

**MANAJEMAN PERUBAHAN DI LINGKUNGAN SEKOLAH PADA  
IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM MEWUJUDKAN  
KUALITAS PENDIDIKAN DIGITAL DI SDN KERSIKAN I BANGIL**

Inul Zulzila<sup>1</sup>, Suyanto<sup>2</sup>, A. Faizin<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Gresik  
Alamat e-mail : <sup>1</sup>[inul.zulzila24@admin.sd.belajar.id](mailto:inul.zulzila24@admin.sd.belajar.id), <sup>3</sup>[faizin@unigres.ac.id](mailto:faizin@unigres.ac.id)

**ABSTRACT**

*This research aims to describe and analyze change management in the school environment in the implementation of visionary leadership to realize the quality of digital education at SDN Kersikan I Bangil. Changes in the world of education require leadership that is able to adapt to technological developments and the digitalization of learning. Principals as visionary leaders play an important role in creating a vision, strategy, and school culture that supports sustainable digital transformation. This study uses a qualitative approach with a descriptive method. The research subjects include school principals, teachers, and education staff at SDN Kersikan I Bangil. Data was obtained through interviews, observations, and documentation, then analyzed through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawn. The results of the study show that change management at SDN Kersikan I Bangil is carried out through the stages of planning, implementation, and targeted evaluation with the support of the visionary leadership of the principal. School principals play a role as drivers of digital innovation, motivators, as well as facilitators in improving teacher competence and digital infrastructure facilities. Supporting factors for success include collaboration between school residents, government support, and joint commitment in realizing quality digital education. The implications of this study show that the implementation of change management based on visionary leadership is able to increase the effectiveness of digital learning, strengthen innovative culture in schools, and support the realization of quality education that is relevant to the demands of the 21st century.*

**Keywords:** *management, visionary, digital education*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen perubahan di lingkungan sekolah dalam implementasi kepemimpinan visioner guna mewujudkan kualitas pendidikan digital di SDN Kersikan I Bangil. Perubahan dalam dunia pendidikan menuntut adanya kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan digitalisasi pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin visioner berperan penting dalam menciptakan visi, strategi, dan budaya sekolah yang mendukung transformasi digital secara berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di SDN Kersikan I Bangil. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan

dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan di SDN Kersikan I Bangil dilakukan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terarah dengan dukungan kepemimpinan visioner kepala sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak inovasi digital, motivator, sekaligus fasilitator dalam meningkatkan kompetensi guru dan sarana prasarana digital. Faktor pendukung keberhasilan meliputi kolaborasi antarwarga sekolah, dukungan pemerintah, serta komitmen bersama dalam mewujudkan pendidikan digital berkualitas. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen perubahan berbasis kepemimpinan visioner mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran digital, memperkuat budaya inovatif di sekolah, serta mendukung terwujudnya mutu pendidikan yang relevan dengan tuntutan abad 21.

**Kata Kunci:** manajemen , visioner, pendidikan digital

### **A. Pendahuluan**

Dalam sebuah roda kehidupan perubahan merupakan hal yang pasti ,sesuatu yang pasti , pasti akan terjadi semua ini tidak menutup kemungkinan dalam dunia pendidikan. Dimana dunia pendidikan ini merupakan hal yang paling nyata untuk sebuah perubahan yang mana perubahan zaman ini tidak akan berdampak pada kita yang tidak mau berubah sesuai dengan zaman. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal dituntut untuk mampu beradaptasi dengan transformasi digital(Azis, 2019)

Pelayanan pendidikan yang relevan perlu diberikan sesuai dengan

kebutuhan zaman. Di era digital, kualitas pendidikan (Pratama et al., 2024) tidak hanya diukur dari capaian akademik, tetapi juga dari sejauh mana sekolah mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran, manajemen, dan pelayanan pendidikan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua sekolah siap menghadapi perubahan ini. Banyak sekolah masih menghadapi tantangan berupa rendahnya literasi digital guru dan siswa, keterbatasan sarana prasarana teknologi, serta resistensi terhadap perubahan budaya kerja konvensional (Amin, 2022) menuju sistem digital.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses *manajemen perubahan* di lingkungan sekolah belum berjalan optimal. Manajemen perubahan

merupakan upaya sistematis untuk mengelola transisi dari kondisi lama menuju kondisi baru yang lebih adaptif dan inovatif. Dalam konteks pendidikan digital, hal ini mencakup perencanaan strategi, pemberdayaan sumber daya manusia, serta pembentukan budaya sekolah yang terbuka terhadap inovasi (Amin, 2022)(Wibowo & Saptono, 2017).

Peran *kepemimpinan visioner* menjadi faktor kunci dalam keberhasilan manajemen perubahan tersebut. Kepala sekolah yang visioner tidak hanya memiliki kemampuan melihat peluang dan tantangan masa depan (Triyanto, 2020), tetapi juga mampu menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bertransformasi menuju visi bersama. Kepemimpinan visioner menekankan pentingnya arah strategis (Triyanto, 2020) yang jelas, komitmen terhadap inovasi, dan kolaborasi seluruh elemen sekolah untuk mewujudkan visi pendidikan digital yang berkualitas.

Implementasi kepemimpinan visioner dalam konteks manajemen perubahan pendidikan digital menuntut kepala sekolah untuk tidak hanya menjadi pengambil keputusan,

tetapi juga sebagai agen perubahan (*change agent*)(Syafuddin, 2025) yang mampu menciptakan budaya belajar berkelanjutan, memfasilitasi pengembangan kompetensi digital guru, dan mendorong penggunaan teknologi sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pembelajaran. Tanpa adanya kepemimpinan visioner yang kuat, transformasi digital di sekolah cenderung berjalan parsial, tidak terarah, dan tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Transformasi digital dalam dunia pendidikan merupakan tuntutan yang tidak dapat dihindari di era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi. Sekolah Dasar merupakan sebagai pondasi awal pembentukan karakter dan kemampuan belajar peserta didik dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan paradigma pendidikan menuju sistem yang berbasis teknologi. SDN Kersikan I Bangil, sebagai salah satu lembaga pendidikan dasar negeri, menghadapi tantangan untuk mewujudkan kualitas pendidikan digital yang selaras dengan kebijakan Merdeka Belajar serta visi pemerintah dalam membangun *smart school* (Ananda et al., 2023).

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk memahami bagaimana proses manajemen perubahan di lingkungan sekolah dapat berjalan efektif di tengah dinamika perubahan teknologi, budaya organisasi, serta kemampuan sumber daya manusia yang beragam. Banyak sekolah, termasuk SDN Kersikan I Bangil, menghadapi kendala seperti keterbatasan infrastruktur digital, rendahnya kompetensi teknologi guru, serta resistensi terhadap perubahan pola kerja tradisional menuju sistem digital. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan manajerial yang terarah dan terencana agar proses perubahan dapat diterima, dipahami, dan diimplementasikan dengan baik oleh seluruh warga sekolah.

Dalam konteks tersebut, kepemimpinan visioner (Nor & Suriansyah, 2024) kepala sekolah menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan manajemen perubahan. Kepala sekolah visioner mampu menanamkan visi masa depan yang jelas, menggerakkan seluruh sumber daya sekolah, serta menciptakan budaya inovatif yang mendukung pembelajaran digital. Di SDN Kersikan

I Bangil, implementasi kepemimpinan visioner diharapkan dapat menjadi pendorong utama transformasi pendidikan menuju kualitas yang lebih unggul, berkarakter, dan berdaya saing digital.

Penelitian ini menjadi urgen karena akan memberikan gambaran empiris tentang bagaimana strategi manajemen perubahan diterapkan oleh kepala sekolah dalam konteks pendidikan dasar negeri yang sedang berproses menuju digitalisasi. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam bidang kepemimpinan visioner dan manajemen perubahan di era digital. Selain itu, secara praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah, guru, dan (Visioner & )pemangku kebijakan pendidikan di tingkat daerah untuk merancang strategi perubahan yang efektif, Terukur, dan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pendidikan digital.

Dengan demikian, penelitian ini mendesak untuk dilakukan sebagai upaya memahami dinamika implementasi kepemimpinan visioner dalam manajemen perubahan di SDN

Kersikan I Bangil, sekaligus memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan kualitas pendidikan dasar di era digital. Kontekstual lokal yang spesifik meneliti manajemen perubahan dan kepemimpinan visioner di SDN Kersikan I Bangil—mengisi kekosongan studi mikro-sekolah di area tersebut yang belum banyak diteliti.

Pembelajaran yang dilaksanakan hendaknya menekankan aspek kualitas pembelajaran digital (kurikulum, pedagogi, asesmen, literasi digital siswa/guru), bukan hanya adopsi perangkat atau infrastruktur. Integrasi Kepemimpinan Visioner dan Praktik Manajemen Perubahan Menguji bagaimana gaya kepemimpinan visioner *memfasilitasi* langkah konkret manajemen perubahan (komunikasi, pelibatan stakeholder, pelatihan, monitoring) dalam konteks transformasi digital sekolah. Model proses perubahan operasional yang baru merancang atau memvalidasi model proses perubahan yang menggabungkan tahapan visioning → capacity building → implementasi pedagogis digital → evaluasi kualitas, disesuaikan dengan karakteristik SD dasar di wilayah studi. Pendekatan

partisipatif dan peran komunitas sekolah menyorot peran orang tua, komite sekolah, dan masyarakat lokal dalam memperkuat kesinambungan pendidikan digital—memberi bukti empiris pada bentuk kolaborasi yang efektif.

Penelitian ini menawarkan kontribusi kebaruan pada kajian manajemen perubahan pendidikan dengan menempatkan kepemimpinan visioner sebagai penggerak utama transformasi menuju kualitas pendidikan digital pada tingkat Sekolah Dasar. Secara khusus, studi ini (1) memfokuskan analisis pada SDN Kersikan I Bangil sebagai kontekstual mikro yang belum banyak dieksplorasi, (2) menggabungkan pendekatan manajemen perubahan operasional dengan indikator kualitas pembelajaran digital multi-dimensi, dan (3) menghasilkan model praktik partisipatif yang dapat diterapkan pada sekolah dasar dengan keterbatasan prasarana. Selain itu, penelitian ini menyodorkan rekomendasi kebijakan dan modul intervensi nyata bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan lokal, sehingga memperkaya literatur sekaligus memberikan implikasi praktis untuk peningkatan mutu

pendidikan digital di tingkat dasar. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis bentuk implementasi kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam mengelola perubahan menuju peningkatan kualitas pendidikan digital di SDN Kersikan I Bangil.

## **B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian kualitatif Subyek penelitian meliputi guru, tenaga kependidikan dan siswa Instrumen penelitian berupa angket, wawancara, Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi Sedangkan teknik analisis data menggunakan pada penelitian ini menggunakan model analisis Miles dan Huberman. Model analisis ini terdiri atas *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification* (Miles et al., 2014). *Data reduction* berarti merangkum data yang diperoleh dan mencatat temuan kemudian memilah pokok bahasan yang sesuai dengan topik penelitian. *Data display* merupakan penyajian data yang disajikan dalam bentuk narasi yang bertujuan mempermudah penggambaran penemuan. *Conclusion drawing/verification* yaitu

penarikan kesimpulan berdasarkan temuan yang ada.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Manifestasi Kepemimpinan Visioner dalam Transformasi Digital di SDN Kersikan I**

Penelitian di SDN Kersikan I menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan visioner kepala sekolah bukanlah konsep abstrak, melainkan terwujud dalam serangkaian tindakan manajerial yang konkret dan terarah. Bentuk implementasi yang paling menonjol adalah perumusan dan komunikasi visi yang intensif. Kepala sekolah (data temuan: hasil wawancara/studi dokumen) merumuskan visi yang jelas dan futuristik yang disesuaikan dengan konteks sekolah, yakni "Mewujudkan Ekosistem Pembelajaran Digital yang Adaptif dan Berkarakter di SDN Kersikan I." Visi ini tidak hanya berhenti sebagai dokumen, tetapi terus-menerus dikomunikasikan dalam berbagai forum (data: rapat guru, *briefing* pagi, media sosial resmi sekolah). Hal ini sangat krusial, sejalan dengan pandangan Burt Nanus (1992) yang menyatakan bahwa fungsi esensial pemimpin visioner adalah

"menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik." Visi yang dikomunikasikan secara intensif ini berfungsi sebagai "kompas" organisasi, menyatukan persepsi warga sekolah terhadap arah perubahan.

Bentuk implementasi kedua adalah keteladanan (*role modeling*). Ditemukan bahwa Kepala SDN Kersikan I menjadi pengguna aktif teknologi (data: memimpin rapat *hybrid*, menggunakan LMS untuk disposisi). Praktik ini mengonfirmasi konsep "Modeling the Way" dari Kouzes dan Posner (2017), di mana kredibilitas dan kepercayaan guru dibangun ketika mereka melihat pemimpinnya mempraktikkan apa yang diharapkan dari orang lain. Ketiga, kepemimpinan visioner diwujudkan melalui pemberdayaan (*empowerment*). Kepala sekolah tidak bertindak sebagai *one-man show*, melainkan membentuk "Tim Akselerasi Digital" SDN Kersikan I yang terdiri dari guru-guru pro-perubahan (data: hasil wawancara). Tim ini diberi otonomi untuk merancang pelatihan *peer-to-peer*.

Langkah ini menunjukkan pergeseran dari kepemimpinan transaksional ke transformasional, di

mana pemimpin berfokus membangun kapasitas internal organisasi agar mampu beradaptasi secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan hasil tinjauan sistematis oleh Lai dan Tang (2021), yang mengidentifikasi *vision setting* dan *fostering digital culture* sebagai domain kunci dalam kepemimpinan digital. Kepemimpinan di SDN Kersikan I secara nyata mempraktikkan hal tersebut dengan mendorong eksperimen pedagogis melalui pemberdayaan guru adaptif.

### **Manajemen Perubahan dalam Menghadapi Tantangan**

Dalam mengelola perubahan, SDN Kersikan I tidak menerapkan strategi "pukul rata." Strategi manajemen perubahan yang diterapkan sangat adaptif, dimulai dengan diagnosis kebutuhan (data: survei kesiapan digital guru). Langkah ini krusial untuk memetakan tantangan, seperti resistensi guru senior dan kesenjangan kompetensi di lingkungan sekolah, yang sejalan dengan langkah pertama model Kotter (1996), yakni "menciptakan urgensi" berbasis data.

Selanjutnya, sekolah menerapkan implementasi bertahap

(*phased implementation*). Perubahan tidak dilakukan serentak, melainkan dimulai dengan *pilot project* di beberapa kelas (data: observasi). Keberhasilan kecil ini kemudian "dipamerkan" dan diapresiasi secara publik (data: penghargaan "Guru Kreatif Digital Bulan Ini" saat upacara bendera SDN Kersikan I). Strategi ini merefleksikan langkah Kotter dalam "menciptakan kemenangan jangka pendek (*short-term wins*)," yang terbukti efektif untuk menjaga momentum dan mematahkan resistensi. Temuan menarik lainnya adalah penerapan pendekatan "*High-Tech, High-Touch*" di sekolah ini. Meskipun sekolah mengadopsi teknologi baru (data: *platform* AI untuk asesmen), manajemen tetap mengutamakan pendampingan personal melalui program "Sahabat Digital" (guru mahir mendampingi guru pemula).

Pendekatan adaptif ini sangat relevan dengan hasil refleksi Harris dan Jones (2020) mengenai kepemimpinan sekolah di masa *disruptive change*, di mana strategi harus fleksibel dan berfokus pada kesejahteraan (*well-being*) dan dukungan individu untuk guru guna mengurangi kecemasan dalam proses

perubahan yang cepat. Hal ini menunjukkan pemahaman mendalam, seperti yang ditekankan Fullan (2007), bahwa resistensi terhadap perubahan pendidikan seringkali bukan karena teknologinya, tetapi karena kurangnya dukungan, waktu, dan pemahaman pedagogis (aspek *humanware*).

### **Sinergi Peran Warga Sekolah sebagai Ekosistem Perubahan**

Keberhasilan manajemen perubahan di SDN Kersikan I terbukti tidak hanya bertumpu pada kepala sekolah, tetapi pada sinergi seluruh warga sekolah, yang menegaskan pentingnya *Whole School Approach*. Guru tidak hanya berperan sebagai objek perubahan (yang dilatih), tetapi juga subjek/agen perubahan (data: guru di Tim Akselerasi menjadi mentor bagi rekannya).

Peran unik ditemukan pada siswa SDN Kersikan I. Sebagai *digital natives*, siswa berperan sebagai akselerator perubahan (data: siswa membantu guru mengatasi kendala teknis minor di kelas). Fenomena ini mengubah dinamika kelas tradisional menjadi lebih kolaboratif dan berpusat pada siswa (*student-centered*).

Sementara itu, Tenaga



Kependidikan (Tendik) SDN Kersikan I berperan vital sebagai sistem pendukung (*support system*). Melalui digitalisasi administrasi (data: *e-rapor*, PPDB *online*), mereka membebaskan guru dari beban kerja manual, sehingga guru dapat lebih fokus pada inovasi pembelajaran. Orang tua juga dilibatkan secara aktif melalui *platform* komunikasi digital, berperan sebagai fasilitator dan kontrol di rumah. Sinergi ini menunjukkan keberhasilan kepala sekolah dalam membangun "koalisi pemandu yang kuat" (Kotter, 1996) yang melintasi batas-batas struktural.

### **Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Transformasi di SDN Kersikan I**

Dari seluruh temuan, dapat diidentifikasi dua kutub faktor yang memengaruhi proses perubahan. Faktor pendukung utama yang paling fundamental adalah komitmen dan visi kuat Kepala SDN Kersikan I. Hal ini menegaskan teori kepemimpinan Schein (2010) bahwa pemimpin adalah arsitek utama budaya organisasi; tanpa komitmen pemimpin, perubahan hanya bersifat superfisial. Faktor pendukung lainnya adalah ketersediaan anggaran (data: alokasi dana BOS/Komite untuk

infrastruktur WiFi) dan adanya agen perubahan internal.

Di sisi lain, faktor penghambat dominan bersifat kultural dan psikologis, bukan teknis. Ditemukan adanya resistensi kultural dari sebagian guru senior di SDN Kersikan I yang berada di "zona nyaman" (data: wawancara guru). Ini adalah fenomena lumrah yang dijelaskan dalam Teori Difusi Inovasi Rogers (2003) mengenai adanya kelompok *laggards*. Penghambat lain adalah kesenjangan keterampilan digital (*digital skill gap*) dan keterbatasan waktu guru untuk pelatihan di tengah beban mengajar. Strategi manajemen perubahan "high-touch" (pendampingan personal) diterapkan untuk mengatasi resistensi dan kesenjangan *skill* ini secara persuasif.

### **Dampak Transformasi: Dari Digitalisasi Menuju Kualitas Pedagogis**

Dampak penerapan manajemen perubahan berbasis kepemimpinan visioner di SDN Kersikan I terbukti signifikan. Dampak paling esensial di sekolah ini bukanlah sekadar "digitalisasi" (memindahkan proses analog ke digital), melainkan "transformasi pedagogis" (mengubah

cara berpikir dan mengajar). Hal ini terbukti dari peningkatan kompetensi digital guru (data: dari yang awalnya dominan PPT/WA, kini mahir menggunakan LMS, Canva, Quizizz).

Peningkatan kompetensi ini berdampak langsung pada praktik di kelas. Observasi menunjukkan pembelajaran menjadi lebih interaktif, personal, dan berpusat pada siswa melalui penerapan *project-based learning* digital dan *gamification*. Dampak ikutan lainnya adalah peningkatan keterlibatan siswa (*student engagement*) (data: analisis partisipasi siswa di LMS) dan efisiensi administratif (data: layanan *paperless*).

Secara keseluruhan, temuan ini membuktikan bahwa teknologi hanyalah *enabler* (alat). Kunci keberhasilan di SDN Kersikan I terletak pada kepemimpinan visioner yang mampu menerjemahkan visi menjadi strategi manajemen perubahan yang manusiawi dan terstruktur, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan pengalaman belajar siswa. Temuan ini konsisten dengan fokus *curriculum and instruction innovation* yang ditekankan oleh Lai dan Tang (2021), yang menyatakan bahwa pemimpin digital harus memastikan bahwa teknologi digunakan untuk mendorong perubahan substantif dalam

praktik pengajaran, bukan hanya untuk tujuan administratif.

#### **D. Kesimpulan**

Kepemimpinan visioner Kepala Sekolah SDN Kersikan I merupakan penentu krusial dalam keberhasilan manajemen perubahan menuju pendidikan digital. Implementasi kepemimpinan visioner terbukti menjadi fondasi utama keberhasilan, termanifestasi melalui tiga aspek kunci: perumusan dan komunikasi visi yang konsisten, keteladanan (*role modeling*) dalam adopsi teknologi, dan pemberdayaan (*empowerment*) melalui pembentukan "Tim Akselerasi Digital." Kepemimpinan ini berhasil mengubah visi abstrak menjadi praktik manajerial dan pedagogis yang konkret. Strategi manajemen perubahan yang diterapkan bersifat adaptif dan terstruktur, selaras dengan Model Perubahan Kotter, melalui implementasi bertahap (*phased implementation*) yang didahului diagnosis kebutuhan, serta pendekatan "*High-Tech, High-Touch*" (teknologi diimbangi dengan pendampingan personal) untuk mengelola resistensi dan kecemasan guru. Keberhasilan transformasi digital ini didukung oleh sinergi

seluruh komponen (*Whole School Approach*), di mana guru, siswa sebagai akselerator digital, dan Tenaga Kependidikan sebagai *support system* berperan aktif. Faktor pendukung utama adalah komitmen kuat Kepala Sekolah, sementara penghambat terbesar adalah resistensi kultural dan kesenjangan keterampilan digital (*digital skill gap*), yang berhasil dimitigasi oleh strategi kepemimpinan tersebut. Dampak akhirnya adalah transformasi pedagogis, bukan sekadar digitalisasi, dibuktikan dengan peningkatan signifikan pada kompetensi digital guru dan pergeseran metode mengajar menjadi lebih interaktif, personal, dan berpusat pada siswa. Dengan demikian, Kepala Sekolah SDN Kersikan I berfungsi sebagai arsitek budaya yang memimpin transformasi *mindset* dan kompetensi warga sekolah untuk peningkatan kualitas pengalaman belajar siswa. dapat diintegrasikan secara bermakna untuk peningkatan kualitas pendidikan dan pengalaman belajar siswa.

#### DAFTAR PUSTAKA

Amin, M. A. S. (2022). PERILAKU

KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR. *Jurnal Cakrawala Pendas*.

<https://doi.org/10.31949/jcp.v8i2.2256>

Ananda, R., Wibisono, W. C., Kisvanolla, A., & Purwita, P. A. (2023). Kebijakan Merdeka Belajar Sebagai Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 7(2), 693–708.

<https://doi.org/10.30601/dedikasi.v7i2.4028>

Azis, T. N. (2019). Strategi pembelajaran era digital. *Annual Conference on Islamic Education and Social Sains (ACIEDSS 2019)*, 1(2), 308–318.

Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change* (4th ed.). Teachers College Press.

Fullan, M. (2014). *The Principal: Driving School Improvement and Change*. Jossey-Bass

Harris, A., & Jones, M. (2020). COVID-19 – School Leadership in Disruptive Times: A Reflection. *School Leadership & Management*, 40(4), 382–386

Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations* (6th ed.). Jossey-Bass

Lai, J. W. M., & Tang, H. (2021). Digital Leadership in Schools: A Systematic Review of the

- Literature. *International Journal of Educational Management*, 35(2), 263–278.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership for the 21st Century: Accelerating the Development of Digital Technology in Schools. *School Leadership & Management*, 26(2), 157–176
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis\_ A Methods Sourcebook Edition 3* (3 Edition). Sage Publications, Inc.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. Jossey-Bass
- Nor, T., & Suriansyah, A. (2024). KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 05(01), 64–72.
- Pratama, M. I., Adri, H. T., & Laeli, S. (2024). Hubungan Kasih Sayang Orang Tua dengan Motivasi Belajar Peserta Didik Kelas 5 SDN Pakuan Bogor. *Didaktik Global Jurnal Ilmu Kependidikan*, 1(1), 1–30.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th ed.). Free Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Syafuddin, K. (2025). PERAN PENDIDIK SEBAGAI AGENT OF CHANGE DALAM PENDIDIKAN ORANG DEWASA pembangunan masyarakat . Meski saat ini program pendidikan dapat dilakukan dari agent of change . bidangnya untuk mendorong pengikut atau masyarakat mengambil keputusan. 07(01), 1–18.
- Triyanto, T. (2020). *Jurnal Civics : Media Kajian Kewarganegaraan Peluang dan tantangan pendidikan karakter di era digital Peluang dan tantangan pendidikan karakter di era digital*. 17(2), 175–184.
- Wibowo, A., & Saptono, A. (2017). Kepemimpinan Intrapreneurship , Budaya Sekolah dan Kinerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(2), 176–193.