

## **Integrasi Transformasi Budaya Organisasi Inovatif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Jangka Panjang di Sekolah Dasar: Tinjauan Sistematis**

**Marlina Marbun<sup>\*1</sup>, Bambang Budi Wiyono<sup>2</sup>, Sunarni<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Malang, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[marlina.marbun.2301328@students.um.ac.id](mailto:marlina.marbun.2301328@students.um.ac.id), <sup>2</sup>[bambang.budi.fip@um.ac.id](mailto:bambang.budi.fip@um.ac.id),  
<sup>3</sup>[sunarni.fip@um.ac.id](mailto:sunarni.fip@um.ac.id)

### **Abstrak**

Perubahan yang cepat dan berkelanjutan di berbagai bidang termasuk pendidikan telah membawa dunia ke era globalisasi dan masyarakat berbasis pola pikir untuk mengatasi masalah dunia nyata melalui solusi inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi yang dapat diimplementasikan dalam mengintegrasikan transformasi budaya organisasi inovatif guna meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan di sekolah dasar. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan analisis konten. Penelitian ini mengeksplorasi berbagai literatur yang relevan mengenai strategi budaya inovatif di lingkungan pendidikan, dampak, dan tantangan dalam membangun budaya inovatif di lingkungan pendidikan dasar. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam pendidikan, pelatihan berkelanjutan, kepemimpinan yang mendukung inovasi, serta kolaborasi dan komunitas praktik merupakan strategi kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan mendukung peningkatan kinerja guru. Transformasi budaya inovatif ini berdampak positif pada peningkatan keterampilan guru, motivasi kerja, dan kualitas pembelajaran siswa. Meskipun demikian, terdapat beberapa tantangan dalam implementasi strategi ini, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, serta kurangnya pelatihan profesional yang memadai menjadi hambatan utama. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi para pemangku kepentingan pendidikan, termasuk pentingnya pelatihan yang berkelanjutan bagi guru, penguatan kepemimpinan inovatif, pembentukan kolaborasi (komunitas praktik). Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah dasar, serta mendorong terciptanya lingkungan pembelajaran yang lebih adaptif terhadap perubahan zaman dan inovatif.

**Kata kunci:** *budaya organisasi inovatif, kinerja guru, pendidikan dasar, teknologi Pendidikan, transformasi budaya*

### ***Integration of innovative organizational culture transformation to improve long-term teacher performance in primary schools: A Systematic Review***

#### **Abstract**

*Rapid and sustained changes in various fields including education have brought the world into an era of globalization and a mindset-based society to address real-world problems through innovative solutions. This study aims to identify and analyze strategies that can be implemented in integrating innovative organizational culture transformation to improve teacher performance in a sustainable manner in elementary schools. This study uses the Systematic Literature Review (SLR) method with a content analysis approach. This study explores various relevant literature on innovative cultural strategies in the educational environment, impacts, and challenges in building innovative culture in the basic education environment. The results of the study show that the integration of technology in education, continuous training, leadership that supports innovation, and collaboration and community of practice are key strategies in creating an innovative organizational culture and supporting the improvement of teacher performance. This innovative cultural transformation has a positive impact on improving teacher skills, work motivation, and the quality of student learning. However, there are several challenges in the implementation of this strategy, such as resistance to change, limited resources, and lack of adequate professional training as the main obstacles. This research provides practical recommendations for education stakeholders, including the importance of continuous training for teachers, strengthening innovative leadership, and the formation of collaborations (communities of practice). The implications of this research are expected to contribute to improving teacher performance and the quality of education in elementary schools, as well as encouraging the creation of a learning environment that is more adaptive to changing times and innovative.*

---

**Keywords:** *cultural transformation, educational technology, innovative organizational culture, primary school, teacher performance*

---

## 1. PENDAHULUAN

Dalam konteks pendidikan dasar yang terus berkembang, memiliki peran penting yang fundamental dalam membangun intelektual, ketrampilan dan karakter siswa bagi kemajuan bangsa [1]. Kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar dipengaruhi faktor kinerja guru sebagai garda terdepan dalam proses pembelajaran [2]. Guru memiliki tanggung jawab untuk memastikan kualitas pembelajaran yang optimal. Sehingga kemampuan guru untuk menghasilkan solusi inovatif didasarkan pada pengetahuan dan ketrampilan, pengalaman serta keahlian dalam menangani suatu masalah [3]. Dalam era digital, transformasi budaya organisasi inovatif menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja guru. Namun, masih banyak sekolah dasar yang menghadapi kendala dalam menerapkan strategi ini, seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya [4]. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja guru menjadi prioritas dalam upaya memperkuat kualitas pendidikan secara holistik dan diperlukan kajian sistematis yang mengidentifikasi strategi efektif untuk mendukung transformasi budaya organisasi dalam pendidikan dasar.

Perkembangan pesat informasi komunikasi dan teknologi telah mengubah dan mempengaruhi pembelajaran manusia di abad ke-21 [5]. Model manajemen pendidikan harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat saat ini [6]. Pergerakan dan perubahan yang cepat dan berkelanjutan di banyak bidang telah membawa dunia ke era globalisasi dan masyarakat berbasis pola pikir yang diperlukan untuk mengatasi masalah dunia nyata melalui solusi inovatif [7]. Inovasi sering dikaitkan dengan perubahan, menciptakan, dan implementasi konsep yang baru bagi organisasi, negara, dunia, industri dan bahkan dalam pendidikan [8]. Kreativitas menghasilkan peluncuran ide-ide baru, dan sebagian bergantung pada manajemen organisasi masing-masing [9]. Saat ini, semua organisasi modern menghadapi tantangan dan isu multikultural dan prospektif sebagai dampak dari globalisasi. Inovasi diperlukan bagi semua organisasi untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam era persaingan global saat ini [10]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh inovasi terhadap kompetensi profesional guru dan efektivitas sekolah [11].

Implementasi budaya inovatif dalam organisasi didukung oleh kepemimpinan yang efektif [12]. Pemimpin yang efektif mampu menumbuhkan pemikiran inovatif dan membangun budaya kerja inovatif untuk mendapatkan kerangka kerja yang menekankan pentingnya menumbuhkan pola pikir berkembang, mendorong berbagi pengetahuan, mempromosikan ketrampilan, dan memanfaatkan teknologi baru untuk mendukung pengembangan seumur [13]. Salah satu pendekatan yang dianggap efektif adalah melalui transformasi budaya organisasi yang inovatif [14]. Budaya organisasi yang inovatif dapat menjadi katalisator dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan [15], [16].

Namun, dalam banyak kasus, budaya organisasi yang ada tidak selalu mendukung inovasi dan perbaikan berkelanjutan, terutama di pendidikan sekolah dasar [17]. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa banyak sekolah dasar masih menghadapi kendala dalam mengintegrasikan transformasi budaya organisasi inovatif secara efektif. Beberapa studi mengidentifikasi bahwa kurangnya pemahaman tentang strategi integrasi budaya inovatif, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan sumber daya dan pelatihan yang diarahkan pada pengembangan kapasitas manajemen yang profesional menjadi faktor penghambat utama [18]. Selain itu, penelitian yang ada cenderung fokus pada dampak budaya organisasi terhadap kinerja guru secara umum, tanpa mengeksplorasi strategi spesifik yang dapat diterapkan untuk mencapai keberlanjutan dalam peningkatan kinerja guru [19]. Keterampilan yang dibutuhkan untuk meraih kesuksesan di dunia telah berubah, dan terdapat kesenjangan antara keterampilan yang dipelajari di sekolah dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berfungsi di tempat kerja dan di masyarakat [20]. Berbagai integrasi keterampilan yang lebih luas dibutuhkan untuk belajar, berkomunikasi, berkolaborasi, dan memecahkan masalah dan kreativitas dalam lingkungan digital abad 21 [21].

Beberapa penelitian terdahulu menyoroti pentingnya perubahan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru [22], [23], [24]. Namun, tantangan yang dihadapi guru dalam meningkatkan kinerja mereka semakin kompleks, terutama dalam menghadapi tuntutan kurikulum yang dinamis, perkembangan teknologi, dan harapan masyarakat yang semakin tinggi. Akan tetapi studi penelitian terkait strategi implementasi budaya organisasi yang inovatif masih terbatas dalam konteks pendidikan [25], [26]. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk menciptakan lingkungan kerja dengan mengintegrasikan transformasi budaya organisasi yang inovatif di lingkungan sekolah yang mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi utama dalam membangun budaya organisasi inovatif guna meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar melalui metode tinjauan sistematis. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis dampak dan tantangan transformasi budaya organisasi inovatif terhadap peningkatan kinerja guru serta memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh sekolah.

Berdasarkan tujuan tersebut, SLR ini mengeksplor jawaban atas pertanyaan penelitian berikut: Pertanyaan dalam penelitian ini: 1) apa saja strategi membangun transformasi budaya organisasi inovatif untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. 2). Apa saja dampak dan tantangan transformasi budaya organisasi inovatif terhadap peningkatan kinerja guru. Urgensi penelitian ini semakin meningkat di tengah tuntutan reformasi pendidikan yang semakin mendesak. Dengan meningkatnya kebutuhan akan pendidikan yang berkualitas dan adaptif terhadap perubahan zaman, transformasi budaya organisasi di sekolah menjadi kebutuhan yang tidak bisa diabaikan (Bolman & Deal, 2017). Penerapan strategi yang tepat tidak hanya akan meningkatkan kinerja guru, tetapi juga mendorong terciptanya ekosistem pembelajaran yang lebih inovatif, responsif, dan berkelanjutan [27]. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran siswa, tetapi juga pada penguatan sistem pendidikan secara keseluruhan [28]. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pemangku kepentingan pendidikan, termasuk kepala sekolah, guru, dan pembuat kebijakan, dalam merancang dan mengimplementasikan strategi transformasi budaya organisasi yang efektif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan strategi transformasi budaya organisasi inovatif di pendidikan sekolah dasar, sekaligus menjadi referensi bagi praktisi dan peneliti di bidang pendidikan.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Design

Eksplorasi artikel atau review literatur penelitian secara sistematis dilakukan untuk mengidentifikasi penelitian sebelumnya yang relevan untuk dimuat dalam kajian penelitian ini [29]. Peneliti menerapkan teknik kajian literatur yang terstruktur untuk menjawab pertanyaan penelitian serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode tinjauan sistematis dianggap sangat bernilai secara akademis karena melibatkan dosen ahli dalam menyintesis bukti-bukti yang kuat melalui kajian terhadap data sekunder yang relevan dengan pertanyaan yang sedang diteliti [30]. Tinjauan sistematis dilaksanakan berdasarkan pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) [31].

### 2.2. Strategi Pencarian dan Sampel

Pencarian literatur tinjauan mencakup basis data elektronik Publish of Perish dengan source search selected scopus dan google scholar. Strategi pencarian diterapkan dengan menggunakan kata kunci untuk menemukan data seperti "organizational culture", "innovation culture", "teacher performance" AND "elementary school" OR "Primary school", "strategy", "organizational culture", "innovation culture", "teacher performance" AND "elementary school" OR "Primary school". Pencarian literatur yang dimuat dalam durasi waktu satu dekade antara tahun 2015 dan 2025 mengenai strategi membangun transformasi budaya organisasi inovatif guru terhadap kinerja guru di pendidikan sekolah dasar. Berdasarkan pedoman PRISMA, ditemukan 433 paper yang diambil dalam pencarian literatur. Semua paper dientri dengan memilih result copy excel pada Publish of Perish untuk dianalisis dengan bantuan aplikasi Ms.Excel. Setelah duplikat dan non-jurnal serta paper yang bukan Bahasa Inggris dihapus masih ada 406 artikel yang memenuhi kriteria. Setelah proses penyaringan dilakukan dengan menghilangkan tidak ada strategi dan perlakuan serta tidak tingkat sekolah dasar, ditemukan 27 artikel yang memenuhi kriteria inklusi (Gambar 1). Tabel 1 mengilustrasikan daftar artikel yang disertakan dalam penelitian ini.

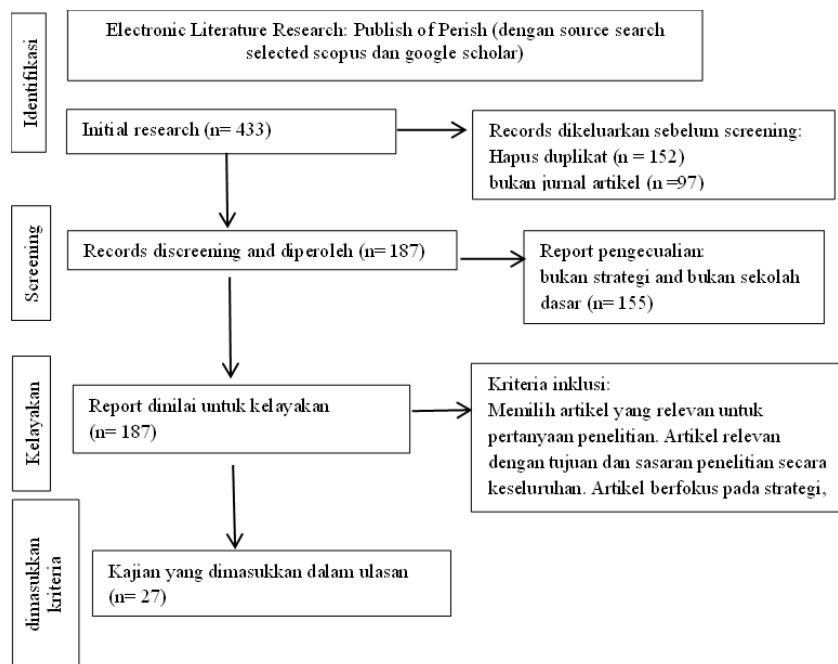
### 2.3. Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis konten, yaitu metode penelitian yang dirancang dengan tujuan untuk mengkaji dan memahami isi tulisan secara terstruktur, seperti prosiding dan artikel jurnal untuk memperoleh kesimpulan yang relevan antara konten tulisan dan konteks pemanfaatannya [32].

Analisis konten berpusat pada kajian kritis dan reflektif mengenai manajemen guru, terutama dalam mengeksplor strategi membangun transformasi budaya organisasi inovatif terhadap kinerja guru dalam konteks pendidikan dasar. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi pemahaman yang lebih mendalam terkait topik yang diteliti [33] berdasarkan strategi membangun transformasi budaya organisasi inovatif terhadap kinerja guru dalam pendidikan dasar. Tujuan utama dari analisis konten ini adalah untuk menemukan jawaban atas berbagai pertanyaan yang diajukan seperti: 1) apa saja strategi yang digunakan untuk membangun transformasi budaya organisasi budaya inovatif untuk meningkatkan kualitas kinerja guru; 2) apa saja dampak dan tantangan implementasi strategi membangun transformasi budaya organisasi inovatif terhadap kualitas kinerja guru?

Penelitian ini menerapkan metode analisis konten yang melibatkan dua tahapan utama. Langkah pertama adalah menseleksi artikel penelitian yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sekaligus menjadi tujuan penelitian, berdasarkan tinjauan literatur untuk mendapatkan artikel penelitian yang representatif untuk

membahas aspek eksplorasi strategi membangun transformasi budaya inovatif terhadap kinerja guru. Pada proses ini, penulis memanfaatkan Publish of Perish (dengan source search selected scopus dan google scholar) untuk mengkaji literatur yang relevan mengenai strategi membangun budaya inovatif terhadap kinerja guru di sekolah pendidikan dasar. Langkah dalam mencari publikasi literatur yang relevan, digunakan kombinasi kata kunci seperti ‘innovation culture’, ‘elementary school student’, ‘strategy to build innovative organizational culture transformation”, dan ‘teacher performance. Dari hasil pencarian ini, diperoleh 27 artikel utama yang relevan dengan topik penelitian, dilengkapi dengan artikel pendukung dan prosiding.



Gambar 1. Proses seleksi artikel berdasarkan PRISMA.

Selanjutnya, langkah kedua adalah melakukan proses koding pesan-pesan yang terdapat dalam literatur artikel penelitian sesuai dengan konsep budaya organisasi inovatif terhadap kinerja guru. Pada tahap ini, penulis terlebih dahulu mengidentifikasi atau menyatukan bagian-bagian pesan yang tepat untuk dikodekan dengan menggunakan metode yang disarankan melalui pedoman dan standar yang digunakan [34]. Teknik ini membantu penulis untuk mengidentifikasi yang mana literatur artikel utama dan prosiding yang membahas strategi membangun transformasi budaya organisasi inovatif yang berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah pendidikan dasar.

Selain itu, sumber referensi literatur yang lain juga dimanfaatkan untuk mendukung dan memperkuat data primer dengan mengidentifikasi kata, frasa, pernyataan, dan argumen yang relevan dengan topik penelitian ini. Dengan demikian, penulis dapat mengetahui strategi mana yang paling dominan atau paling sering diterapkan dalam membangun transformasi budaya organisasi inovatif yang memengaruhi kinerja guru.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil

Tabel 1 mengilustrasikan daftar artikel yang dimuat dalam penelitian ini. Kajian temuan penelitian sebagai berikut:

Table 1. *innovation culture on teacher performance for primary school*

Authors	Metode	Tool/Platform/Model	Temuan: Strategi
[35]	Kualitatif berbasis SLR	1. Digital Education Plan (DEP): EdTech Integration Framework in Schools (ETIFS) 2. PICTOS (Planning ICT in School) software developed by the Belgian	strategi perencanaan dan integrasi teknologi dalam pendidikan (Educational Teknologi/EdTech): rencana kebijakan TIK berbasis sekolah

		educational administration	
[36]	kuantitatif: SEM-PLS	3. Evolutionary Development Model (EDM) Teori: 1. Expectation Confirmation Model of Information System Continuance (ECM-ISM) 2. Information System Success Model (ISSM)	Intensi E-Learning berkelanjutan dengan inovasi terbuka
[37]	kuasi-eksperimental	Foodball Game, sebuah game untuk aplikasi seluler: Pertunjukan teater Klub Foodball Mediterania. Pengembangan program berlangsung selama 6 bulan.	program <i>gamifikasi Foodball</i> , diterapkan pada pendidikan gizi sebagai strategi inovasi dan pembelajaran
[38]	cross-sectional observational study	EBP (discrete trial training, pivotal response training, visual schedules)	implementasi evidence-based practices (EBPs) Untuk anak-anak dengan autisme
[39]	Mix method: Exploratory case study design	program persiapan guru pendidikan melalui kemitraan strategis dengan Center on Innovation, Design and Digital Learning's (CIDDL) Tech Alliance	Integrasi teknologi dalam pendidikan khusus
[40]	Kualitatif: studi kasus	Pendekatan logika layanan dan teori inovasi layanan	Education for sustainable development (ESD) di sekolah sebagai organisasi layanan: "Pengalaman siswa yang berkelanjutan"
[41]	Kualitatif: perbandingan studi kasus	Guru memanfaatkan teknologi untuk personalisasi dan pembelajaran kolaboratif	Infusi teknologi pendidikan di distrik sekolah AS: struktur pelatihan dan pendukung
[42]	kaualitatif-metodologi naratif	Digital Game-based learning (DGBL)	Mengintegrasikan Game Digital dalam Pengajaran dan Pembelajaran
[43]	mix-method	faktor organisasi dan prosedural utama (yaitu, nilai dan tujuan organisasi, kepemimpinan, struktur, budaya, dinamika, Teknologi Informasi dan Komunikasi, proses KCM dan orang)	Knowledge Creation and Management (KCM)
[44]	kuantitatif: SEM	Behavioral Commitment Theory (BCT) and Social Identity Theory (SIT)	reputasi yang solid, mempertahankan pendidik terbaik, Struktur organisasi, sistem pendukung, perilaku organisasi, kemajuan teknologi, dan komunikasi terbuka
[45]	mixed methods	Pendekatan keadilan sosial untuk pendidikan: Keterampilan perlawanan yang sehat dan strategi berbasis kekuatan untuk bekerja menuju keadilan rasial dan ekonomi diajarkan sebagai bagian dari pedagogi yang efektif.	Pendekatan trauma yang responsif secara budaya untuk siswa kulit berwarna
[46]	kuantitatif: the akhir tahun ketiga dan keempat program TIK Nasional	1. penggunaan pedagogi peningkatan TIK 2. Kompetensi Digital Guru 3. Penggunaan konten digital 4. Desain Konten Digital oleh Guru 5. Pembaruan Situs Web Pedagogis 6. e-komunikasi antar guru/staf	integrasi teknologi di lembaga pendidikan - kepala sekolah dan fasilitator TIK
[47]	Mix method: explanatory	1. Komunikasi elektronik guru-orang tua. 2. Visi Sekolah 3. pimpinan 3.praktik	innovative digital school model (IDI school)

---

	multiple case study	4. Komunitas Pengajar 5. Praktik pedagogis 6. Praktik pengetahuan tingkat sekolah 7. Sumber Daya Digital	
[48]	kuantitatif: descriptive-correlational design	pelatihan dan lokakarya (lokal, nasional atau internasional), menarik orang-orang di komunitas untuk berpartisipasi demi kemajuan sekolah	Kompetensi guru: guru sebagai fasilitator di kelas
[49]	kualitatif	The Learning Recovery and Continuity Plan (LRCP) lima prinsip: keselamatan dan pencegahan, memastikan kelangsungan pembelajaran, memfasilitasi ruang belajar yang aman, kepekaan terhadap pertimbangan kesetaraan, dan keterkaitan dengan dorongan pendidikan yang ada.	Inovasi Ciptaan Bersama menerapkan Kepemimpinan Bridging
[1]	kualitatif: SLR	Keterampilan abad ke-21	Keterampilan manajemen pengetahuan dan informasi: e-learning & literasi digital
[50]	kualitatif: studi kasus	Teaching Research Group (TRG; <i>jiaoyan zu</i> ), budaya Konfusianisme tradisional tentang kepemimpinan	Budaya belajar guru, Budaya belajar terkemuka
[51]	kuantitatif: SEM-Amos	Manajemen pelatihan	Mengajarkan Kreativitas
[52]	kuantitatif: SPSS	Reward, Kebutuhan guru terpenuhi, kepuasan kerja tercapai	Kepemimpinan instruksional dan efikasi diri
[53]	kuantitatif	Saluran Komunikasi, Sistem Sosial, Tahap Pengetahuan	Tahap Kepedulian Guru Evaluasi Inovasi Sekolah Dasar
[54]	kualitatif	pengembangan profesional yang melibatkan refleksi berkelanjutan dan pembelajaran berkelanjutan	keterampilan guru abad ke-21
[55]	kualitatif	Pelajar, guru, orang tua, komunitas, masyarakat, dan budaya masyarakat harus menjadi fokus utama dari perubahan ini	Teori dan Praktek Pengajaran dan Pembelajaran
[56]	kualitatif: SLR	Transformasi konteks kebijakan, perubahan demografi peserta didik dan pendidik	kepemimpinan dan manajemen sekolah di Afrika Selatan
[57]	kualitatif: SLR	Teacher collaboration, Professional learning community (PLC), Community of practice (CoP), Team, Group	Kolaborasi guru
[58]	kuantitatif	Budaya sekolah: pers akademik, dukungan siswa, dan kepercayaan dan rasa hormat di antara guru	Kapasitas guru untuk belajar organisasi
[59]	kualitatif	Pembelajaran Digital: Integrasi Teknologi dalam Pembelajaran	Mengajar di Era Digital
[60]	kualitatif: SLR	integrasi atau implementasi TIK dalam praktik kelas guru	perilaku kerja yang inovatif

---

### 3.2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi berbagai strategi membangun transformasi budaya organisasi inovatif untuk meningkatkan kinerja guru khususnya di pendidikan dasar. Berlandaskan pendekatan analisis konten, hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi berbagai strategi tersebut tidak dapat diterapkan dengan cara sendiri-sendiri atau terpisah. Akan tetapi, pendekatan yang terintegrasi memerlukan strategi yang saling bersinergi dengan strategi lainnya yang saling mendukung dan melengkapi satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan tabel hasil tinjauan literatur sistematis yang telah dilakukan, penelitian ini mengidentifikasi beberapa strategi yang dapat diimplementasikan untuk membangun transformasi budaya organisasi inovatif dalam konteks pendidikan sekolah dasar, serta dampak dan tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan. Berikut adalah pembahasan yang merangkum temuan dari penelitian ini:

#### 1. *Membangun Transformasi Budaya Organisasi Inovatif*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi budaya organisasi inovatif dapat dicapai melalui beberapa strategi utama, antara lain:

##### a. *Integrasi Teknologi dalam Pendidikan:*

Beberapa studi [35], [46] menekankan pentingnya integrasi teknologi dalam proses pembelajaran. Penggunaan teknologi seperti EdTech dan Digital Game-Based Learning (DGBL) dapat meningkatkan kreativitas dan kolaborasi di antara guru dan siswa. Selain itu, teknologi juga memungkinkan guru untuk mengakses sumber daya pembelajaran yang lebih beragam dan inovatif, sehingga mendukung peningkatan kinerja mereka. Teknologi menjadi salah satu katalisator utama dalam mendorong inovasi di lingkungan pendidikan dasar. Seperti yang ditunjukkan oleh [35], [36] perencanaan berbasis teknologi informasi, serta integrasi e-learning dengan pendekatan inovasi terbuka [61], telah terbukti meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penggunaan teknologi yang tepat, guru mampu beradaptasi dengan tantangan pembelajaran abad ke-21, yang semakin menuntut fleksibilitas dan kemampuan berpikir kreatif dalam mendukung proses pembelajaran siswa berbasis teknologi informasi [62].

##### b. *Pembelajaran Berkelanjutan dan Pelatihan Guru:*

Penelitian oleh [48], [54] menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi guru merupakan faktor kunci dalam membangun budaya inovatif. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis guru, tetapi juga mendorong mereka untuk mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif. Hal ini didukung oleh [63] memberikan suara kepada guru yang berpengalaman dalam pendidikan untuk pembangunan berkelanjutan (ESD) yang berkontribusi pada aspek pengetahuan pedagogis dan konten pembelajaran. Dalam studinya mengintegrasikan education for sustainable development (ESD) di sekolah dasar Jerman menunjukkan serangkaian kompetensi guru dalam perspektif pembelajaran dan pembiasaan budaya positif dengan mengadopsi pembelajaran inovatif mampu meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, pentingnya ESD dalam program guru bersifat strategis untuk meningkatkan kinerja guru saat ini dan untuk keberlanjutan di masa depan. Namun, sayangnya, sebagian besar guru yang tidak berpengalaman dan berpengetahuan luas tentang keberlanjutan dan sebagian besar lembaga pendidikan/pelatihan guru tidak menawarkan konten apa pun untuk membangun pengetahuan keberlanjutan mereka [64]. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pengajaran digital terus menjadi tantangan bagi sistem pendidikan yang karenanya harus ditangani, dan akan terus menjadi isu utama dalam pelatihan guru saat ini, karena memang merupakan pilar mendasar untuk mempromosikan cara mengajar baru, menjadi satu-satunya cara untuk mengembangkan panorama inovasi pengajaran areal [65].

##### c. *Kepemimpinan yang Mendukung Inovasi:*

Kepemimpinan yang efektif dan visioner merupakan faktor penting dalam menciptakan budaya organisasi yang inovatif [13]. Pemimpin yang mendukung inovasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong eksperimen, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan yang sering kali muncul dalam proses transformasi budaya. Kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci dalam menciptakan budaya organisasi yang inovatif. Hal ini sejalan dengan studi [66] berbagai gaya kepemimpinan memiliki dampak positif pada inovasi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan memengaruhi iklim organisasi, perilaku organisasi dan pemimpin, atau variabel organisasi lainnya seperti pembelajaran dan berbagi pengetahuan. Beberapa gaya kepemimpinan memiliki dampak langsung dan tidak langsung pada inovasi organisasi. Studi [67] menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif yang mendorong visi dinamis dan mengubah standar budaya sangat penting dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Pemimpin sekolah yang proaktif dalam mempromosikan inovasi, serta menyediakan dukungan yang diperlukan, mampu memfasilitasi

pelaksanaan strategi inovatif secara lebih efektif. Hal ini sangat relevan dengan konteks sekolah dasar yang sering kali menghadapi keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan. Lembaga pendidikan yang bermutu adalah lembaga yang bermutu dalam hal efektivitas, efisiensi dan produktivitas, dan hal tersebut menjadi tanggung jawab pemimpin untuk merintis, menciptakan dan mendorong tumbuhnya budaya mutu di sekolah melalui pemimpin yang berwawasan jauh ke depan, pemimpin yang mampu menangani perubahan dan menciptakan pembaharuan pendidikan ke arah mutu sehingga prestasi sekolah dapat tercapai secara efektif.

d. *Kolaborasi dan Komunitas Praktik:*

Penelitian oleh [57], [58] menunjukkan bahwa kolaborasi antar guru dan pembentukan komunitas praktik (CoP) dapat meningkatkan kapasitas guru untuk berinovasi. Kolaborasi ini memungkinkan guru untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan strategi pembelajaran yang efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif. Penelitian ini juga menemukan bahwa kolaborasi yang efektif antara guru, baik melalui komunitas belajar profesional (*Professional Learning Communities*), maupun kelompok kerja kolaboratif, dapat memperkuat kemampuan guru dalam mengatasi tantangan pendidikan yang kompleks. Studi ini menekankan bahwa kolaborasi tidak hanya membantu guru berbagi pengetahuan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi. Hal ini penting dalam upaya mempertahankan kinerja yang berkelanjutan, karena guru tidak bekerja dalam isolasi, tetapi didukung oleh budaya organisasi yang mendukung perkembangan kolektif. Hal ini juga sejalan dengan Hubungan antara inovasi kolaboratif dan efisiensi inovasi telah menarik perhatian para peneliti dalam beberapa tahun terakhir. Penelitian yang telah mengintegrasikan inovasi kolaboratif berdampak pada inovasi dalam organisasi maupun regiona melalui kerja sama dan interaksi antara inovasi dalam kapabilitas pengetahuan, teknologi, industri, dan layanan, serta lingkungan [68].

## 2. *Dampak Transformasi Budaya Organisasi Inovatif terhadap Kinerja Guru*

Transformasi budaya organisasi inovatif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Beberapa dampak yang diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain:

a) *Peningkatan Keterampilan dan Kompetensi Guru:*

Dengan adanya budaya inovatif, guru lebih terdorong untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, terutama dalam hal penggunaan teknologi dan pendekatan pembelajaran yang kreatif [46], [47]. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga membantu guru untuk lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum dan tuntutan pendidikan yang dinamis.

Kualitas pendidikan sebagian besar ditentukan oleh kualitas guru, yang selanjutnya bergantung pada pengembangan profesional berkelanjutan mereka. Penelitian menemukan bahwa pengaruh pengembangan profesional, budaya organisasi inovatif, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru dalam konteks kualitas pembelajaran guru di kalangan guru sekolah dasar di Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan profesional memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen kerja guru dan komitmen kerja memengaruhi kualitas pembelajaran guru. Lebih lanjut ditemukan bahwa budaya organisasi inovatif juga memengaruhi kinerja guru khususnya kualitas pembelajaran sehingga menghasilkan sumber daya manusia berkualitas yang kompetitif. Hal ini menunjukkan bahwa guru dan lembaga pendidikan dapat merencanakan strategi mereka dengan memanfaatkan temuan penelitian ini. Dengan memanfaatkan inovasi, guru dapat merancang berbagai model pembelajaran untuk membantu siswa mencapai tujuan pembelajaran mereka [69].

b) *Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja:*

Budaya inovatif yang mendukung eksperimen dan kolaborasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru [52]. Guru yang merasa didukung oleh lingkungan kerja yang inovatif cenderung lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Hal ini didukung penelitian bahwa sekolah yang lebih inovatif memberikan hasil yang lebih baik dalam hal kolaborasi dan pertukaran guru, kepuasan kerja, aktivasi kognitif siswa, dan praktik pengajaran yang inovatif. Kekuatan hubungan bervariasi menurut hasil dan negara. Terdapat dampak kontekstual dari inovasi organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja, praktik pengajaran, dan pertukaran di antara guru. Studi tersebut mengungkapkan bahwa dampak yang melibatkan kolaborasi dan pertukaran guru serta kepuasan kerja lebih homogen di seluruh negara daripada yang melibatkan aktivasi kognitif dan praktik pengajaran yang inovatif. Ditegaskan bahwa pola negara dapat dijelaskan oleh orientasi budaya negara (individualisme versus kolektivisme), tetapi bukan status ekonomi mereka. Sehingga pentingnya untuk pembuatan kebijakan inovatif dalam pendidikan dan termasuk kinerja guru [70]. Motivasi sebagai konstruk yang bermakna adalah keinginan untuk memenuhi keinginan tertentu dan merupakan pilar utama di tempat kerja. Dengan demikian, memotivasi karyawan secara memadai merupakan tantangan



karena memiliki apa yang diperlukan untuk mendefinisikan kepuasan karyawan di tempat kerja. Studi [71] meneliti hubungan antara faktor motivasi kerja dan kinerja di antara guru sekolah dasar di Ghana menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan signifikan juga diamati dalam kinerja guru di antara salah satu kelompok usia. Studi ini mendesak direktorat pendidikan kota untuk memberi lebih banyak ruang bagi calon guru muda dan guru magang yang berada pada tahap awal karier mereka untuk dilibatkan guna menambah kekuatan staf yang berpengalaman. Lebih banyak yang harus dilakukan untuk membuat profesi tersebut mencapai tingkat otonomi tertentu dalam melaksanakan tugas untuk melahirkan jenis pendidik inovatif berikutnya di kota tersebut.

c) *Peningkatan Kualitas Pembelajaran Siswa:*

Dampak tidak langsung dari transformasi budaya inovatif adalah peningkatan kualitas pembelajaran siswa. Guru yang lebih inovatif dan kreatif dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik dan efektif bagi siswa, sehingga berdampak positif pada hasil belajar siswa [1], [60]. Temuan [72] selaras dengan konteks tersebut bahwa merancang dan mengembangkan inovasi pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan berpikir tingkat tinggi bagi siswa.

3. **Tantangan dalam Implementasi Transformasi Budaya Organisasi Inovatif**

Meskipun transformasi budaya organisasi inovatif memiliki banyak manfaat, penelitian ini juga mengungkapkan sejumlah tantangan yang perlu diatasi, antara lain:

a. *Resistensi terhadap Perubahan:*

Salah satu tantangan utama dalam implementasi budaya inovatif adalah resistensi terhadap perubahan dari pihak guru atau staf sekolah [18]. Resistensi ini sering kali muncul karena ketidaknyamanan dengan perubahan atau kurangnya pemahaman tentang manfaat dari inovasi.

b. *Keterbatasan Sumber Daya dan Infrastruktur:*

Banyak sekolah dasar menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dalam hal finansial maupun infrastruktur teknologi [22]. Keterbatasan ini dapat menghambat upaya untuk mengintegrasikan teknologi dan inovasi dalam proses pembelajaran.

c. *Kurangnya Pelatihan dan Dukungan Profesional:*

Meskipun pelatihan dan pengembangan profesional merupakan faktor kunci dalam membangun budaya inovatif, banyak sekolah masih kekurangan program pelatihan yang memadai [25]. Tanpa dukungan yang memadai, guru mungkin kesulitan untuk mengadopsi pendekatan pembelajaran yang inovatif.

Hal ini menyoroti perlunya dukungan yang lebih kuat dari para pemangku kepentingan pendidikan, termasuk pembuat kebijakan, untuk memastikan bahwa sekolah memiliki akses yang memadai terhadap pelatihan dan teknologi yang dibutuhkan untuk mendukung inovasi.

4. **Implikasi bagi Kebijakan dan praktik Pendidikan (Rekomendasi Praktis)**

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa rekomendasi praktis dapat diajukan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja guru di pendidikan dasar yang ingin mengintegrasikan transformasi budaya organisasi inovatif secara berkelanjutan harus difokuskan pada:

a. *Meningkatkan Pelatihan dan Pengembangan Profesional:*

Sekolah perlu menyediakan pelatihan yang berkelanjutan dan komprehensif dalam teknologi pendidikan bagi guru, terutama dalam hal penggunaan teknologi dan pendekatan pembelajaran inovatif. Pelatihan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan guru dan konteks sekolah.

b. *Membangun Kepemimpinan yang Mendukung Inovasi:*

Kepala sekolah dan pemimpin pendidikan lainnya perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang mendukung inovasi dan perubahan. Pemimpin harus mampu menciptakan visi yang jelas dan memotivasi guru untuk berpartisipasi dalam proses transformasi budaya.

c. *Mendorong Kolaborasi dan Komunitas Praktik:*

Sekolah harus mendorong kolaborasi antar guru dan membentuk komunitas praktik yang memungkinkan guru untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Kolaborasi ini dapat meningkatkan kapasitas guru untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka.

d. *Kebijakan yang mendukung pengembangan budaya inovatif:*

Implementasi strategi-strategi ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dasar, tetapi juga menciptakan lingkungan yang lebih adaptif terhadap perubahan zaman. Lebih jauh lagi, penelitian

ini memberikan dasar bagi pengambil keputusan pendidikan untuk merancang kebijakan yang mendukung pengembangan budaya inovatif di sekolah-sekolah dasar.

5. *Mengatasi Resistensi terhadap Perubahan:*

Untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan, sekolah perlu melibatkan guru dalam proses perencanaan dan implementasi inovasi. Guru perlu diberikan pemahaman yang jelas tentang manfaat dari perubahan dan bagaimana perubahan tersebut akan mendukung kinerja mereka.

#### 4. KESIMPULAN

Transformasi budaya organisasi inovatif merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Melalui integrasi teknologi, pelatihan berkelanjutan, kepemimpinan yang mendukung budaya inovatif, dan penguatan kolaborasi antar guru, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan peningkatan kinerja guru. Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya perlu diatasi melalui strategi yang tepat. Implementasi strategi-strategi yang efektif ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru di sekolah dasar, tetapi juga berkontribusi menciptakan lingkungan yang lebih adaptif terhadap perubahan zaman dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Lebih lanjut lagi, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pengambil keputusan pendidikan untuk merancang kebijakan yang mendukung pengembangan implementasi budaya inovatif di sekolah-sekolah dasar. Bagi penelitian di masa depan dapat melakukan penelitian untuk strategi implementasi strategi budaya organisasi inovatif di sekolah dasar di daerah terpencil atau perbatasan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Chalkiadaki, "A systematic literature review of 21st century skills and competencies in primary education," *International Journal of Instruction*, vol. 11, no. 3, pp. 1–16, Jul. 2018, doi: 10.12973/iji.2018.1131a.
- [2] P. Mupa and T. I. Chinooneka, "Factors contributing to ineffective teaching and learning in primary schools: Why are schools in decadence?," *Journal of Education and Practice*, vol. 6, no. 19, pp. 125–132, 2015, [Online]. Available: [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- [3] D. Henriksen, S. Gretter, and C. Richardson, "Design thinking and the practicing teacher: addressing problems of practice in teacher education," *Teaching Education*, vol. 31, no. 2, pp. 209–229, Apr. 2020, doi: 10.1080/10476210.2018.1531841.
- [4] H. Reinius, I. Kaukinen, T. Korhonen, K. Juuti, and K. Hakkarainen, "Teachers as transformative agents in changing school culture," *Teach Teach Educ*, vol. 120, Dec. 2022, doi: 10.1016/j.tate.2022.103888.
- [5] R. M. Malik, "Educational Challenges in 21st Century and Sustainable Development," vol. 2, no. 1, pp. 9–20, 2018, doi: <https://doi.org/10.17509/jsder.v2i1.12266>.
- [6] F. Brunetti, D. T. Matt, A. Bonfanti, A. De Longhi, G. Pedrini, and G. Orzes, "Digital transformation challenges: strategies emerging from a multi-stakeholder approach," *TQM Journal*, vol. 32, no. 4, pp. 697–724, Jul. 2020, doi: 10.1108/TQM-12-2019-0309.
- [7] N. S. Patel, S. Puah, and X. F. K. Kok, "Shaping future-ready graduates with mindset shifts: studying the impact of integrating critical and design thinking in design innovation education," *Front Educ (Lausanne)*, vol. 9, 2024, doi: 10.3389/educ.2024.1358431.
- [8] F. Patterson, M. Kerrin, G. Gatto-Roissard, and P. Coan, "Everyday innovation How to enhance innovative working in employees and organisations," Dec. 2009. Accessed: Jan. 24, 2025. [Online]. Available: <http://www.nesta.org.uk/publications/everyday-innovation>
- [9] J. Stoffers, P. Neessen, and P. van Dorp, "Organizational Culture and Innovative Work Behavior: A Case Study of a Manufacturer of Packaging Machines," *American Journal of Industrial and Business Management*, vol. 05, no. 04, pp. 198–207, 2015, doi: 10.4236/ajibm.2015.54022.
- [10] D. I. Jung, C. Chow, and A. Wu, "The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings," *Leadership Quarterly*, vol. 14, no. 4–5, pp. 525–544, 2003, doi: 10.1016/S1048-9843(03)00050-X.
- [11] S. Rahayu, N. Ulfatin, B. B. Wiyono, A. Imron, M. Barid, and N. Wajdi, "The Professional Competency Teachers Mediate the Influence of Teacher Innovation and Emotional Intelligence on School Security," *Journal of Social Studies Education Research*, vol. 9, no. 2, pp. 210–227, May 2018, Accessed: Feb. 11, 2025. [Online]. Available: <https://dergipark.org.tr/en/pub/jsser/issue/37944/438292>

- [12] A. S. Supriyanto, A. E. Sujianto, and V. M. Ekowati, "Factors Affecting Innovative Work Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing and Job Crafting," *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, vol. 7, no. 11, pp. 999–1007, Nov. 2020, doi: 10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO11.999.
- [13] M. J. Ahsan, "Cultivating a culture of learning: the role of leadership in fostering lifelong development," *Learning Organization*, 2024, doi: 10.1108/TLO-03-2024-0099.
- [14] J. A. Chatman and C. A. O'Reilly, "Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture," 2016, *JAI Press*. doi: 10.1016/j.riob.2016.11.004.
- [15] F. Caena and C. Redecker, "Aligning teacher competence frameworks to 21st century challenges: The case for the European Digital Competence Framework for Educators (Digcompedu)," *Eur J Educ*, vol. 54, no. 3, pp. 356–369, 2019, doi: 10.1111/ejed.12345.
- [16] Michael. Fullan, Maria. Langworthy, and Michael. Barber, *A rich seam : how new pedagogies find deep learning*. MaRS Discovery District, 2014.
- [17] J. C. Naranjo-Valencia, D. Jiménez-Jiménez, and R. Sanz-Valle, "Innovation or imitation? The role of organizational culture," *Management Decision*, vol. 49, no. 1, pp. 55–72, Feb. 2011, doi: 10.1108/00251741111094437.
- [18] Ü. Kalkan, F. Altnay Aksal, Z. Altnay Gazi, R. Atasoy, and G. Dağlı, "The Relationship Between School Administrators' Leadership Styles, School Culture, and Organizational Image," *Sage Open*, vol. 10, no. 1, Jan. 2020, doi: 10.1177/2158244020902081.
- [19] W. Assoratgoon and S. Kantabutra, "Toward a sustainability organizational culture model," May 10, 2023, *Elsevier Ltd*. doi: 10.1016/j.jclepro.2023.136666.
- [20] L. M. Tan, F. Laswad, and F. Chua, "Bridging the employability skills gap: going beyond classroom walls," *Pacific Accounting Review*, vol. 34, no. 2, pp. 225–248, Mar. 2022, doi: 10.1108/PAR-04-2021-0050.
- [21] K. F. Geisinger, "21st Century Skills: What Are They and How Do We Assess Them?," Oct. 01, 2016, *Routledge*. doi: 10.1080/08957347.2016.1209207.
- [22] H. Fitria, "The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang Article in," *International Journal Of Scientific & Technology Research*, vol. 109, no. 7, 2018, [Online]. Available: www.ijstr.org
- [23] Sunarni and Sultoni, "Unveiling the Influence of Servant Leadership on Teacher Job Satisfaction : A Study on the Mediating Effects of Work Motivation, Organizational Culture, and Organizational Climate," *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, vol. 9, no. 2, pp. 605–617, Jun. 2023, doi: 10.33394/JK.V9I2.7817.
- [24] B. Burhanuddin, "The scale of school organizational culture in Indonesia," *International Journal of Educational Management*, vol. 33, no. 7, pp. 1582–1595, Oct. 2019, doi: 10.1108/IJEM-01-2018-0030.
- [25] D. R. S. M. Fuad, K. Musa, and Z. Hashim, "Innovation culture in education: A systematic review of the literature," Jul. 01, 2022, *SAGE Publications Ltd*. doi: 10.1177/0892020620959760.
- [26] A. Zeb, F. Akbar, K. Hussain, A. Safi, M. Rabnawaz, and F. Zeb, "The competing value framework model of organizational culture, innovation and performance," *Business Process Management Journal*, vol. 27, no. 2, pp. 658–683, Mar. 2021, doi: 10.1108/BPMJ-11-2019-0464.
- [27] C. Giles and A. Hargreaves, "The sustainability of innovative schools as learning organizations and professional learning communities during standardized reform," Feb. 2006. doi: 10.1177/0013161X05278189.
- [28] Y. Indahri, "Asesmen Nasional sebagai Pilihan Evaluasi Sistem Pendidikan Nasional," *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, vol. 12, no. 2, Dec. 2021, doi: 10.46807/aspirasi.v12i2.2364.
- [29] H. Snyder, "Literature review as a research methodology: An overview and guidelines," *J Bus Res*, vol. 104, pp. 333–339, Nov. 2019, doi: 10.1016/j.jbusres.2019.07.039.
- [30] O. Zawacki-Richter, M. Kerres, S. Bedenlier, M. Bond, and K. Buntins, *Systematic Reviews in Educational Research (Methodology, Perspectives and Application)*. Wiesbaden, Germany: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH part of Springer Nature., 2020. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-658-27602-7.
- [31] M. J. Page and D. Moher, "Evaluations of the uptake and impact of the Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (PRISMA) Statement and extensions: A scoping review," *Syst Rev*, vol. 6, no. 1, Dec. 2017, doi: 10.1186/s13643-017-0663-8.
- [32] M. J. Page *et al.*, "Data and code availability statements in systematic reviews of interventions were often missing or inaccurate: a content analysis," *J Clin Epidemiol*, vol. 147, pp. 1–10, Jul. 2022, doi: 10.1016/j.jclinepi.2022.03.003.

- [33] H. Morgan, "Conducting a Qualitative Document Analysis," *Qualitative Report*, vol. 27, no. 1, pp. 64–77, 2022, doi: 10.46743/2160-3715/2022.5044.
- [34] M. Williams and T. Moser, "The Art of Coding and Thematic Exploration in Qualitative Research," 2019.
- [35] M. J. Sosa-Díaz, M. C. Sierra-Daza, R. Arriazu-Muñoz, F. Llamas-Salguero, and N. Durán-Rodríguez, "'EdTech Integration Framework in Schools': Systematic Review of the Literature," *Front Educ (Lausanne)*, vol. 7, May 2022, doi: 10.3389/educ.2022.895042.
- [36] A. Suzianti and S. A. Paramadini, "Continuance intention of e-learning: The condition and its connection with open innovation," *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, vol. 7, no. 1, Mar. 2021, doi: 10.3390/JOITMC7010097.
- [37] R. de la F. Anuncibay, N. Sapio, D. O. Sánchez, and J. L. C. Gómez, "Edutainment, Gamification and Nutritional Education: An Analysis of Its Relationship With The Perception of Organizational Culture in Primary Education," *Sage Open*, vol. 13, no. 1, Jan. 2023, doi: 10.1177/21582440231156867.
- [38] J. Locke *et al.*, "Individual and organizational factors that affect implementation of evidence-based practices for children with autism in public schools: A cross-sectional observational study," *Implementation Science*, vol. 14, no. 1, Mar. 2019, doi: 10.1186/s13012-019-0877-3.
- [39] S. K. Howorth, M. T. Marino, S. Flanagan, M. J. Cuba, and C. Lemke, "Integrating emerging technologies to enhance special education teacher preparation," *Journal of Research in Innovative Teaching and Learning*, 2024, doi: 10.1108/JRIT-08-2024-0208.
- [40] K. Kuzmina, R. Trimmingham, and T. Bhamra, "Organisational Strategies for Implementing Education for Sustainable Development in the UK Primary Schools: A Service Innovation Perspective," *Sustainability 2020, Vol. 12, Page 9549*, vol. 12, no. 22, p. 9549, Nov. 2020, doi: 10.3390/SU12229549.
- [41] M. Q. Hannan, K. Konyk, S. Hartnett, and T. Keruskin, "Situated technology infusion in a school district: how systems and structures mediate the process," *Educational Technology Research and Development*, vol. 72, no. 2, pp. 819–844, Apr. 2024, doi: 10.1007/S11423-023-10297-Y/TABLES/2.
- [42] S. Hodedatov, O. Avidov-Ungar, and M. Hayak, "The integration of digital games in elementary schools: The principals' point of view," *Educ Inf Technol (Dordr)*, vol. 29, no. 14, pp. 18003–18021, Oct. 2024, doi: 10.1007/S10639-024-12568-4/TABLES/2.
- [43] D. Rodríguez-Gómez and J. Gairín, "Unravelling knowledge creation and management in educational organisations: Barriers and enablers," *Knowledge Management Research and Practice*, vol. 13, no. 2, pp. 149–159, May 2015, doi: 10.1057/kmrp.2013.37.
- [44] S. R. Alshuhumi, D. A. Al-Hidabi, and A. A. Al-Refaei, "Unveiling the behavioral nexus of innovative organizational culture: Identification and affective commitment of teachers in primary schools," *J Hum Behav Soc Environ*, vol. 34, no. 1, pp. 130–152, Jan. 2024, doi: 10.1080/10911359.2023.2267600.
- [45] L. V. Blitz, E. M. Anderson, and M. Saastamoinen, "Assessing Perceptions of Culture and Trauma in an Elementary School: Informing a Model for Culturally Responsive Trauma-Informed Schools," *Urban Review*, vol. 48, no. 4, pp. 520–542, Nov. 2016, doi: 10.1007/S11256-016-0366-9/TABLES/3.
- [46] I. Blau and T. Shamir-Inbal, "Digital competences and long-term ICT integration in school culture: The perspective of elementary school leaders," *Educ Inf Technol (Dordr)*, vol. 22, no. 3, pp. 769–787, May 2017, doi: 10.1007/S10639-015-9456-7/FIGURES/1.
- [47] L. Iilomäki and M. Lakkala, "Digital technology and practices for school improvement: innovative digital school model," *Res Pract Technol Enhanc Learn*, vol. 13, no. 1, pp. 1–32, Dec. 2018, doi: 10.1186/S41039-018-0094-8/TABLES/9.
- [48] G. R. Baluyos, H. L. Rivera, E. L. Baluyos, G. R. Baluyos, H. L. Rivera, and E. L. Baluyos, "Teachers' Job Satisfaction and Work Performance," *Open J Soc Sci*, vol. 7, no. 8, pp. 206–221, Aug. 2019, doi: 10.4236/JSS.2019.78015.
- [49] G. Regala, "The Adoption of Bridging Leadership Towards Co-Created Innovation for a Selected Government School," vol. III, no. 3, pp. 47–67, Jul. 2024, doi: 10.13140/RG.2.2.24122.61125.
- [50] Q. Haiyan, A. Walker, and Y. Xiaowei, "Building and leading a learning culture among teachers: A case study of a Shanghai primary school," *Educational Management Administration and Leadership*, vol. 45, no. 1, pp. 101–122, Jan. 2017, doi: 10.1177/1741143215623785.
- [51] H. Tamsah, J. B. Ilyas, and Y. Yusriadi, "Hasan Aydin Create Teaching Creativity through Training Management, Effectiveness Training, and Teacher Quality in the Covid-19 Pandemic," *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, vol. 8, no. 4, pp. 18–35, 2021, doi: 10.2307/48710093.

- [52] A. Purwanto, "Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self- Efficacy?," Jan. 09, 2022. Accessed: Feb. 10, 2025. [Online]. Available: <https://papers.ssrn.com/abstract=4004346>
- [53] Badeni, "Factors Affecting Teachers' Stage of Concern on Evaluation System of Primary School Curriculum Innovation," *International Journal of Educational Review*, vol. 1, 2019, doi: <https://doi.org/10.33369/ijer.v1i2.8835>.
- [54] S. Kim, M. Raza, and E. Seidman, "Improving 21st-century teaching skills: The key to effective 21st-century learners," <https://doi.org/10.1177/1745499919829214>, vol. 14, no. 1, pp. 99–117, Feb. 2019, doi: 10.1177/1745499919829214.
- [55] P. Serdyukov, "Innovation in education: what works, what doesn't, and what to do about it?," *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, vol. 10, no. 1, pp. 4–33, Apr. 2017, doi: 10.1108/jrit-10-2016-0007.
- [56] T. Bush and D. Glover, "School leadership and management in South Africa: Findings from a systematic literature review," *International Journal of Educational Management*, vol. 30, no. 2, pp. 211–231, Mar. 2016, doi: 10.1108/IJEM-07-2014-0101/FULL/PDF.
- [57] K. Vangrieken, F. Dochy, E. Raes, and E. Kyndt, "Teacher collaboration: A systematic review," *Educ Res Rev*, vol. 15, pp. 17–40, Jun. 2015, doi: 10.1016/J.EDUREV.2015.04.002.
- [58] K. Seashore Louis and M. Lee, "Teachers' capacity for organizational learning: the effects of school culture and context," *School Effectiveness and School Improvement*, vol. 27, no. 4, pp. 534–556, Oct. 2016, doi: 10.1080/09243453.2016.1189437.
- [59] K. McKnight, K. O'Malley, R. Ruzic, M. Horsley, J. J. Franey, and K. Bassett, "Teaching in a Digital Age: How Educators Use Technology to Improve Student Learning," *Journal of Research on Technology in Education*, vol. 48, no. 3, pp. 194–211, May 2016, doi: 10.1080/15391523.2016.1175856.
- [60] M. Thurlings, A. T. Evers, and M. Vermeulen, "Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior," <http://dx.doi.org/10.3102/0034654314557949>, vol. 85, no. 3, pp. 430–471, Sep. 2015, doi: 10.3102/0034654314557949.
- [61] Maisyaroh, Juharyanto, I. Bafadal, B. B. Wiyono, M. A. Adha, and J. Surif, "Drivers of Primary School Students' Achievement in Indonesia During Pandemic," *European Journal of Educational Research*, vol. 12, no. 3, pp. 1393–1405, 2023, doi: 10.12973/eu-jer.12.3.1393.
- [62] B. B. Wiyono, H. Indreswari, and D. Prestiadi, "The Use of Technology-Based Communication Media in the Teaching-Learning Interaction of Educational Study Programs in the Pandemic of Covid 19," *ICEIEC 2021 - Proceedings of 2021 IEEE 11th International Conference on Electronics Information and Emergency Communication*, pp. 103–107, Jun. 2021, doi: 10.1109/ICEIEC51955.2021.9463846.
- [63] J. M. Timm and M. Barth, "Making education for sustainable development happen in elementary schools: the role of teachers," *Environ Educ Res*, vol. 27, no. 1, pp. 50–66, 2021, doi: 10.1080/13504622.2020.1813256.
- [64] A. Nousheen, S. A. Yousuf Zai, M. Waseem, and S. A. Khan, "Education for sustainable development (ESD): Effects of sustainability education on pre-service teachers' attitude towards sustainable development (SD)," *J Clean Prod*, vol. 250, Mar. 2020, doi: 10.1016/j.jclepro.2019.119537.
- [65] E. G. Artacho, T. S. Martínez, J. L. Ortega Martín, J. A. Marín Marín, and G. G. García, "Teacher Training in Lifelong Learning—The Importance of Digital Competence in the Encouragement of Teaching Innovation," *Sustainability 2020, Vol. 12, Page 2852*, vol. 12, no. 7, p. 2852, Apr. 2020, doi: 10.3390/SU12072852.
- [66] M. Alblooshi, M. Shamsuzzaman, and S. Haridy, "The relationship between leadership styles and organisational innovation : A systematic literature review and narrative synthesis," *European Journal of Innovation Management*, vol. 24, no. 2, pp. 338–370, 2020, doi: 10.1108/EJIM-11-2019-0339/FULL/PDF.
- [67] M. M. Naqshbandi, I. Tabche, and N. Choudhary, "Managing open innovation: The roles of empowering leadership and employee involvement climate," *Management Decision*, vol. 57, no. 3, pp. 703–723, Feb. 2019, doi: 10.1108/MD-07-2017-0660/FULL/PDF.
- [68] F. Fan, H. Lian, and S. Wang, "Can regional collaborative innovation improve innovation efficiency? An empirical study of Chinese cities," *Growth Change*, vol. 51, no. 1, pp. 440–463, Mar. 2020, doi: 10.1111/grow.12346.
- [69] S. Asiyah, B. B. Wiyono, N. Hidayah, and A. Supriyanto, "The Effect of Professional Development, Innovative Work and Work Commitment on Quality of Teacher Learning in Elementary Schools of Indonesia.," *Eurasian Journal of Educational Research*, vol. 95, pp. 227–246, 2021, doi: 10.14689/ejer.2021.95.13.

- [70] Blömeke, Sigrid, Nilsen, Trude, Scherer, and Ronny, "School innovativeness is associated with enhanced teacher collaboration, innovative classroom practices, and job satisfaction," *J Educ Psychol*, vol. 113, no. 8, pp. 11645–1667, 2021.
- [71] J. A. Forson, E. Ofosu-Dwamena, R. A. Opoku, and S. E. Adjavon, "Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana," *Future Business Journal 2021 7:1*, vol. 7, no. 1, pp. 1–12, Sep. 2021, doi: 10.1186/S43093-021-00077-6.
- [72] P. Kwangmuang, S. Jarutkamolpong, W. Sangboonraung, and S. Daungtod, "The development of learning innovation to enhance higher order thinking skills for students in Thailand junior high schools," *Heliyon*, vol. 7, no. 6, Jun. 2021, doi: 10.1016/J.HELIYON.2021.E07309/ASSET/46FF1A77-DD90-4258-B4D4-782DC61993B8/MAIN.ASSETS/GR8.JPG.