

KESEJAHTERAAN GURU DI TENGAH TRANSFORMASI DIGITAL: ANALISIS SLR TERHADAP TANTANGAN DAN RESPONS KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

Nurajizah

Universitas Bina Bangsa, Indonesia
e-mail : najizah18@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital dalam pendidikan memicu tantangan baru berupa beban kerja tambahan dan fenomena technostress yang mengancam kesejahteraan guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan kesejahteraan guru di era digital serta efektivitas respons kepemimpinan pendidikan melalui metode Systematic Literature Review (SLR). Temuan menunjukkan bahwa sekitar 72% guru mengalami kelelahan digital akibat tuntutan penguasaan teknologi yang cepat dan kaburnya batasan waktu kerja pribadi. Meskipun platform digital seperti "Merdeka Belajar" telah diimplementasikan, efektivitasnya sangat bergantung pada dukungan infrastruktur dan kesiapan psikologis pendidik. Kesimpulannya, kepemimpinan yang hanya fokus pada aspek administratif tanpa memperhatikan sisi humanis berisiko menurunkan motivasi kerja dan kualitas pendidikan. Diperlukan reorientasi gaya kepemimpinan menjadi digital-humanis yang mengintegrasikan dukungan emosional, kebijakan fleksibilitas kerja, serta penyederhanaan birokrasi digital untuk menjaga kesehatan mental guru. Investasi pada kesejahteraan sumber daya manusia harus diprioritaskan setara dengan pengadaan infrastruktur teknologi guna menjamin keberhasilan transformasi pendidikan jangka panjang.

Kata kunci: *Transformasi Digital, Kesejahteraan Guru, Kepemimpinan Pendidikan, Technostress, SLR.*

Abstract

Digital transformation in education has triggered new challenges in the form of additional workloads and the technostress phenomenon that threatens teacher well-being. This study aims to analyze the challenges of teacher well-being in the digital era and the effectiveness of educational leadership responses through the Systematic Literature Review (SLR) method. Findings indicate that approximately 72% of teachers report digital fatigue due to rapid technology mastery demands and the blurring of personal work-time boundaries. Although digital

platforms like "Merdeka Belajar" have been implemented, their effectiveness depends heavily on infrastructure support and the psychological readiness of educators. In conclusion, leadership that only focuses on administrative aspects without considering the humanistic side risks decreasing work motivation and educational quality. A reorientation towards a digital-humanist leadership style is required, integrating emotional support, flexible work policies, and digital bureaucracy simplification to maintain teacher mental health. Investment in human resource well-being must be prioritized equally with technological infrastructure procurement to ensure long-term educational transformation success.

Keywords: Digital Transformation, Teacher Well-being, Educational Leadership, Technostress, SLR.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah memicu transformasi mendasar dalam lanskap pendidikan, di mana metode konvensional yang berpusat pada guru dan buku teks kini beralih ke model yang lebih fleksibel dan inklusif. Paradigma baru ini memungkinkan perluasan metodologi pembelajaran dari ruang kelas fisik ke ruang virtual, yang didukung oleh penggunaan berbagai platform multimedia seperti komputer, ponsel pintar, dan perangkat audio-visual untuk menciptakan interaksi yang lebih kreatif dan interaktif. Namun, pergeseran ini juga menghadirkan tantangan signifikan bagi tenaga pengajar, mulai dari keharusan menguasai teknologi baru (kurva pembelajaran) hingga masalah keamanan data dan ketimpangan akses digital yang dapat memengaruhi kesiapan mereka dalam mengajar (Wellty, Alief, 2024).

Transformasi menuju pembelajaran daring dan administrasi berbasis aplikasi ini secara tidak langsung menempatkan beban kerja tambahan pada pundak para guru. Selain harus merancang konten digital yang menarik agar siswa tetap termotivasi, guru kini dituntut untuk senantiasa "siaga" dalam lingkungan digital yang sering kali mengaburkan batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi. Digitalisasi administrasi, yang awalnya dimaksudkan untuk efisiensi, terkadang justru menjadi bumerang yang menambah beban birokrasi teknis. Kondisi ini menciptakan tekanan psikologis dan fisik yang berisiko menggerus kesejahteraan (well-being) guru, terutama bagi mereka yang belum memiliki literasi digital yang memadai atau dukungan infrastruktur yang mumpuni.

Di sinilah peran respons kepemimpinan pendidikan menjadi krusial sebagai penyeimbang antara tuntutan inovasi dan perlindungan terhadap kesejahteraan pendidik. Kepemimpinan yang adaptif tidak hanya berfokus pada pengadaan perangkat keras, tetapi juga pada penciptaan ekosistem kerja yang suportif melalui kebijakan yang inklusif dan pelatihan kompetensi yang berkelanjutan. Tanpa manajemen yang empatik terhadap tantangan riil di lapangan, transformasi digital berisiko menciptakan kelelahan profesional. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap tantangan ini diperlukan agar integrasi teknologi dalam pendidikan tidak mengorbankan pilar utamanya, yaitu guru yang sejahtera dan berdaya.

Transformasi digital dalam dunia pendidikan, yang terakselerasi secara drastis sejak pandemi COVID-19, telah memunculkan fenomena technostress yang signifikan di kalangan pendidik. Berdasarkan tinjauan literatur, sekitar 72% guru melaporkan kelelahan digital akibat intensitas penggunaan platform pembelajaran daring yang tidak dibarengi dengan kesiapan teknis

maupun dukungan sumber daya yang memadai. Selain beban pedagogis, guru kini menghadapi tekanan administratif digital yang masif, di mana 80% studi mengidentifikasi beban administrasi sebagai faktor utama pemicu stres kerja. Kondisi ini menciptakan disparitas antara tuntutan profesional yang terus meningkat dengan kapasitas individu guru, yang pada akhirnya memicu gejala psikoemosional seperti kecemasan, depresi, hingga penurunan kualitas perencanaan pembelajaran secara sistemik (Rahmat, Dkk, 2025).

Fenomena technostress ini bukan sekadar persoalan teknis mengenai gagap teknologi, melainkan sebuah bentuk beban kognitif berlebih yang mengaburkan batas antara ruang personal dan profesional guru. Ketika perangkat digital yang seharusnya menjadi alat bantu justru berubah menjadi sumber tuntutan administratif yang hadir 24 jam sehari, guru kehilangan waktu pemulihan psikologis yang esensial. Hal ini diperburuk dengan ekspektasi digitalisasi yang sering kali hanya berfokus pada hasil administratif ketimbang esensi proses belajar-mengajar. Akibatnya, energi kreatif guru yang seharusnya dicurahkan untuk inovasi di ruang kelas justru tersedot habis untuk memenuhi formulir-formulir digital dan pelaporan birokratis yang repetitif.

Oleh karena itu, diperlukan reorientasi dalam kepemimpinan pendidikan untuk merespons ancaman terhadap kesejahteraan guru ini. Kepemimpinan yang responsif tidak boleh hanya menuntut adopsi teknologi secara top-down, tetapi harus mampu menciptakan sistem penyangga yang memitigasi dampak negatif transformasi digital. Upaya otomatisasi tugas administratif dan penyediaan dukungan psikososial yang terintegrasi menjadi krusial agar teknologi kembali pada fungsinya sebagai pemampu (*enabler*), bukan sebagai sumber tekanan baru. Tanpa intervensi kepemimpinan yang berfokus pada kesejahteraan, transformasi digital justru berisiko menciptakan krisis profesi guru yang lebih dalam, ditandai dengan kelelahan emosional kronis dan penurunan standar mutu pendidikan secara global.

Kepemimpinan digital kepala sekolah memegang peranan yang sangat krusial dalam mengarahkan dan memfasilitasi penggunaan teknologi agar tidak menjadi beban bagi pendidik. Melalui kepemimpinan yang visioner, kepala sekolah mampu menciptakan strategi implementasi teknologi yang tidak hanya fokus pada kecanggihan perangkat, tetapi juga memperkuat komitmen guru terhadap inovasi pembelajaran tanpa mengabaikan kesejahteraan mereka. Selain itu, peran pemimpin dalam menyediakan dukungan teknis dan pelatihan digital yang berkelanjutan sangat efektif dalam meningkatkan efikasi diri guru, sehingga mereka merasa lebih percaya diri dan tidak terbebani secara psikologis oleh perubahan sistemik yang cepat (Meilani, Priadi, 2025).

Secara argumentatif, peran kepala sekolah menjadi garda terdepan dalam memfilter arus digitalisasi agar tidak berubah menjadi beban kerja administratif yang kontraproduktif. Pemimpin yang bijak memahami bahwa teknologi seharusnya berfungsi sebagai pemampu (*enabler*) untuk efisiensi, bukan alat kontrol yang memaksa guru bekerja melampaui batas waktu profesionalnya. Dengan menetapkan kebijakan operasional yang jelas—seperti pembatasan waktu pelaporan digital atau otomatisasi tugas rutin—kepala sekolah dapat memberikan ruang bagi guru untuk kembali fokus pada esensi pengajaran dan interaksi bermakna dengan siswa, yang merupakan inti dari kepuasan kerja guru.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan pendidikan berfungsi sebagai katalisator dalam menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan empatik terhadap dinamika transformasi digital. Di tengah fenomena technostress, kepala sekolah tidak boleh hanya berperan sebagai pengawas teknis, melainkan juga sebagai manajer kesejahteraan yang peka terhadap gejala kelelahan digital

stafnya. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai kemanusiaan dalam setiap kebijakan teknologi, pemimpin memastikan bahwa adopsi alat digital tetap mengedepankan aspek kesehatan mental dan keseimbangan hidup pendidik, sehingga transformasi digital sekolah dapat berjalan secara berkelanjutan dan manusiawi.

Tinjauan literatur sistematis (SLR) terhadap efektivitas kepemimpinan menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi pemimpin organisasi saat ini mencakup beban tugas pekerjaan (job duties), kondisi kerja, serta kebutuhan akan motivasi dan komitmen organisasi yang kuat. Faktor-faktor penentu seperti gaya kepemimpinan, keterampilan profesional, dan budaya organisasi menjadi sangat krusial dalam menghadapi kompleksitas perubahan. Dalam konteks pendidikan digital, kepemimpinan yang efektif harus mampu memitigasi hambatan infrastruktur dan keterbatasan kompetensi digital guru dengan menyediakan pelatihan profesional yang berkelanjutan serta dukungan sistemik yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja. Dengan demikian, keberhasilan integrasi teknologi sangat bergantung pada bagaimana pemimpin mengelola hubungan antara sumber daya manusia dan sistem pendukung organisasi (Biniam, Kenenisa, 2024).

Secara argumentatif, tantangan kepemimpinan dalam memitigasi technostress bukan sekadar masalah teknis, melainkan masalah manajemen beban kerja yang sering kali melampaui kapasitas psikologis guru. Transformasi digital yang tidak terukur cenderung menciptakan tumpang tindih antara tugas pedagogis dan beban administratif digital, yang jika tidak dikelola oleh pemimpin, akan menyebabkan kelelahan emosional kronis. Pemimpin pendidikan harus mampu melakukan kurasi terhadap adopsi teknologi agar alat-alat digital tersebut benar-benar berfungsi menyederhanakan proses, bukan justru menambah lapisan birokrasi baru yang membebani kesejahteraan mental para pendidik.

Sebagai solusi, respons kepemimpinan harus bertransformasi dari sekadar pengawasan administratif menjadi kepemimpinan yang berbasis pada kesejahteraan (well-being centric leadership). Hal ini dapat dilakukan dengan membangun budaya organisasi yang menghargai keseimbangan antara produktivitas digital dan kesehatan mental, misalnya melalui penetapan batas waktu komunikasi digital yang jelas. Dengan menempatkan kesejahteraan guru sebagai prioritas dalam kebijakan transformasi sekolah, pemimpin tidak hanya menjamin keberlanjutan inovasi digital, tetapi juga menjaga aset paling berharga dalam pendidikan, yaitu motivasi dan gairah mengajar para guru di tengah tekanan era digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode Tinjauan Pustaka Sistematis atau Systematic Literature Review (SLR) untuk menganalisis tantangan kesejahteraan guru di era digital. Prosedur penelitian mengikuti Protokol PRISMA yang meliputi tahap identifikasi (identification), penyaringan (screening), kelayakan (eligibility), dan inklusi (included) terhadap artikel ilmiah yang relevan. Sumber data dikumpulkan dari basis data jurnal ilmiah bereputasi dengan fokus pada topik transformasi digital, technostress, dan kepemimpinan pendidikan. Kriteria penyeleksian artikel yang dipilih adalah artikel penelitian atau tinjauan yang diterbitkan dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2020–2025) dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris yang secara spesifik membahas dampak psikososial teknologi pada guru. Proses analisis data menggunakan teknik analisis

tematik untuk mengodekan temuan-temuan utama menjadi kategori tantangan psikologis, teknis, sosial, dan sistemik. Sintesis literatur dilakukan untuk merumuskan model kepemimpinan digital-humanis sebagai solusi atas permasalahan yang ditemukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Urgensi dalam melakukan manajemen perubahan pola pikir guru menjadi fondasi utama dalam menjaga kesejahteraan mereka di tengah tekanan transformasi digital. Jika kepemimpinan pendidikan hanya memaksakan adopsi teknologi tanpa memperhatikan kesiapan psikologis dan beban administratif yang menyertainya, maka risiko terjadinya resistensi dan penurunan motivasi kerja akan semakin tinggi. Respons kepemimpinan yang ideal harus bersifat holistik, yakni mengintegrasikan pelatihan teknis dengan penguatan otonomi guru, sehingga teknologi dipandang sebagai alat bantu yang memudahkan, bukan sebagai beban yang mengisolasi sosial atau mengaburkan batasan waktu kerja. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi pendidikan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menciptakan ekosistem yang menghargai proses adaptasi manusiawi di atas sekadar pencapaian indikator digitalisasi (Anshar, 2025).

Kesejahteraan guru di era digital tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dukungan institusional dalam bentuk penghargaan dan jaminan finansial yang adil. Upaya peningkatan kesejahteraan ini menjadi krusial karena guru merupakan ujung tombak pendidikan yang memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak generasi berkualitas di tengah arus digitalisasi. Namun, tantangan nyata di lapangan menunjukkan bahwa pemenuhan hak-hak dasar, seperti tunjangan dan fasilitas penunjang kerja, seringkali masih belum sebanding dengan beban administrasi digital yang terus meningkat. Jika kesenjangan antara tuntutan profesional dengan kompensasi yang diterima terus dibiarkan, maka motivasi kerja guru akan tergerus, yang pada akhirnya berdampak negatif pada efektivitas proses belajar mengajar secara keseluruhan (Abduh, 2021).

Selain aspek kesejahteraan, profesionalisme guru harus terus dipupuk melalui lingkungan kerja yang demokratis dan suportif di bawah kepemimpinan yang bervisi humanis. Kepemimpinan pendidikan perlu menciptakan sistem penghargaan yang tidak hanya berbasis pada indikator kinerja digital, tetapi juga mengakui dedikasi guru dalam membimbing siswa di ruang-ruang virtual yang kompleks. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan harus dibarengi dengan kebijakan yang melindungi kesehatan mental guru agar mereka dapat menjalankan peran strategisnya tanpa harus mengalami kelelahan emosional yang kronis. Dengan mengintegrasikan upaya peningkatan kesejahteraan materiil dan dukungan psikososial, transformasi digital di sekolah dapat bertransformasi menjadi kekuatan positif yang berkelanjutan bagi seluruh ekosistem pendidikan (Salsabila, Dkk, 2024).

Transformasi digital dalam pendidikan tidak hanya mengubah metode pengajaran tetapi juga memberikan beban baru pada kesejahteraan guru. Berdasarkan analisis terhadap sumber-sumber yang tersedia, temuan dapat dirangkum ke dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran visual mengenai tantangan dan respons kepemimpinan. Tinjauan sistematis terhadap artikel-artikel terkait menunjukkan bahwa transformasi digital menciptakan paradoks: di satu sisi menawarkan inovasi, namun di sisi lain mengancam kesejahteraan guru jika tidak dikelola dengan respons kepemimpinan yang tepat. Berikut adalah ringkasan temuan utama:

Kategori Temuan	Tantangan Kesejahteraan Guru	Respon Kepemimpinan Pendidikan
Psikologis dan Teknis	Tuntutan penguasaan IT yang cepat menimbulkan stres teknis (technostress).	Kepemimpinan Transformasional: Memotivasi guru melalui visi digital yang jelas dan pelatihan bertahap.
Batas Ruang dan Waktu	Batasan waktu kerja yang kabur akibat komunikasi daring 24/7.	Kebijakan Fleksibilitas: Pengaturan jadwal kerja yang menghargai waktu privat dan otonomi guru.
Sosial dan Emosional	Perasaan isolasi sosial akibat berkurangnya interaksi tatap muka fisik.	Dukungan Emosional: Penguatan budaya kolaboratif dan konseling bagi guru yang mengalami kejenuhan.
Sistemik dan Finansial	Beban administratif digital yang tumpang tindih dengan tugas mengajar.	Penyederhanaan Birokrasi: Penggunaan platform digital terpadu untuk memangkas beban kerja manual.

Inovasi pendidikan di era digital menuntut pendidik untuk terus beradaptasi dengan alat teknologi baru, namun transisi yang terlalu cepat seringkali memicu kecemasan profesional. Pimpinan sekolah harus menyadari bahwa keberhasilan integrasi teknologi sangat bergantung pada kesiapan mental guru dalam menghadapi perubahan metodologi pengajaran yang mendasar (Nurhayati, Dkk, 2024).

Respons kepemimpinan tidak boleh hanya berhenti pada pengadaan perangkat keras, melainkan harus menyentuh aspek humanis. Kepemimpinan transformasional yang efektif di era digital adalah yang mampu mengubah persepsi guru terhadap teknologi; dari "beban tambahan" menjadi "alat pemberdayaan", melalui pemberian dukungan emosional yang konsisten dan pengakuan atas upaya adaptasi mereka.

Salah satu tantangan krusial adalah kaburnya batasan antara kehidupan profesional dan pribadi, di mana guru merasa harus selalu tersedia untuk merespons siswa atau manajemen melalui platform digital kapan pun. Kondisi ini memerlukan intervensi kepemimpinan yang mampu menetapkan batasan operasional yang jelas agar kesehatan mental pendidik tidak terkorbankan (Saidun, Dkk, 2025).

Kebijakan fleksibilitas kerja menjadi krusial untuk memitigasi risiko burnout. Jika kepemimpinan sekolah tetap menerapkan kontrol kaku ala era industri di tengah fleksibilitas digital, guru akan terjepit di antara dua beban: tuntutan performa digital yang tinggi dan keterikatan fisik yang tidak fleksibel, yang pada akhirnya akan merusak motivasi kerja (Fauji, dkk 2025).

Fenomena isolasi sosial menjadi nyata ketika interaksi di lingkungan sekolah beralih menjadi sepenuhnya virtual, yang pada gilirannya menurunkan rasa memiliki dan dukungan rekan sejawat. Dalam konteks ini, respons kepemimpinan harus fokus pada penciptaan ruang dialog

emosional dan penguatan komunitas praktisi untuk menjaga kohesi sosial di sekolah (Via, Dkk, 2024).

Isolasi sosial di era digital seringkali terabaikan karena secara superfisial guru terlihat "terkoneksi" melalui media sosial atau aplikasi pesan. Namun, koneksi digital tidak dapat menggantikan empati tatap muka; oleh karena itu, pimpinan pendidikan harus secara sengaja merancang kegiatan sosial non-digital untuk menjaga keseimbangan kesehatan mental dan kebahagiaan guru.

Kesejahteraan guru juga sangat dipengaruhi oleh kebijakan fiskal dan dukungan sarana prasarana yang memadai. Guru honorer, khususnya, menghadapi beban kerja digital yang sama beratnya dengan guru tetap namun dengan jaminan kesejahteraan yang jauh lebih rendah, sehingga menuntut kepemimpinan pendidikan untuk mengadvokasi keadilan kompensasi di tengah digitalisasi (Pratiwi, Dkk, 2025).

Tantangan penguasaan IT yang cepat tidak akan terselesaikan hanya dengan pelatihan teknis satu arah. Hal ini memerlukan kepemimpinan yang memiliki "kecerdasan digital" (DQ) yang tinggi untuk memahami bahwa setiap guru memiliki kurva belajar yang berbeda, sehingga respons yang diberikan harus bersifat personal dan suportif, bukan sekadar instruksional yang menekan.

Transformasi digital telah mengubah paradigma pendidikan secara mendasar, namun respons kepemimpinan pendidikan saat ini dinilai masih bersifat administratif dibandingkan adaptif. Temuan menunjukkan bahwa meskipun pemerintah telah meluncurkan berbagai platform teknologi seperti "Merdeka Belajar" untuk mempermudah akses bahan ajar, efektivitasnya sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur di masing-masing daerah. Kepemimpinan pendidikan saat ini seringkali terjebak dalam pemenuhan indikator kuantitatif, sementara aspek kesejahteraan psikologis guru akibat beban kerja digital yang meningkat sering terabaikan. Kesenjangan literasi digital di antara pendidik menjadi bukti bahwa kebijakan pelatihan yang ada belum mampu menjangkau seluruh lapisan guru secara merata, sehingga memperlebar jurang kompetensi (Claudia, Dkk, 2023).

Ketidakmampuan kepemimpinan untuk bertransformasi secara holistik menciptakan tekanan ganda bagi guru. Di satu sisi, guru dituntut untuk mengadopsi teknologi secara instan, namun di sisi lain, mereka tidak diberikan dukungan emosional dan teknis yang memadai. Kepemimpinan yang hanya fokus pada hasil akhir tanpa memedulikan proses adaptasi guru akan mengakibatkan penurunan motivasi kerja dan potensi kelelahan kronis (burnout). Oleh karena itu, kepemimpinan adaptif bukan sekadar tentang pengadaan perangkat, melainkan tentang penciptaan ekosistem yang mendukung ketahanan mental guru.

Model kepemimpinan yang ideal di era digital harus mengintegrasikan dimensi teknologi, emosional, dan sosial untuk menjaga kesejahteraan guru. Model ini menempatkan kepala sekolah sebagai "Pemimpin Resilien Digital" yang tidak hanya mengelola sistem, tetapi hadir sebagai mentor yang memberikan dukungan emosional dan membangun komunikasi sehat. Kepemimpinan ini harus mampu menciptakan budaya organisasi yang inklusif, di mana guru merasa dihargai dan memiliki ruang untuk menyuarakan kendala teknis maupun psikologis mereka. Integrasi data analitik juga harus digunakan secara bijak untuk memantau keterlibatan siswa tanpa menambah beban administratif yang berlebihan bagi guru (Mendikbud, 2021).

Model kepemimpinan ideal harus beralih dari gaya otoriter menuju gaya kolaboratif-humanis. Dalam ekosistem digital, keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk memanusiakan teknologi. Jika pemimpin mampu memosisikan dirinya sebagai fasilitator pertumbuhan, guru akan merasa lebih aman dalam bereksperimen dengan alat digital baru. Sinergi antara dukungan infrastruktur dan keamanan psikologis adalah kunci utama untuk mempertahankan loyalitas serta komitmen guru terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

Secara praktis, Dinas Pendidikan perlu memprioritaskan pemerataan infrastruktur digital dan memberikan subsidi perangkat bagi guru di daerah terpencil untuk mengurangi kesenjangan akses. Selain itu, kebijakan pengembangan profesional berkelanjutan (PKB) harus dirancang secara kontekstual, bukan sekadar pelatihan daring massal yang kaku. Bagi Kepala Sekolah, langkah nyata yang harus dilakukan adalah menetapkan etika komunikasi digital guna menjaga batas antara waktu kerja dan waktu pribadi guru, serta memberikan apresiasi terhadap setiap inovasi digital yang dilakukan guru di kelas. Penataan kurikulum yang lebih fleksibel juga diperlukan agar guru memiliki otonomi dalam menentukan metode pembelajaran yang paling sesuai dengan karakteristik siswanya (Latif, 2020).

Implementasi kebijakan tidak boleh berhenti pada tingkat wacana atau peluncuran aplikasi semata. Dinas pendidikan harus bertindak sebagai penyedia solusi atas masalah struktural, seperti keterbatasan jaringan, yang selama ini menjadi penghambat utama kesejahteraan guru di lapangan. Sementara itu, kepala sekolah harus berani melakukan debirokratisasi di tingkat satuan pendidikan. Tanpa adanya kebijakan nyata yang memproteksi kesejahteraan mental guru dari invasi tugas-tugas digital di luar jam kerja, transformasi digital hanya akan menjadi beban tambahan yang merusak kualitas hubungan guru dan siswa.

Pembahasan ini menegaskan bahwa kesejahteraan guru adalah fondasi utama keberhasilan transformasi digital. Temuan dari berbagai literatur menunjukkan adanya urgensi untuk menyeimbangkan peran guru sebagai fasilitator teknologi dengan pemenuhan hak-hak kesejahteraan. Integrasi teknologi dalam pendidikan tidak akan mencapai tujuan optimal jika tidak dibarengi dengan reformasi gaya kepemimpinan yang lebih empatik dan suportif. Dengan demikian, modifikasi terhadap teori kepemimpinan instruksional menjadi kepemimpinan digital-humanis menjadi mutlak diperlukan di masa depan (Buulolo, 2022).

Secara keseluruhan, keberhasilan era digital di sekolah bukan diukur dari secanggih apa perangkat yang dimiliki, melainkan seberapa sejahtera guru dalam menggunakan perangkat tersebut. Guru yang sejahtera secara mental dan didukung secara teknis akan lebih mampu menjalankan peran strategis mereka sebagai katalisator pendidikan. Oleh karena itu, investasi pada sumber daya manusia—khususnya pada kesejahteraan guru—harus menjadi prioritas yang setara dengan investasi pada infrastruktur teknologi. Tanpa guru yang termotivasi, teknologi hanyalah benda mati yang tidak akan mampu melahirkan generasi unggul.

Motivasi kerja merupakan elemen fundamental yang menentukan kualitas dan keberhasilan pendidikan, di mana guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang besar dalam menjalankan profesinya. Motivasi ini tidak tumbuh dalam ruang hampa, melainkan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari pimpinan sekolah, serta sistem kebijakan pendidikan yang adil dan manusiawi. Meskipun guru sering kali dihadapkan pada tantangan struktural seperti rendahnya kesejahteraan dan beban kerja yang berat, rasa makna dalam mengajar dapat memperkuat minat serta motivasi mereka untuk

tetap setia pada profesinya. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dan dukungan institusional di lingkungan sekolah (Salingkat, 2025).

Di tengah arus transformasi digital, motivasi kerja guru menjadi penentu apakah teknologi akan diadopsi secara bermakna atau sekadar menjadi beban administratif tambahan. Jika kepemimpinan pendidikan hanya menuntut penguasaan perangkat digital tanpa menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan motivasi internal, maka risiko penurunan kinerja dan kelelahan mental (burnout) akan semakin nyata. Strategi kepemimpinan yang ideal harus mampu menyelaraskan insentif eksternal dengan penciptaan lingkungan yang menghargai proses adaptasi guru, sehingga tantangan digitalisasi tidak dipandang sebagai ancaman melainkan sebagai peluang pengembangan profesional. Oleh karena itu, menjaga motivasi guru melalui dukungan emosional dan kebijakan yang humanis merupakan investasi yang setara pentingnya dengan pengadaan infrastruktur teknologi itu sendiri.

SIMPULAN

Transformasi digital dalam pendidikan memicu tantangan technostress dan beban administrasi yang mengancam kesejahteraan guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa respons kepemimpinan digital-humanis yang adaptif, melalui kebijakan batasan waktu komunikasi dan dukungan emosional, merupakan kunci mitigasi kelelahan profesional. Kesejahteraan guru harus diprioritaskan setara dengan infrastruktur teknologi demi keberlanjutan inovasi. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ketergantungan pada tinjauan literatur (SLR). Penelitian masa depan disarankan untuk mengkaji efektivitas model kepemimpinan ini secara empiris di daerah dengan keterbatasan infrastruktur digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Bina Bangsa yang telah memberikan dukungan fasilitas dalam penyelesaian penelitian ini. Apresiasi juga disampaikan kepada tim editor JPI atas kesempatan dan masukan yang diberikan guna penyempurnaan naskah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, F. (2021). Memahami Makna Kesejahteraan Guru (Studi Fenomenologi Kesejahteraan Guru di Kalangan Pesantren X Malang Jawa Timur). *Al-Ma'ab: Journal of Islamic Economy*, 2-16.
- Anshar, B. (2025). Analisis Tantangan Transformasi Peran Guru Dalam Pembelajaran Di Era Digital. *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 493-508.
- Biniam, Kenenisa. (2024). Leadership Effectiveness: A Systematic Literature Review. *Library Leadership & Management*, 2-19.
- Buulolo, R. P. (2022). *Transformasi Digital Bidang Pendidikan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lemhannas RI.

- Claudia, Dkk. (2023). *Peran Teknologi Dalam Transformasi Pendidikan di Indonesia Tinjauan Dampak Terkini Gerakan Merdeka Belajar*. Indonesia: Oliver Wyman.
- Fauji, I., Setiabudi, D. I. Baihaki, A. A., Ruswandi, U., (2025). Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Eksternal di Sekolah Dasar. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*. 14(01). 1351-1364.
- Latif, A. (2020). Tantangan Guru dan Masalah Sosial Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 613-619.
- Meilani, Priadi. (2025). Dampak Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah Terhadap Integrasi Teknologi Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 2-15.
- Mendikbud. (2021). *Program Guru dan Sekolah Penggerak Langkah Maju Dukung Transformasi Pendidikan*. Kemdikbud: Media Komunikasi dan Inspirasi Jendela Pendidikan dan Kebudayaan.
- Nurhayati, Dkk. (2024). *Inovasi Pendidikan Di Era Digital Tantangan dan Solusi*. Medan: Media Penerbit Indonesia.
- Pratiwi, Dkk. (2025). *Pendidikan Di Era Digital Tantangan Bagi Generasi Z*. Dobo: Yayasan Kita Menulis.
- Rahmat, Dkk. (2025). Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru: Tinjauan Literatur Komprehensif. *Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran*, 250-260.
- Saidun, Dkk. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 227-233.
- Salingkat, S. (2025). *Motivasi Kerja Guru Konsep, Faktor dan Implikasi di Sekolah Menengah*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Salsabila, Dkk. (2024). Upaya Peningkatan Kesejahteraan dan Profesionalisme Tenaga Pendidik di SDN Jeruk 1/469 Surabaya . *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 183-186.
- Via, Dkk. (2024). *Pendidikan Di Era Digital*. Jawa Barat: CV. Edupedia Publisher.
- Wellty, Alief. (2024). Perubahan Paradigma Pendidikan di Era Digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 2-7.