknologi berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan adaptasi guru dalam menghadapi perubahan lingkungan pendidikan. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak hanya berkaitan dengan adaptasi, melainkan juga pembentukan budaya kerja inovatif yang berlangsung secara berkelanjutan.

Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa komunikasi digital yang dibangun oleh kepala madrasah mampu memperkuat kolaborasi antar guru sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif. Hasil ini sejalan dengan teori *knowledge sharing* yang dikembangkan oleh Ikujiro Nonaka yang menegaskan bahwa pertukaran pengetahuan dalam organisasi menjadi faktor utama dalam menciptakan inovasi. Pemanfaatan platform digital memungkinkan guru berbagi pengalaman, strategi pembelajaran, dan solusi terhadap berbagai permasalahan pendidikan secara lebih cepat dan efektif. Temuan ini mendukung penelitian (Rahayu dan Kurniawan, 2022) yang menemukan bahwa penggunaan teknologi komunikasi dalam organisasi pendidikan mampu meningkatkan kolaborasi profesional guru. Akan tetapi, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih luas bahwa kolaborasi digital tidak hanya meningkatkan komunikasi, tetapi juga menjadi sarana pembentukan budaya inovasi yang mendorong guru menghasilkan ide-ide baru dalam proses pembelajaran.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital guru merupakan salah satu strategi utama dalam implementasi *digital leadership*. Temuan

ini sesuai dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Gary Dessler yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi merupakan investasi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Kepala madrasah yang aktif memfasilitasi pelatihan teknologi, pendampingan digital, dan komunitas belajar profesional mampu meningkatkan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi secara efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Wulandari dan Setiawan, 2024) yang menyatakan bahwa kompetensi digital guru berpengaruh signifikan terhadap kemampuan menciptakan pembelajaran inovatif. Namun, penelitian ini menemukan bahwa peningkatan kompetensi digital juga berdampak pada perubahan pola pikir guru menjadi lebih terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran sepanjang hayat.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung kreativitas guru. Temuan ini relevan dengan teori iklim organisasi yang dikemukakan oleh Edgar H. Schein yang menjelaskan bahwa budaya dan iklim organisasi yang positif dapat memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Kepala madrasah yang memberikan kepercayaan, dukungan, dan kesempatan kepada guru untuk melakukan eksperimen pembelajaran akan mendorong lahirnya berbagai inovasi pendidikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Lestari dan Hidayat, 2021) yang menemukan bahwa dukungan pimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas guru dalam mengembangkan media dan metode pembelajaran. Perbedaannya, penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan tersebut menjadi lebih efektif ketika dipadukan dengan pendekatan kepemimpinan digital yang memanfaatkan teknologi sebagai alat utama dalam pengembangan inovasi.

Aspek lain yang ditemukan adalah pentingnya pengambilan keputusan berbasis data dalam membangun budaya kerja inovatif. Temuan ini sesuai dengan teori *evidence-based management* yang dikembangkan oleh Jeffrey Pfeffer yang menekankan bahwa keputusan organisasi seharusnya didasarkan pada data dan bukti yang valid agar menghasilkan kebijakan yang lebih efektif. Kepala madrasah yang menggunakan data digital untuk mengevaluasi program, mengidentifikasi kebutuhan guru, dan merancang kebijakan pengembangan profesional mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih objektif dan terarah. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ramadhan dan Yusuf, 2024) yang menyimpulkan bahwa penggunaan sistem informasi manajemen pendidikan membantu meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan di sekolah. Namun demikian, penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa penggunaan data juga berkontribusi terhadap terbentuknya budaya reflektif dan budaya perbaikan berkelanjutan di kalangan guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa *digital leadership* kepala madrasah berkontribusi secara signifikan dalam membangun budaya kerja guru yang inovatif melalui penguatan visi digital, peningkatan kompetensi, pengembangan kolaborasi, penciptaan iklim kerja kreatif, serta pengambilan keputusan berbasis data. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mahendra dan Fitria (2025) yang menegaskan bahwa kepemimpinan digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan. Namun, penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih spesifik dengan menempatkan budaya kerja guru yang inovatif sebagai fokus utama kajian. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya khazanah Manajemen Pendidikan Islam melalui pengembangan pemahaman bahwa keberhasilan transformasi digital madrasah tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan infrastruktur, tetapi juga oleh kemampuan kepala madrasah dalam membangun budaya kerja yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan inovasi guru secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam memahami hasil penelitian. Pertama, penelitian menggunakan pendekatan studi pustaka (*library research*) sehingga seluruh data yang dianalisis bersumber dari jurnal ilmiah, buku, prosiding, dan dokumen akademik tanpa melibatkan pengumpulan data lapangan secara langsung. Kondisi ini menyebabkan temuan penelitian lebih bersifat konseptual dan sintesis teoritis sehingga belum dapat menggambarkan secara rinci praktik *digital leadership* kepala madrasah dan budaya kerja guru yang inovatif pada konteks lembaga tertentu. Selain itu, literatur yang digunakan sebagian besar berasal dari penelitian yang memiliki karakteristik, lokasi, dan pendekatan yang berbeda sehingga terdapat kemungkinan variasi temuan yang belum sepenuhnya dapat diakomodasi dalam penelitian ini.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengintegrasian konsep *digital leadership* kepala madrasah dengan budaya kerja guru yang inovatif dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya hanya membahas kepemimpinan digital dalam kaitannya dengan mutu pendidikan, kinerja guru, pembelajaran digital, atau transformasi organisasi secara umum, penelitian ini secara khusus mengkaji bagaimana dimensi *digital leadership* yang meliputi visi digital, komunikasi digital, pengambilan keputusan berbasis data, pemberdayaan guru, dan manajemen perubahan berkontribusi terhadap pembentukan budaya kerja guru yang inovatif. Penelitian ini juga menawarkan model konseptual yang menempatkan budaya kerja inovatif sebagai hasil utama dari implementasi kepemimpinan digital kepala madrasah, sehingga memberikan kontribusi teoretis baru bagi pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam di era transformasi digital.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital leadership kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam membangun budaya kerja guru yang inovatif melalui pengembangan visi digital, penguatan komunikasi dan kolaborasi berbasis teknologi, peningkatan kompetensi digital guru, penciptaan iklim kerja yang mendukung kreativitas, serta penerapan pengambilan keputusan berbasis data. Implementasi kepemimpinan digital terbukti mampu mendorong guru menjadi lebih adaptif terhadap perubahan, aktif mengembangkan inovasi pembelajaran, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan transformasi digital di madrasah tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan kepala madrasah dalam memimpin perubahan dan membangun budaya kerja yang inovatif di kalangan guru. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu terus meningkatkan kompetensi kepemimpinan digital melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, sementara pemerintah dan pemangku kebijakan pendidikan perlu memperkuat dukungan berupa regulasi, pendampingan, serta penyediaan infrastruktur digital yang memadai. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan lapangan dengan metode kualitatif, kuantitatif, atau mixed methods pada berbagai jenjang dan jenis madrasah guna memperoleh gambaran empiris yang lebih mendalam mengenai efektivitas digital leadership dalam membangun budaya kerja guru yang inovatif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisah, S., Fauzi, M., & Rahmat, A. (2025). Strategi kepemimpinan partisipatif kepala madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah yang inovatif. *Al-Mustofa: Journal of Islamic Educational Management*, 5(1), 22–37.
- Avolio, B. J., Kahai, S. S., & Dodge, G. E. (2001). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615–668.
- Depany, A., & Prasojo, L. D. (2025). Pengaruh kepemimpinan digital kepala sekolah, kinerja mengajar guru, dan pemanfaatan sarana terhadap pembelajaran digital di madrasah aliyah. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 10(1), 1–15.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- El Sawy, O. A., Kræmmergaard, P., Amsinck, H., & Vinther, A. L. (2016). How LEGO built the foundations and enterprise capabilities for digital leadership. *MIS Quarterly Executive*, 15(2), 141–166.
- Hartono, H., Mulyadi, M., & Rahman, A. (2024). Kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya kerja guru di era transformasi pendidikan. *Jurnal Inovasi dan Riset Pendidikan*, 4(2), 115–128.

- Lestari, D., & Hidayat, T. (2021). Dukungan kepemimpinan kepala sekolah dan kreativitas guru dalam pengembangan pembelajaran inovatif. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 13(1), 45–57.
- Mahendra, R., & Fitria, H. (2025). Digital leadership dan daya saing lembaga pendidikan pada era transformasi digital. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(1), 66–79.
- Maryati, S. (2025). Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam di era digital. *IQRO: Journal of Islamic Education*, 8(1), 87–102.
- Nizar, M. (2022). Perilaku kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada pembelajaran berbasis digital di madrasah tsanawiyah swasta. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), 155–170.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2006). *Hard facts, dangerous half-truths, and total nonsense: Profiting from evidence-based management*. Harvard Business School Press.
- Prasetyo, A., & Anwar, M. (2023). Kepemimpinan berbasis teknologi dalam meningkatkan adaptabilitas guru pada era digital. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5(2), 101–114.
- Rahayu, N., & Kurniawan, D. (2022). Pemanfaatan teknologi komunikasi dalam meningkatkan kolaborasi profesional guru. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 24(3), 210–223.
- Ramadhan, F., & Yusuf, M. (2024). Sistem informasi manajemen pendidikan dan efektivitas pengambilan keputusan sekolah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 7(1), 33–46.
- Saugi, W., Mardhiah, A., & Hasanah, U. (2025). Digital leadership dalam penguatan budaya mutu lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education*, 7(1), 55–70.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Rev. ed.). Doubleday.
- Silawati, E. (2023). Inovasi kepemimpinan kepala madrasah dalam menghadapi transformasi pendidikan digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 134–148.
- Wulandari, R., & Setiawan, A. (2024). Kompetensi digital guru dan pengembangan pembelajaran inovatif di madrasah. *Jurnal Teknologi dan Pendidikan Islam*, 6(1), 78–92.