

## **DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL BUDAYA ORGANISASI DAN INOVASI PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DIGITAL**

**Anang Wahyudi Adnan<sup>1</sup>, Muhammad<sup>2</sup>, Agus<sup>3</sup>**

[anangwa48@gmail.com](mailto:anangwa48@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhammad@uinmataram.ac.id](mailto:muhammad@uinmataram.ac.id)<sup>2</sup>, [aguslombok@uinmataram.ac.id](mailto:aguslombok@uinmataram.ac.id)<sup>3</sup>

**Universitas Islam Negeri Mataram**

### **Abstrak**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan inovasi terhadap kinerja guru dalam lembaga pendidikan islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian library research. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru ialah berkontribusi dalam menciptakan pengembangan individu dan kesiapan guru dalam menghadapi perubahan berbasis teknologi, Memfasilitasi pembelajaran pendidikan islam yang berkualitas, mendorong inovasi dalam metode pembelajaran yang berbasis teknologi, menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan menciptakan komunikasi yang efektif. Sedangkan dampak budaya organisasi terhadap kinerja guru ialah meningkatkan efektivitas guru, memperkuat semangat kolaboratif serta kestabilan lingkungan kerja menciptakan iklim kerja yang produktif dan tenaga pendidik akan merasa nyaman sekaligus tertantang untuk meningkatkan performanya. Inovasi pendidikan memberikan dampak melalui pengembangan kepemimpinan yang terbuka, transparan, demokratis, optimalisasi kompetensi madrasah, pengembangan jiwa kepemimpinan yang kreatif dan berorientasi pada kewirausahaan, menerapkan sistem pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAIKEM) serta pengembangan kompetensi penelitian tindakan kelas serta penguatan kompetensi tenaga administrasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Inovasi Pendidikan, Dan Kinerja Guru.

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi telah memicu berbagai transformasi di seluruh bidang kehidupan, terutama dalam teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Lembaga pendidikan islam sebagai bagian integral dari sistem pendidikan juga mengalami transformasi akibat kemajuan TIK tersebut. Pada masa kini, TIK tidak lagi semata-mata berperan sebagai sarana komunikasi dan hiburan, melainkan telah menjadi komponen esensial dalam proses pembelajaran di lingkungan lembaga pendidikan islam. Dalam menghadapi tantangan digitalisasi, lembaga pendidikan Islam perlu memastikan bahwa guru memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan TIK secara efektif dalam pembelajaran, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dalam literasi digital dan memiliki pemahaman mendalam tentang nilai-nilai Islam. Literasi digital merupakan kapasitas untuk memahami, menganalisis, mengevaluasi, mengelola dan menilai informasi dengan dukungan perangkat digital. Dalam konteks ini, kinerja guru merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan pembelajaran. Sebagai tenaga pendidik, guru memiliki peran strategis dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kinerja yang maksimal dan akuntabel (Rohman, 2020).

Lembaga Pendidikan islam sebagai penyelenggara pendidikan tingkat mikro yang memungkinkan seluruh masyarakat untuk berpartisipasi dalam prosesnya sehingga akan menumbuhkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pertumbuhan tersebut akan menciptakan sumber daya manusia dengan keterampilan kompetitif. Adapun pendidikan islam merupakan upaya mengembangkan seluruh potensi individu dan sosial manusia serta usaha sadar yang dilakukan oleh seseorang kepada yang lainnya untuk mengembangkan seluruh potensinya sehingga tumbuh dan berkembang menuju terbentuknya kepribadian muslim (Na'im et al, 2021).

Kepribadian muslim terbentuk melalui pendidikan yang dilakukan secara berkelanjutan mulai sejak usia dini. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT. dalam surah At-Tahrim ayat 6 yang artinya “Wahai orang-orang yang beriman, jagalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu. Penjaganya adalah malaikat-malaikat yang kasar dan keras. Mereka tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepadanya dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan”.

Menurut tafsir tabawi, ayat tersebut menjelaskan pendidikan keluarga merupakan pendidikan untuk membesarkan anak yang bertaqwa, membina rumah tangga yang sakinah dan mendidik anak untuk mencapai potensi yang sempurna. Selain itu, ayat tersebut menjelaskan tentang kekayaan terbesar suatu bangsa adalah anak-anaknya. Tanggung jawab untuk merawat dan membimbing kekayaan tersebut adalah orang tua (Abnisa, 2024). Dalam dunia pendidikan peran orang tua diganti oleh guru. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan output lulusan yang baik pula. Peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan personal, kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pendidikan di dalam sekolah.

Gaya kepemimpinan transformasional telah menjadi objek kajian yang luas sebagai model kepemimpinan yang efektif dalam mendorong perubahan, inovasi, serta motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional mengacu pada kapasitas pemimpin untuk memberikan dorongan agar transformasi yang bermakna dan konstruktif dapat terjadi di dalam organisasi atau lingkungannya. Pemimpin transformasional tidak semata-mata menitikberatkan pada pencapaian tujuan organisasional, melainkan juga pada pertumbuhan individu dan kompetensi para pengikutnya. Pemimpin jenis ini dapat mendorong perkembangan individu melalui pendekatan yang visioner dan berorientasi pada nilai kemanusiaan. Dalam ranah lembaga pendidikan, kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional mampu membangun atmosfer kerja yang kondusif dan

meningkatkan performa guru secara maksimal (Yunitasari et al., 2024).

Di samping itu, budaya organisasi memiliki peran yang vital dalam membentuk individu yang mempunyai norma dan perilaku kerja yang baik dalam suatu lembaga. Budaya organisasi yang terdapat di sekolah yang satu akan berbeda dengan sekolah lainnya, perbedaan ini akibat adanya ketidaksamaan kultur lingkungan yang mempengaruhi organisasi, baik lingkungan eksternal maupun internal organisasi (Hasibuan & Hadijaya, 2024). Budaya organisasi yang kuat menjadi pondasi nilai dan perilaku yang mendukung pencapaian keberhasilan suatu institusi sehingga dapat memperkuat semangat kerja dan loyalitas tenaga pendidik.

Selain itu, inovasi pendidikan menjadi kebutuhan mendesak dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi (Aulia et al., 2023). Menurut Undang-Undang Nomor 11 tahun 2019, inovasi merupakan kegiatan pengembangan atau perekayasaan untuk menerapkan pengetahuan ke dalam produk atau proses produksi. Definisi ini relevan dalam konteks inovasi pendidikan di mana ide, metode, dan teknologi baru diterapkan untuk meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Inovasi pendidikan mencakup pembaruan sistem, metode, kurikulum dan pemanfaatan teknologi digital untuk menciptakan pembelajaran yang lebih interaktif, relevan serta efektif (Fadhluzaakiyy, Isamil & Astuti, 2025).

Beberapa penelitian terdahulu mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan inovasi pendidikan berperan dalam meningkatkan performa guru. Hafizi et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada pembentukan motivasi kerja, pertumbuhan individu, serta persiapan guru dalam menghadapi transformasi teknologi. Adapun budaya organisasi yang bersifat inklusif dan inovatif turut memperkuat kolaborasi serta stabilitas kondisi kerja. Selanjutnya, terungkap adanya keterkaitan sinergis antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang bersama-sama mendukung peningkatan performa guru. Sahdat et al. (2025) menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang inklusif di sektor pendidikan. Kepemimpinan yang inklusif dan transformatif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong inovasi.

Nurhasanah et al. (2025) menekankan bahwa signifikansi inovasi dalam pendidikan terletak pada kapasitasnya untuk memperbaiki mutu pendidikan, kesesuaian kurikulum, serta penyesuaian dengan kebutuhan peserta didik di masa digital. Pendapat ini diperkuat oleh temuan Mubarakah et al. (2021), yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan elemen krusial dalam proses inovasi pendidikan. Untuk mewujudkan inovasi tersebut, para guru seharusnya mengembangkan kemampuan beradaptasi terhadap kemajuan zaman, terutama dalam bidang teknologi informasi, melalui berbagai program pelatihan dan peningkatan kompetensi pengajaran (pendidikan prajabatan).

Dalam penelitian-penelitian tersebut menjelaskan keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan inovasi pendidikan terhadap kinerja guru di era digital. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada objeknya yaitu, lembaga pendidikan islam dan digunakannya inovasi pendidikan dalam memberikan dampak bersama-sama dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kontribusi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pendidikan pada lembaga pendidikan islam dalam memberikan dampak terhadap kinerja guru di era digital.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Studi pustaka merupakan serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan cara mengumpulkan data pustaka dengan mencari sumber-sumber yang membahas dan menggunakan metode studi kasus dalam penelitiannya (Wibowo, 2019). Dengan menggunakan metode ini, peneliti memperoleh berbagai kemudahan karena penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman fenomena, makna, dan interpretasi dalam konteks tertentu (Creswell, 2014). Metode ini juga dapat membantu peneliti menghindari gangguan yang berpotensi muncul apabila dibandingkan dengan metode penelitian lain (Ismayani, 2019). Salah satu hal yang mendukung metode ini adalah lingkungan yang kondusif dan dapat dilakukan disesuaikan dengan kenyamanan peneliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru

Istilah transformasional berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Transformasional merupakan proses perubahan positif yang bersifat menyeluruh, berkelanjutan dan berorientasi pada perbaikan kualitas baik secara individual maupun organisasional. Menurut Sinaga (2023:10) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membawa organisasi untuk berubah dengan cepat, memiliki potensi yang luar biasa, bertahan dalam tekanan dan memiliki inovasi di dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, memprioritaskan kelompok dan meningkatkan kualitas hidup.

Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan dalam QS Ash-Shaff (61:4) yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرصُورٌ

*“Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”*

Ayat tersebut menjelaskan pentingnya kebersamaan, keteraturan dan visi kolektif yang kuat. Hal ini sejalan dengan aspek *Inspirational Motivation* yang menekankan pemimpin harus mampu menyatukan visi serta membangun semangat kolektif pengikutnya. Avolio dan Yammarino (2013) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan potensi individu, menciptakan budaya organisasi yang kuat dan mempertinggi loyalitas pengikut.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Warman (2022:140) yaitu:

- 1) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

Kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan islam memberikan dampak terhadap kinerja guru di era digital ini dengan:

1. *Berkontribusi dalam menciptakan pengembangan individu dan kesiapan guru dalam menghadapi perubahan berbasis teknologi.* Kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi guru serta staf untuk mencapai potensi maksimal mereka, sambil mendorong perubahan positif dan inovasi dalam lingkungan pendidikan. Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam menghadapi tantangan pendidikan di era digital karena dapat membantu institusi pendidikan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, meningkatkan keterlibatan siswa, dan menciptakan budaya pembelajaran yang dinamis dan inovatif.
2. *Memfasilitasi pembelajaran pendidikan islam yang berkualitas.* Pemimpin transformasional yang visioner, memotivasi, membina hubungan interpersonal yang kuat dan stimulasi intelektual dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru dalam memfasilitasi pembelajaran pendidikan islam yang berkualitas.
3. *Kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dalam metode pembelajaran yang berbasis teknologi.* Pemimpin transformasional mendorong guru dan staf untuk mengeksplorasi dan menerapkan inovasi dalam metode pembelajaran, seperti penggunaan *e-learning*, aplikasi pendidikan, dan media sosial sebagai alat bantu pembelajaran.
4. *Menciptakan budaya organisasi yang adaptif.* Kepemimpinan transformasional juga berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Di lembaga pendidikan Islam, ini berarti membangun lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan.
5. *Komunikasi yang efektif.* Kepemimpinan transformasional memberikan stimulasi intelektual serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu dan anggota organisasi (tenaga pendidik) di sekolah, dan membentuk komitmen untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

Penerapan gaya kepemimpinan ini memberikan dampak besar dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dengan menginspirasi, memotivasi dan menumbuhkan komitmen terhadap tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional memberikan manfaat strategis bagi organisasi, seperti meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan, mendorong inovasi, mengembangkan potensi individu, serta menumbuhkan kepuasan dan loyalitas kerja. Selain itu, kepemimpinan ini mampu memperkuat budaya organisasi yang positif dan adaptif.

## **2. Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Organisasi adalah sebuah wadah untuk sekelompok atau sekumpulan orang yang bekerjasama secara rasional dan sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Tahira & Suryani, 2025). Pengertian organisasi seringkali dirumuskan sesuai kepentingan dan tujuan serta tergantung pada konteks dan perspektif keilmuan dari seseorang yang merumuskannya (Effendhie, 2019). Organisasi pendidikan merupakan perkembangan organisasi dalam dunia pendidikan yang di dalamnya menjadi substansi pemahaman tersendiri dalam ilmu pengetahuan. Pendidikan berperan sebagai sumber pendorong dan alat penggagas yang memiliki fungsi yang signifikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Budaya organisasi dalam tatanan pendidikan di Indonesia perlu di realisasikan. Hal ini bertujuan agar generasi penerus bangsa terutama anak didik tumbuh menjadi generasi yang cerdas dan memiliki karakteristik kepemimpinan yang siap untuk menghadapi tantangan kehidupan dimasa yang akan datang (Anggreni, 2021).

Selain fungsi-fungsi yang telah disebutkan di atas, budaya organisasi menurut Alhairi & Syahrani (2021) juga berfungsi antara lain sebagai:

- Memberikan identitas organisasi kepada anggotanya;
- Memudahkan komitmen kolektif;
- Mempromosikan stabilitas sistem sosial;
- Membentuk perilaku dengan membantu manager dengan merasakan keberadaannya.

Budaya organisasi bisa dijadikan menjadi rantai pengikat buat menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu pertarungan sebagai akibatnya akan sebagai satu kekuatan buat mencapai suatu tujuan. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins (2017) antara lain membedakan satu organisasi dengan organisasi lain melalui karakter dan aktivitas uniknya, memberikan anggota rasa memiliki dan identitas khas organisasi, mengutamakan pencapaian tujuan bersama di atas kepentingan individu, serta menjaga keteraturan dan stabilitas organisasi melalui kesatuan komponen yang disatukan oleh pemahaman budaya yang sama. Sementara itu, manfaat organisasi pendidikan meliputi: mengatasi keterbatasan kemampuan, kemauan, dan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan; menciptakan efektivitas dan efisiensi organisasi; menjadi wadah pengembangan potensi dan spesialisasi; serta sebagai tempat pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan lainnya (Alhairi & Syahrani, 2021).

Kajian mengenai budaya organisasi menjadi daya tarik tersendiri bagi kalangan ahli maupun praktisi manajemen, terutama dalam rangka memahami dan mempraktekkan perilaku organisasi. Edgar Schein dalam Rahmat (2015) mengemukakan bahwa “budaya organisasi dapat dibagi ke dalam dua dimensi. Pertama, dimensi lingkungan eksternal, yang berisi lima hal esensial: (a) misi dan strategi; (b) tujuan-tujuan; (c) cara untuk mencapai tujuan-tujuan; (d) pengukuran; dan (e) koreksi. Kedua, dimensi integrasi internal, yang meliputi enam aspek utama: (a) *common language*; (b) batasan kelompok untuk inklusi dan eksklusi; (c) *distributing power and status*; (d) mengembangkan norma keintiman, persahabatan, dan cinta; (e) *reward and punishment*; dan (f) *explaining and explainable ideology and religion*”.

Sementara itu, Fred Luthan dalam Suryanti (2017) menyatakan ada enam karakteristik penting dari budaya organisasi antara lain: “(1) *observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka kemungkinan menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu; (2) *norms*, yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman bagaimana suatu pekerjaan harus dilakukan; (3) *dominant values*, berkaitan dengan adanya nilai-nilai inti yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi; (4) *philosophy*, yaitu adanya kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan (5) *rules*, yaitu adanya pedoman yang ketat untuk kemajuan organisasi; (6) *organizational climate*, berkaitan dengan kondisi tata ruang, sistem berinteraksi para anggota organisasi, dan sistem anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain”.

Peran budaya organisasi dalam lembaga pendidikan islam mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. *Meningkatkan efektivitas guru*. Peningkatan efektivitas guru dapat dicapai dengan menerapkan kedisiplinan dan kerja sama. Penerapan kedisiplinan dan kerja sama tersusun secara sistematis dalam peraturan-peraturan yang telah ditetapkan bersama dan dilaksanakan dengan tegas.
2. *Memperkuat semangat kolaboratif serta kestabilan lingkungan kerja*. Budaya organisasi yang sehat memfasilitasi terbentuknya perilaku kolektif sehingga mendukung kinerja guru. Misalnya, budaya partisipatif yang memberikan ruang bagi guru untuk terlibat

dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

3. *Menciptakan iklim kerja yang produktif*. Budaya organisasi yang menghargai prestasi dan memberi pengakuan terhadap inovasi guru, terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas guru di ruang kelas digital.
4. *Tenaga pendidik akan merasa nyaman sekaligus tertantang untuk meningkatkan performanya*. Dalam ekosistem digital, perubahan kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor individu atau teknologi semata, melainkan juga oleh seberapa kuat norma, nilai, dan praktik kerja di institusi tersebut mendukung pembelajaran digital. Mempromosikan nilai-nilai seperti adaptabilitas, kreativitas, dan kolaborasi digital akan menggerakkan transformasi kinerja guru.

### **3. Dampak Inovasi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru**

Inovasi dalam pendidikan merupakan langkah untuk memecahkan masalah pendidikan, dalam hal ini mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan berbagai komponen sistem pendidikan, baik dalam lingkup yang sempit yang berkaitan dengan tingkat lembaga pendidikan maupun dalam lingkup yang luas yang berkaitan dengan sistem pendidikan (Rusdiana, 2014). Konsep dasar inovasi juga dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 179 yang menyatakan bahwa "*setiap manusia harus mampu bernalar secara kritis dengan menggunakan panca indera yang dianugerahkan Allah SWT kepadanya*". Pendidikan Islam dalam kaitannya dengan ayat ini memiliki peran penting untuk memperkuat paradigma berpikir manusia agar mampu berpikir kritis, inovatif, dan kreatif dalam pengembangan ilmu pengetahuan (Latifah, 2020).

Secara umum, model inovasi pendidikan diklasifikasikan menjadi dua, yaitu top-down model dan bottom-up model. Inovasi model top-down ialah inovasi yang dirancang oleh golongan tertentu, seperti inovasi dari para petinggi, kemudian diserahkan kepada bawahan; contohnya adalah inovasi pendidikan dari Kemendikbud (Departemen Pendidikan Nasional). Sedangkan, model bottom-up merupakan bentuk inovasi yang dirancang dan disusun dari tingkat bawah serta diterapkan sebagai cara untuk mengembangkan mutu prosedur pengelolaan dan penyelenggaraan hasil pendidikan (Kusnandi, 2017).

Konsep utama inovasi pendidikan berperan sebagai aspek fundamental yang mengupayakan pendidikan berkualitas dan terjamin bagi seluruh masyarakat yang tengah dalam proses pendidikan. Inovasi pendidikan bertujuan membentuk gagasan pendidikan yang bersifat konstruktif dan dapat dituangkan dalam bentuk materiil. Gagasan yang dibentuk diharapkan dapat diimplementasikan oleh para pendidik dengan harapan menjadi jalan keluar dari setiap permasalahan pendidikan maupun pembelajaran (Ahmad et al., 2018).

Terdapat dua unsur dalam pendidikan, yaitu unsur teori dan unsur praktik. Inovasi pendidikan, sebagai proses perancangan gagasan atau sistem baru yang kemudian diterapkan oleh individu, kelompok, maupun organisasi pendidikan secara luas, memiliki beberapa tahapan, yaitu:

1. *Invention* (Penemuan) – Temuan atau kreasi suatu ciptaan yang baru, terkadang sangat berbeda dengan yang sudah ada. Inovasi dapat dilakukan di lingkup sekolah, misalnya ketika guru berusaha memecahkan masalah lama dengan gagasan baru. Inovasi di luar sekolah biasanya bersifat menyeluruh, sehingga perubahan bukan hanya mengenai masalah yang sudah ada, tetapi membahas sesuatu yang baru.
2. *Development* (Pengembangan) – Proses pembaruan tidak bisa langsung diterapkan secara menyeluruh, sehingga dibutuhkan penelitian awal, seperti pencarian dan pengujian teori-teori belajar yang layak untuk dikembangkan melalui riset mendasar. Dalam proses ini, tim ahli mengembangkan kurikulum, memilih sekolah percobaan untuk uji coba teori,

dan membuat desain penelitian evaluatif untuk menilai efektivitas berbagai uji coba pembaruan kurikulum.

3. *Diffusion* (Penyebaran), Konsep *diffusion* sering digunakan sebagai sinonim dari *dissemination*. Menurut Roger, *diffusion* berarti “penyebaran ide baru dari sumber penemuan kepada pengguna atau sasaran utama”. Jika penyebaran dianggap berhasil, *dissemination* digunakan untuk memastikan rencana penyebaran dilakukan secara efektif.

Inovasi pendidikan bertujuan meningkatkan efisiensi, relevansi, kualitas, dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dengan memaksimalkan hasil belajar peserta didik melalui penggunaan sumber daya manusia, sarana, prasarana, dan fasilitas secara optimal dan efisien. Secara sistematis arah tujuan inovasi pendidikan meliputi beberapa hal. Pertama, berupaya agar pendidikan dapat terlaksana dalam berbagai varian, metode, dan tingkat, sehingga kebutuhan setiap individu dapat dipenuhi secara seimbang dan adil. Kedua, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam berbagai aspek pendidikan agar pendidikan Indonesia tidak tertinggal. Ketiga, melakukan perubahan pada sistem pendidikan di Indonesia, termasuk menyempurnakan kebijakan sistem informasi, menjaga keanekaragaman kebudayaan nasional, menanamkan kesadaran dan rasa nasionalitas, membangkitkan minat belajar masyarakat, serta menarik minat peserta didik untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi dunia kerja serta kehidupan bermasyarakat.

Peran penting inovasi pendidikan dalam mempengaruhi kinerja guru dapat diimplementasikan melalui beberapa hal, yaitu:

- 1 *Pengembangan kepemimpinan yang terbuka, transparan, demokratis, optimalisasi kompetensi madrasah, pengembangan jiwa kepemimpinan yang kreatif dan berorientasi pada kewirausahaan*. Pengembangan kepemimpinan ini akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru sehingga akan meningkatkan moral, kepuasan kerja, bertanggung jawab dan menciptakan komunikasi yang efektif. Selain itu, penerapan kepemimpinan ini akan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru serta mendorong inovasi dan kreativitas untuk tenaga pendidik.
- 2 *Menerapkan sistem pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAIKEM) serta pengembangan kompetensi penelitian tindakan kelas*. Penerapan sistem ini akan meningkatkan keterampilan mengelola pembelajaran, meningkatkan profesionalitas, perencanaan pembelajaran yang lebih matang, peningkatan kualitas pembelajaran dan dapat mengambil keputusan yang lebih baik berdasarkan hasil refleksi dan asesmen pembelajaran.
- 3 *Penguatan kompetensi tenaga administrasi*. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sistem layanan yang prima dan bermutu sehingga dapat mengimbangi kompetensi guru dan kepala lembaga. Layanan yang prima dan bermutu akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja meningkat serta berfokus pada pengembangan profesional.

## KESIMPULAN

Dalam lembaga pendidikan Islam, terdapat beberapa faktor krusial yang memengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam menginspirasi, memberdayakan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung perubahan dan inovasi dalam pendidikan serta pengajaran. Selain itu, budaya organisasi yang kuat, yang menekankan kedisiplinan dan kerja sama dapat berkontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas guru.

Inovasi pendidikan memainkan peran sentral dalam meningkatkan kinerja guru



melalui tiga aspek utama: pengembangan kepemimpinan yang terbuka dan demokratis, penerapan sistem pembelajaran yang aktif dan inovatif (PAIKEM), serta penguatan kompetensi tenaga administrasi. Kombinasi dari kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang positif, dan inovasi pendidikan secara bersama-sama mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang unggul, bermutu, dan berakar pada nilai-nilai ajaran Islam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abnisa, A. P. (2024). Tafsir Tarbawi: Tafsir Ayat-Ayat Al-Qur'an Terhadap Pendidikan. Adanu Abimata.
- Al Hairi, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya organisasi dan dampaknya terhadap lembaga pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79–87.
- Anggreni, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. *Jurnal PTK dan Pendidikan*, 6(2), 49–56. <https://doi.org/10.18592/ptk.v6i2.4101>.
- Ahmad, K., Harahap, H., Nasution, W. N., Program, M., & Islam, P. (2018). Inovasi pembelajaran pendidikan agama Islam (PAI) di Sekolah Dasar Negeri 097523 Perumnas Batu VI Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun. *Edu Religia: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam dan Keagamaan*, 2(2), 275–290.
- Aulia, Z., Sari, D. P., Nst, M. D., Arillia AR, N., Muda, S. N., Qulby, T. L. N., & Akmalia, R. (2023). Inovasi Pendidikan Dalam Peningkatan Strategi Mutu Pendidikan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 4191–4196.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). (2013). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Emerald Group Publishing.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Pustaka Pelajar.
- Fadhuzzakiyy, K. A., Ismail, F., & Astuti, M. (2025). Paradigma Inovasi Pendidikan Berkelanjutan: Analisis Literatur terhadap Konsep Discovery, Invensi, Inovasi dan Modernisasi Era Digital. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(6), 6546-6557.
- Effendhie, M. (2019). *Organisasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan*. Universitas Terbuka.
- Hadi, A. F. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam di Era Digital. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1), 286-295.
- Hafizi, R., Suyoto, S., Rahmadi, R., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Era Digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 1081-1089.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802-2809.
- Ismayani, Ade. *Metodologi penelitian*. Syiah Kuala University Press, 2019.
- Kusnandi. (2017). Model inovasi pendidikan dengan strategi implementasi konsep Dare to Be Different. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 4(1), 132–144.
- Latifah, L. (2020). Makna isi kandungan Surah Al-A'raf ayat 179 dalam konsep dan karakteristik pendidikan Islam. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.31602/jt.v2i1.2929>.
- Mubarakah, L., Azizah, U. N., Riyanti, A., Nugroho, B. N., & Sandy, T. A. (2021). Pentingnya inovasi pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(9), 1349-1358.
- Na'im, Z., Yulistiyono, A., Arifudin, O., Irwanto, I., Latifah, E., Indra, I., & Gafur, A. (2021). *Manajemen pendidikan Islam*. CV Widina Media Utama.
- Nurhasanah, K., Nelwati, S., & Puspita, M. (2025). Inovasi Pendidikan. *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian dan Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 257-263.
- Rahmat, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dalam Membentuk Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Unilak*, 12(1), 98218.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (7th ed.). Pearson Education.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Madinasika*

- Manajemen Pendidikan dan Keguruan, 1(2), 92–102.
- Rusdiana, A. (2014). Konsep inovasi pendidikan.
- Sahdat, S., Rizhan, M., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Transformasional Leadership Untuk Mengembangkan Budaya Organisasi Yang Inklusif Dalam Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 455-461.
- Sinaga, I. M. A., & Siregar, O. M. (2023). The effect of transformational leadership on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. X. *Formosa. Journal of Applied Sciences*, 2(9), 2287–2300.
- Suryanti, E. W. (2017). Pengembangan budaya organisasi di sekolah. *Jurnal Likhita Prajna*, 19(1), 1–12. <https://doi.org/10.37303/likhitaprajna.v19i1.45>.
- Tahira, J. H., & Suryani, I. (2025). Konsep-Konsep Dasar Organisasi. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(1), 523-529.
- Wahyuni, F., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 141-162.
- Warman. (2022). Perilaku organisasi di bidang pendidikan. *Jejak Pustaka*.
- Wibowo, A. (2019). Kampanye moderasi beragama di Facebook: Bentuk dan strategi pesan. *Eduagama: Jurnal Kependidikan dan Sosial Keagamaan*, 5(2), 85–103. <https://doi.org/10.32923/edugama.v5i2.97>.
- Yunitasari, M. A. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2024). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 2641-2652.