

TRANSFORMASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DI ERA GLOBALISASI: STUDI KUALITATIF DI MI SABILUL HUDA JATISRONO, WONOGIRI

Transformation of Islamic Education Management in the Era of Globalization: A Qualitative Study at MI Sabilul Huda Jatisrono, Wonogiri

**Nurika Khalila Daulay¹, Alya Nur Fadilah^{2*}, Meika Findi Nikensi³, Diah Sulastri⁴,
Farras Anisa Marzuki⁵, Abiyyu Rojul Aqli⁶**

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

**Corresponding Author: fadilahalya414@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to examine and describe the challenges, opportunities, and transformation strategies of Islamic education management in the era of globalization at MI Sabilul Huda Jatisrono, Wonogiri. The study is motivated by the limited number of studies that integrate globalization, organizational capacity, change management strategies, digitalization, and Islamic values within a single analytical framework. This research employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews with the principal as the main informant, observations, and document analysis. Data were analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing, while data validity was ensured through technique triangulation, member checking, and audit trails. The findings indicate that the transformation of Islamic education management is influenced by the interaction of external and internal organizational factors. The main challenges include limited digital literacy, resistance to change, and inadequate technological facilities. On the other hand, opportunities for development arise through the utilization of digital technology, the strengthening of character education, and inter-institutional collaboration. Transformation strategies are implemented through human resource development, the digitalization of administration and learning processes, participatory leadership, and the internalization of Islamic values such as trustworthiness (amanah), deliberation (musyawarah), and responsibility. This study proposes an integrative-adaptive change management model that combines globalization pressures, organizational capacity, change strategies, digitalization, and Islamic spiritual values. The model may serve as a reference for madrasahs and policymakers in designing Islamic education development strategies that are adaptive to global changes while maintaining Islamic values and identity.

Keywords: *Change Management, Educational Digitalization, Educational Transformation, Globalization, Islamic Education Management*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mendeskripsikan tantangan, peluang, serta strategi transformasi manajemen pendidikan Islam di era globalisasi pada MI Sabilul Huda Jatisono, Wonogiri. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih terbatasnya kajian yang mengintegrasikan faktor globalisasi, kapasitas organisasi, strategi perubahan, digitalisasi, dan nilai-nilai Islam dalam satu kerangka analisis. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah sebagai informan utama, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data dijaga melalui triangulasi teknik, *member check*, dan *audit trail*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi manajemen pendidikan Islam dipengaruhi oleh interaksi faktor eksternal dan internal organisasi. Tantangan utama yang dihadapi meliputi keterbatasan literasi digital, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan fasilitas teknologi. Di sisi lain, terdapat peluang pengembangan melalui pemanfaatan teknologi digital, penguatan pendidikan karakter, dan kolaborasi antar lembaga. Strategi transformasi dilakukan melalui penguatan sumber daya manusia, digitalisasi administrasi dan pembelajaran, kepemimpinan partisipatif, serta internalisasi nilai-nilai Islam seperti amanah, musyawarah, dan tanggung jawab. Penelitian ini menghasilkan model manajemen perubahan integratif-adaptif yang menggabungkan tekanan globalisasi, kapasitas organisasi, strategi perubahan, digitalisasi, dan nilai-nilai spiritual Islam. Model tersebut dapat menjadi rujukan bagi madrasah dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi pengembangan pendidikan Islam yang adaptif terhadap perubahan global tanpa mengabaikan nilai-nilai keislaman.

Kata Kunci: Digitalisasi Pendidikan, Globalisasi, Manajemen Pendidikan Islam, Manajemen Perubahan, Transformasi Pendidikan

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi telah mendorong perubahan signifikan dalam dunia pendidikan melalui meningkatnya arus informasi, teknologi, dan pengetahuan. Kondisi ini menuntut lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu, relevansi, dan daya saing agar mampu menjawab kebutuhan masyarakat yang terus berkembang (Texeira-Quirós et al., 2022). Dalam konteks pendidikan Islam, globalisasi menghadirkan peluang untuk memanfaatkan inovasi dan teknologi dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sekaligus menghadirkan tantangan dalam menjaga nilai-nilai keislaman di tengah perubahan sosial yang semakin dinamis (Wiwi Uswatiyah, 2024). Transformasi tersebut menuntut lembaga pendidikan untuk tidak hanya beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, tetapi juga mampu mengelola perubahan organisasi secara efektif agar tetap relevan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Dalam konteks ini, kemampuan adaptasi menjadi salah satu indikator penting keberhasilan lembaga pendidikan menghadapi era globalisasi dan Society 5.0 (Ahmad et al., 2023; Anida, 2022). Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan strategi manajemen yang adaptif agar mampu

bertransformasi tanpa kehilangan identitas dan karakter religius yang menjadi landasannya.

MI Sabilul Huda Jatisrono merupakan madrasah ibtidaiyah swasta di bawah pembinaan Kementerian Agama Republik Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan dasar Islam, madrasah ini menyelenggarakan pendidikan yang mengintegrasikan kurikulum nasional dengan nilai-nilai keislaman dalam rangka membentuk peserta didik yang memiliki kompetensi akademik dan karakter religius. Madrasah ini menjadi relevan untuk diteliti karena menghadapi tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan pendidikan yang semakin dinamis. Kondisi tersebut menjadikan MI Sabilul Huda Jatisrono sebagai konteks yang menarik untuk mengkaji bagaimana lembaga pendidikan Islam merumuskan strategi manajemen dalam merespons tantangan globalisasi sekaligus mempertahankan identitas dan nilai-nilai keislaman dalam penyelenggaraan pendidikan.

Kajian mengenai manajemen pendidikan Islam di era globalisasi telah berkembang cukup pesat seiring meningkatnya tuntutan terhadap mutu dan daya saing lembaga pendidikan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa transformasi pendidikan Islam pada era globalisasi banyak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kesiapan sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi digital. Penelitian Astuti dan Suklani (2023) menemukan bahwa madrasah perlu mengembangkan strategi manajemen yang adaptif untuk menghadapi perubahan pada era Society 5.0. Penelitian Munir dan Zumrotus Su'ada (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi berperan penting dalam mendorong transformasi kelembagaan pendidikan Islam. Selain itu, Prasetya (2025) menegaskan bahwa digitalisasi administrasi mampu meningkatkan efektivitas tata kelola lembaga pendidikan Islam. Sementara itu, (Yahya, 2025) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi dalam manajemen madrasah dapat mempercepat proses administrasi dan pengambilan keputusan berbasis data. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa transformasi pendidikan Islam memerlukan sinergi antara inovasi teknologi, kepemimpinan, dan penguatan nilai-nilai keislaman.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji transformasi pendidikan Islam di era globalisasi, sebagian besar masih berfokus pada aspek digitalisasi pendidikan, kepemimpinan, dan inovasi manajemen secara umum (Munir & Zumrotus Su'ada, 2024; Prasetya, 2025). Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara tantangan

globalisasi, peluang pengembangan lembaga, strategi manajemen perubahan, dan internalisasi nilai-nilai Islam dalam konteks madrasah ibtidaiyah masih relatif terbatas. Padahal, integrasi keempat aspek tersebut penting untuk memahami secara komprehensif bagaimana lembaga pendidikan Islam mempertahankan identitas religius sekaligus meningkatkan daya saing di tengah perubahan lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan berupa model konseptual integratif yang menjelaskan keterkaitan antara tantangan globalisasi, peluang strategis, strategi manajemen perubahan, dan transformasi pendidikan Islam pada tingkat lembaga.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan, peluang strategis, serta strategi manajemen perubahan yang diterapkan di MI Sabilul Huda Jatisrono, Wonogiri dalam menghadapi era globalisasi. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan transformasi organisasi pada lembaga pendidikan dasar Islam. Adapun secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam merumuskan strategi pengembangan yang adaptif terhadap perubahan tanpa mengabaikan nilai-nilai keislaman sebagai identitas lembaga.

Berdasarkan sintesis berbagai kajian terdahulu dan temuan awal di lapangan, penelitian ini mengonstruksi suatu model konseptual yang menjelaskan hubungan antara tantangan globalisasi, peluang pengembangan lembaga, strategi manajemen perubahan, serta hasil transformasi pendidikan Islam. Model konseptual tersebut digunakan sebagai landasan analisis untuk memahami proses perubahan organisasi yang terjadi di MI Sabilul Huda Jatisrono, Wonogiri.

Gambar 1. Diagram Kerangka Konseptual



(Sumber : Temuan Peneliti)

Model konseptual ini menegaskan bahwa globalisasi bertindak sebagai variabel pemicu perubahan yang memunculkan dua konsekuensi sekaligus, yaitu tantangan dan peluang. Tantangan berfungsi sebagai tekanan perubahan, sedangkan peluang menjadi sumber inovasi organisasi. Kedua variabel tersebut memengaruhi perumusan strategi manajemen perubahan yang diterapkan lembaga.

Strategi yang efektif akan menghasilkan transformasi organisasi pendidikan dalam bentuk peningkatan mutu, adaptabilitas, dan daya saing lembaga. Namun, keberhasilan transformasi tidak semata ditentukan faktor manajerial, melainkan diperkuat oleh internalisasi nilai-nilai Islam sebagai landasan etis dan kultural organisasi.

Dengan demikian, model konseptual penelitian ini menempatkan transformasi pendidikan Islam sebagai hasil interaksi dinamis antara tekanan globalisasi, kesiapan organisasi, serta efektivitas strategi perubahan. Model ini menegaskan bahwa keberhasilan perubahan tidak hanya ditentukan faktor struktural, tetapi juga dipengaruhi oleh dimensi kultural dan spiritual lembaga pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian secara mendalam mengenai transformasi manajemen pendidikan Islam di era globalisasi pada MI Sabilul Huda Jatisrono, Wonogiri. Desain studi kasus memungkinkan peneliti memahami fenomena yang diteliti secara komprehensif sesuai dengan konteks dan kondisi nyata yang terjadi di lingkungan sekolah (Creswell & Poth, 2024)

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah sebagai informan utama penelitian. Adapun data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen sekolah yang relevan, seperti visi dan misi, program kerja, struktur organisasi, perangkat pembelajaran, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan sekolah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai strategi transformasi manajemen, pengelolaan sumber daya, pemanfaatan teknologi, serta upaya sekolah dalam menghadapi tantangan globalisasi. Observasi dilakukan terhadap aktivitas pengelolaan sekolah dan pelaksanaan pembelajaran, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan menguatkan data hasil wawancara dan observasi.

Teknik analisis data dilakukan melalui proses pengorganisasian data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berulang hingga diperoleh pemahaman yang

komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi teknik, *member check*, dan audit trail untuk memastikan kredibilitas dan konsistensi temuan penelitian (Creswell & Poth, 2024)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika manajemen pendidikan di MI Sabilul Huda Jatisrono, Wonogiri dipengaruhi oleh beberapa tantangan.

1. Tantangan Manajerial

Hasil observasi menunjukkan bahwa tantangan utama manajerial di MI Sabilul Huda Jatisrono terletak pada aspek kapasitas sumber daya manusia, infrastruktur teknologi, pola perubahan kebijakan, serta pengelolaan pembiayaan lembaga. Sebagian guru masih belum optimal memanfaatkan teknologi pembelajaran sehingga proses digitalisasi belum berjalan maksimal. Tantangan manajerial di madrasah ini bukan disebabkan oleh konflik organisasi, melainkan oleh keterbatasan kapasitas dan sumber daya yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan perubahan.

a. Keterbatasan Literasi Digital Tenaga Pendidik

Digitalisasi administrasi telah diterapkan melalui penggunaan aplikasi Simpatika, EMIS GTK, EMIS (data siswa), dan EDM. Namun, pengoperasian sistem tersebut masih terpusat pada satu operator sekolah. Guru belum dapat mengakses atau mengelola sistem secara mandiri. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tenaga pendidik belum merata. Ketergantungan pada operator menjadi tantangan tersendiri karena seluruh proses input data, pembaruan informasi siswa, data sarana prasarana, serta mutasi siswa bergantung pada satu pihak. Operator juga tidak dapat bekerja sepenuhnya mandiri karena harus memperoleh persetujuan kepala sekolah sebelum pengiriman data ke pusat.

“Yang bisa mengoperasikan hanya operator. Yang tidak bisa digunakan guru itu EMIS biasa, berisi data siswa, data sarpras, mutasi masuk-keluar. Operator tidak bisa mengerjakan sendiri tanpa seizin kepala sekolah.” (Observasi, 27 Februari 2026)

b. Keterbatasan Infrastruktur Teknologi

MI Sabilul Huda menerapkan strategi Hibriditas Kurikulum yang mengombinasikan Kurikulum Dinas, Kurikulum Kemenag yang bervisi "Berbasis Cinta", serta implementasi P2RA (Projek Penguatan Profil Pelajar Rahmatan Lil Alamin). Manajemen perubahan

kurikulum ini dilakukan melalui teknik pemaduan (*blended implementation*) antara rencana strategis (Renstra) pemerintah dan nilai lokal sekolah. Namun, terdapat diskrepansi antara tuntutan kurikulum modern dengan realitas fasilitas di lapangan.

Secara infrastruktur, sekolah menghadapi hambatan "Digital Gap" yang nyata, ditandai dengan ketiadaan perangkat instruksional modern seperti LCD proyektor serta kendala jaringan sinyal yang tidak stabil. Penelitian menemukan adanya kendala teknis berupa jaringan internet yang tidak stabil serta kapasitas server yang kurang memadai. Gangguan sinyal sering menghambat proses penginputan dan pengiriman data. Sebagaimana diungkapkan oleh informan, "*kendala sinyal, server kurang memadai*" (Observasi, 27 Februari 2026). Kondisi ini menyebabkan proses penginputan dan pengiriman data sering mengalami keterlambatan. Selain itu, fasilitas pembelajaran berbasis teknologi seperti LCD belum tersedia di sekolah. Informan menjelaskan bahwa "*terkait LCD belum ada di sekolah ini*" (Observasi, 27 Februari 2026). Akibatnya, integrasi teknologi dalam kegiatan pembelajaran belum dapat dilaksanakan secara maksimal. Keterbatasan ini menunjukkan bahwa transformasi digital di madrasah masih berada pada tahap administratif dan belum sepenuhnya menyentuh aspek pembelajaran di kelas.

c. Perubahan Kurikulum yang Bersifat *Top-Down*

Madrasah sedang menghadapi integrasi beberapa kebijakan kurikulum, yaitu kurikulum berbasis cinta (Kemenag), kurikulum dinas, serta perubahan dari P2RA menuju rencana strategis (Renstra) baru. Implementasi dilakukan dengan cara memadukan kebijakan yang ada. Namun, perubahan tersebut cenderung bersifat *top-down*, di mana tenaga pendidik hanya mengikuti aturan dari pemerintah tanpa adanya pelatihan khusus atau ruang inovasi yang memadai. Pelatihan resmi dari Kemenag terkait kurikulum baru juga belum tersedia. Meskipun tidak terdapat resistensi terbuka, adaptasi yang terjadi lebih bersifat administratif daripada partisipatif.

"Selama ini hanya mengikuti aturan dari pemerintah. Pelatihan Kemenag belum ada, contohnya seperti pembahasan kurikulum. Dari sekolah tidak merasa iri dan terganggu, tidak merasa kesulitan, cara pengajarannya tidak kekurangan cara maupun bahan." (Observasi, 27 Februari 2026)

d. Keterbatasan Pembiayaan dan Ketergantungan pada Dana Pemerintah

Pendanaan utama madrasah bersumber dari dana BOS pusat (Rp.940.000,00 x 12 bulan per siswa) dan BOSDA dari APBD Wonogiri yang dihitung per siswa per tahun. Meskipun

terdapat kebijakan afirmatif (misalnya perhitungan siswa minimal tetap dihitung 60 untuk mendukung sekolah kecil), ketergantungan terhadap dana pemerintah tetap menjadi tantangan. Perbedaan pendapatan antar kabupaten juga memengaruhi kapasitas pendanaan. Upaya kerja sama dengan puskesmas dan pemerintah desa belum berhasil karena keterbatasan anggaran pihak mitra. Oleh karena itu, madrasah harus mencari donatur atau orang tua asuh untuk membantu siswa yang membutuhkan, yang hingga saat ini telah membantu lima anak. *“Strategi lembaga menghadapi keterbatasan dengan mencari donatur, orang tua asuh, donatur tidak mengikat. Kerja sama dengan puskesmas tidak berhasil karena sudah banyak. Kerja sama dengan desa tidak bisa karena dana desa yang kurang memadai.”* (Observasi, 27 Februari 2026)

2. Peluang Pengembangan

Di tengah tantangan tersebut, terdapat peluang strategis berupa meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pendidikan karakter berbasis nilai agama, berkembangnya teknologi pembelajaran digital, serta terbukanya jaringan kerja sama dengan berbagai institusi pendidikan dan lembaga eksternal.

a. Digitalisasi Administrasi Berbasis Data

Hasil observasi menunjukkan bahwa madrasah telah menggunakan sistem digital resmi dari Kementerian Agama seperti EMIS (data siswa), EMIS GTK (data guru), Simpatika, dan EDM. Seluruh sistem tersebut menjadi instrumen utama dalam pengelolaan data kelembagaan, mulai dari data peserta didik, mutasi masuk dan keluar, sarana prasarana, hingga data tenaga pendidik. Meskipun pengoperasian masih terpusat pada satu operator, keberadaan sistem ini memberikan peluang besar dalam penguatan tata kelola berbasis data. Administrasi menjadi lebih cepat, terdokumentasi secara sistematis, serta terintegrasi langsung dengan pusat. Hal ini menunjukkan bahwa madrasah sebenarnya telah memasuki fase digitalisasi administratif, walaupun belum sepenuhnya optimal.

Data yang terkumpul tidak hanya berfungsi sebagai pelaporan rutin, tetapi juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, khususnya terkait penganggaran dan perencanaan. Jumlah siswa yang terinput dalam sistem berpengaruh langsung terhadap alokasi dana BOS dan BOSDA. Dengan demikian, data menjadi aset strategis lembaga. Apabila ke depan dilakukan peningkatan kapasitas digital bagi guru dan tenaga kependidikan, sistem ini berpotensi berkembang menjadi manajemen berbasis bukti (*evidence-based management*) yang lebih kuat.

b. Dukungan Kebijakan Afiriasi Pemerintah

Madrasah memperoleh dana BOS dari pusat serta BOSDA dari APBD Kabupaten Wonogiri yang dihitung berdasarkan jumlah siswa per tahun. Kebijakan afirmatif seperti perhitungan minimal jumlah siswa (misalnya kurang dari 50 tetap dihitung 60) memberikan ruang penguatan finansial bagi madrasah dengan jumlah peserta didik terbatas. Kebijakan ini menjadi peluang strategis karena mampu menjaga stabilitas operasional lembaga. Madrasah tidak sepenuhnya dirugikan oleh kondisi kuantitas siswa yang fluktuatif. Selain itu, kesetaraan perlakuan antara SD dan MI dalam penghitungan dana menunjukkan adanya peluang kesetaraan fiskal dalam pendidikan dasar.

Dukungan pembiayaan ini dapat dimanfaatkan untuk memperkuat sarana prasarana, meningkatkan kualitas layanan pendidikan, serta menjaga keberlanjutan program religius yang menjadi ciri khas madrasah. Apabila dikelola secara akuntabel dan terencana, kebijakan afirmatif ini dapat menjadi fondasi stabilitas manajerial.

c. Penguatan Identitas Religius sebagai Diferensiasi Lembaga

Madrasah memiliki orientasi kuat pada pembentukan karakter keagamaan peserta didik. Program seperti tahfidz, khotbah, dan pidato menjadi bagian dari penguatan identitas religius. Prioritas lembaga tidak hanya pada kelulusan formal, tetapi juga pada jaminan kesolehan siswa dan kesiapan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, termasuk pondok pesantren. Fokus ini menjadi peluang diferensiasi yang signifikan di tengah kompetisi lembaga pendidikan. Ketika sekolah lain mungkin menonjolkan fasilitas atau teknologi, madrasah memiliki keunggulan pada pembinaan spiritual dan karakter. Hal ini berpotensi menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat yang menginginkan pendidikan berbasis nilai keagamaan. Penguatan identitas religius juga memperkuat legitimasi sosial madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam. Dengan strategi komunikasi yang tepat, program keagamaan tersebut dapat menjadi branding kelembagaan yang meningkatkan kepercayaan masyarakat.

“Prioritas utama madrasah adalah melanjutkan ke jenjang yang lebih baik dan menjamin kesolehan anak. Jikalau tidak bisa, diarahkan ke pondok. Selain karakter peserta didik, tentang keagamaannya seperti tahfidz, khotbah, pidato.”

(Observasi, 27 Februari 2026)

d. Modal Sosial melalui Donatur

Pencarian donatur dan program orang tua asuh menunjukkan adanya jaringan dukungan sosial di sekitar madrasah. Beberapa siswa telah menerima bantuan dari donatur yang tidak mengikat, sehingga tetap menjaga independensi lembaga. Keberadaan donatur mencerminkan adanya kepercayaan masyarakat terhadap madrasah. Modal sosial ini merupakan potensi besar dalam penguatan keberlanjutan lembaga, terutama ketika sumber dana pemerintah memiliki keterbatasan.

Meskipun kerja sama formal dengan puskesmas dan pemerintah desa belum berhasil karena keterbatasan dana dan prioritas, peluang pengembangan jejaring kemitraan masih terbuka luas. Jika dikelola lebih sistematis, donatur dan masyarakat dapat menjadi mitra strategis dalam pengembangan program pendidikan, pengadaan sarana, maupun bantuan bagi siswa kurang mampu.

e. Stabilitas Organisasi dan Minim Resistensi

Hasil observasi menunjukkan bahwa ketika terjadi perubahan kebijakan, seperti integrasi kurikulum berbasis cinta dari Kementerian Agama dengan kurikulum dinas, tenaga pendidik tidak menunjukkan penolakan atau keberatan terbuka. Mereka menyatakan bahwa selama ini hanya mengikuti aturan yang ditetapkan pemerintah dan menjalankan kebijakan sesuai arahan. Tidak ditemukan adanya konflik internal, perdebatan terbuka, maupun penolakan terhadap perubahan kurikulum yang terlihat pada proses pergantian dan integrasi kurikulum yang dilakukan tanpa protes dari guru.

Meskipun belum ada pelatihan khusus dari Kementerian Agama terkait implementasi kurikulum baru, guru tetap melaksanakan pembelajaran dengan menyesuaikan perangkat ajar yang ada. Mereka tidak menyatakan kesulitan berarti dalam metode mengajar maupun bahan ajar. Contoh lain tampak pada penerapan sistem digital seperti EMIS, Simpatika, dan EDM. Walaupun pengoperasian masih terpusat pada operator dan belum semua guru menguasai sistem tersebut, tidak terdapat resistensi terhadap penggunaan sistem digital. Guru menerima sistem sebagai kewajiban administratif yang harus dijalankan. Kepala sekolah juga berperan sebagai pengendali, di mana operator tidak dapat menginput atau mengubah data tanpa persetujuan pimpinan, sehingga struktur komando tetap berjalan stabil.

Selain itu, dalam hal kebijakan pengangkatan P3K dan isu perbedaan perlakuan antara guru tertentu, tidak ditemukan ekspresi kecemburuan yang mengganggu stabilitas kerja.

Guru tetap menjalankan tugas sesuai perannya masing-masing. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di madrasah cenderung patuh pada regulasi dan bersifat hierarkis, sehingga perubahan kebijakan dapat berjalan tanpa hambatan sosial yang signifikan. Stabilitas ini menjadi modal penting dalam proses manajemen perubahan karena lembaga tidak menghadapi konflik internal yang dapat memperlambat implementasi kebijakan.

3. Strategi Manajemen Perubahan

Dalam aspek administrasi, madrasah menerapkan strategi digitalisasi berbasis sistem Kementerian Agama seperti EMIS, EMIS GTK, Simpatika, dan EDM. Penggunaan sistem ini bertujuan untuk mempercepat pekerjaan dan memastikan data tersampaikan ke pusat. Namun, pengelolaan sistem masih terpusat pada satu operator dengan kontrol kepala sekolah sebagai pengambil keputusan akhir. Strategi sentralisasi ini menunjukkan upaya menjaga akurasi dan keamanan data, mengingat data tersebut berhubungan langsung dengan penganggaran dan pelaporan. Meskipun terdapat kendala jaringan dan server, madrasah tetap mempertahankan sistem ini sebagai bagian dari adaptasi terhadap tuntutan administrasi modern.

Dalam bidang kurikulum, strategi yang diterapkan bersifat integratif. Madrasah memadukan kurikulum berbasis cinta dari Kementerian Agama dengan kurikulum dinas serta menyesuaikan dengan kebijakan terbaru seperti P2RA dan rencana strategis (Renstra). Pergantian kurikulum tidak dilakukan secara drastis, melainkan melalui penyesuaian bertahap. Tenaga pendidik cenderung mengikuti regulasi tanpa resistensi, sehingga perubahan berjalan relatif stabil. Evaluasi dilakukan pada akhir periode sebagai bentuk pengendalian implementasi kurikulum.

Dalam aspek pembiayaan, madrasah menerapkan strategi bertahan melalui optimalisasi dana BOS dan BOSDA yang dihitung berdasarkan jumlah siswa. Data siswa menjadi instrumen penting dalam perencanaan anggaran. Selain itu, lembaga mengembangkan strategi pencarian donatur dan program orang tua asuh untuk membantu siswa yang membutuhkan. Meskipun kerja sama formal dengan puskesmas dan pemerintah desa belum berhasil, upaya membangun dukungan sosial menunjukkan adanya strategi diversifikasi sumber daya secara terbatas.

Strategi lainnya terlihat pada penguatan identitas kelembagaan melalui pendidikan karakter religius. Program tahfidz, khotbah, dan pidato menjadi fokus utama dalam membentuk kesolehan peserta didik. Prioritas madrasah bukan hanya pada kelulusan

akademik, tetapi juga pada keberlanjutan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau ke pondok pesantren. Pendekatan ini menjadi strategi diferensiasi lembaga di tengah keterbatasan fasilitas seperti belum tersedianya LCD.

“Terkait LCD belum ada di sekolah ini. Bantuan pemerintah berupa dana BOS 940 x 12 bulan, dari Kemenag pusat, dan BOSDA dari APBD Wonogiri dihitung per siswa per tahun. SD dan MI sama. Contoh APBD: murid kurang dari 50 tetap dihitung 60 untuk mendongkrak.” (Observasi, 27 Februari 2026).

Secara keseluruhan, strategi yang diterapkan di MI Sabilul Huda Jatisrono menunjukkan karakter adaptif, sentralistik dalam administrasi, integratif dalam kurikulum, serta berbasis nilai dalam penguatan karakter. Strategi tersebut lebih mencerminkan upaya menjaga stabilitas dan keberlanjutan lembaga di tengah keterbatasan sumber daya dan dinamika kebijakan pendidikan.

B. Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor manusia merupakan variabel kunci dalam keberhasilan perubahan organisasi pendidikan. Hal ini sejalan dengan teori perubahan organisasi yang menekankan pentingnya kesiapan sumber daya manusia sebagai fondasi transformasi (Fullan, 2016).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan digital kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru dalam mengintegrasikan teknologi pembelajaran (Rasdiana et al., 2024). Hal ini menegaskan bahwa faktor manusia menjadi variabel kunci keberhasilan transformasi pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti memainkan peran sentral dalam mendorong perubahan melalui pendekatan partisipatif. Model kepemimpinan ini selaras dengan konsep syura dalam manajemen Islam yang menekankan musyawarah dan keterlibatan kolektif dalam pengambilan keputusan

Integrasi kurikulum nasional dengan nilai keislaman menjadi keunggulan strategis lembaga karena mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademik tetapi juga memiliki karakter moral. Pendekatan ini memperkuat argumentasi bahwa modernisasi pendidikan tidak harus bertentangan dengan tradisi religius, melainkan dapat saling menguatkan.

Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika manajemen pendidikan Islam di MI Sabilul Huda Jatisrono tidak dapat dipahami hanya melalui perspektif struktural organisasi, melainkan harus dilihat sebagai interaksi kompleks antara faktor

global, kapasitas internal lembaga, serta nilai budaya institusi. Oleh karena itu, pembahasan ini dilakukan dengan membandingkan temuan lapangan dengan teori-teori manajemen pendidikan, perubahan organisasi, dan pendidikan Islam.

1. Tekanan Globalisasi sebagai Determinan Perubahan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tuntutan adaptasi teknologi, kompetensi global, dan digitalisasi administrasi merupakan faktor eksternal utama yang mendorong perubahan manajemen lembaga. Kondisi ini selaras dengan pandangan Tilaar yang menyatakan bahwa globalisasi menciptakan tekanan kompetitif terhadap sistem pendidikan sehingga lembaga harus meningkatkan kualitas dan relevansi programnya agar tidak tertinggal.

Secara teoritis, globalisasi berfungsi sebagai *driving force* perubahan organisasi. Burhanuddin menegaskan bahwa lembaga pendidikan yang gagal merespons globalisasi akan mengalami stagnasi mutu. Temuan lapangan memperkuat teori tersebut karena sekolah yang diteliti mulai mengintegrasikan teknologi pembelajaran sebagai respons terhadap tuntutan global.

Namun demikian, penelitian ini menemukan bahwa respons terhadap globalisasi tidak bersifat linear. Adaptasi lembaga sangat dipengaruhi kesiapan sumber daya manusia. Artinya, globalisasi bukan satu-satunya faktor penentu perubahan, melainkan variabel pemicu yang efektivitasnya bergantung pada kapasitas internal organisasi.

2. Kapasitas SDM sebagai Faktor Kritis Transformasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan literasi digital guru menjadi hambatan utama dalam implementasi inovasi pendidikan. Temuan ini konsisten dengan teori Fullan yang menekankan bahwa keberhasilan reformasi pendidikan sangat bergantung pada kualitas dan kesiapan sumber daya manusia, bukan semata pada kebijakan atau teknologi.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, Mulyasa menegaskan bahwa kualitas lembaga pendidikan ditentukan oleh kompetensi tenaga pendidik dan kepemimpinan sekolah. Data lapangan menunjukkan bahwa guru yang telah mengikuti pelatihan digital lebih mampu mengimplementasikan inovasi pembelajaran dibandingkan yang belum mendapatkan pelatihan. Fakta ini menegaskan relevansi teori tersebut. Kajian mutakhir juga menunjukkan bahwa kesiapan pedagogik digital guru menentukan keberhasilan

inovasi pendidikan, sementara kurangnya pelatihan menjadi hambatan utama implementasi teknologi (Anggraini et al., 2025)

Temuan ini juga memperluas teori dengan menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan Islam, kompetensi guru tidak hanya meliputi kemampuan pedagogik dan teknologi, tetapi juga integritas moral sebagai teladan bagi peserta didik. Hal ini menunjukkan adanya dimensi tambahan yang tidak selalu dijelaskan dalam teori manajemen pendidikan umum.

3. Resistensi Organisasi dalam Perspektif Teori Perubahan

Resistensi terhadap perubahan merupakan fenomena yang ditemukan pada sebagian tenaga pendidik. Kondisi ini sesuai dengan teori perubahan organisasi Kotter yang menyatakan bahwa penolakan terhadap inovasi merupakan reaksi alami individu ketika menghadapi ketidakpastian. Namun, penelitian ini menemukan bahwa resistensi tidak selalu bersumber dari sikap negatif terhadap perubahan, melainkan sering dipicu oleh kurangnya pemahaman, minimnya pelatihan, serta ketidakjelasan arah kebijakan. Dengan kata lain, resistensi lebih bersifat struktural daripada psikologis.

Temuan ini memberikan kontribusi konseptual karena menunjukkan bahwa strategi komunikasi organisasi dan pelibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan dapat menurunkan tingkat resistensi. Hal ini sejalan dengan prinsip musyawarah dalam manajemen Islam yang menekankan partisipasi kolektif (Rochim & Muttaqien, 2025).

4. Strategi Manajemen Perubahan dan Relevansinya dengan Teori TQM

Penelitian menunjukkan kesiapan SDM merupakan faktor penentu keberhasilan inovasi pendidikan digital. Studi internasional juga menegaskan bahwa pengembangan profesional guru menjadi syarat utama keberhasilan transformasi digital pendidikan

Strategi yang diterapkan sekolah, seperti pelatihan SDM, digitalisasi administrasi, serta evaluasi berkala, menunjukkan kesesuaian dengan konsep Total Quality Management dalam pendidikan yang dikemukakan Sallis. TQM menekankan bahwa peningkatan mutu harus dilakukan secara berkelanjutan melalui partisipasi seluruh anggota organisasi.

Pelatihan rutin tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis guru, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja dan rasa memiliki terhadap lembaga. Hal ini memperkuat teori bahwa perubahan organisasi yang efektif harus melibatkan aspek struktural sekaligus psikologis. Hasil tersebut didukung cukup kuat oleh bukti yang mencakup kesiapan SDM,

implementasi TQM, dan transformasi digital sekolah. Secara umum, studi-studi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan rutin, digitalisasi administrasi, dan evaluasi berkala selaras dengan prinsip perbaikan berkelanjutan dan partisipasi kolektif dalam Total Quality Management. (Menteşoğulları, 2023)

5. Integrasi Nilai Islam sebagai Variabel Pembeda Teoretis

Salah satu temuan penting penelitian ini adalah bahwa nilai-nilai Islam berperan sebagai faktor penguat keberhasilan perubahan organisasi. Prinsip amanah, tanggung jawab, dan musyawarah terbukti menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi tujuan.

Hasil penelitian memperlihatkan nilai amanah, musyawarah, dan tanggung jawab membentuk budaya kerja kolaboratif. Temuan ini sejalan dengan penelitian terbaru yang menegaskan bahwa lembaga pendidikan Islam harus menjaga nilai spiritual saat mengadopsi inovasi teknologi (Inayati et al., 2024).

Dalam teori manajemen modern, faktor budaya organisasi memang diakui sebagai determinan kinerja. Namun penelitian ini memperluas perspektif tersebut dengan menunjukkan bahwa dalam lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi tidak hanya bersifat sosial tetapi juga spiritual. Perspektif ini sejalan dengan pandangan Zuhairini yang menyatakan bahwa pendidikan Islam mengintegrasikan dimensi duniawi dan ukhrawi dalam seluruh aktivitas pendidikan. **Sintesis Analitis**

Berdasarkan sintesis literatur terbaru tersebut, penelitian ini membangun model konseptual integratif manajemen perubahan pendidikan Islam yang menggabungkan:

1. tekanan globalisasi sebagai faktor eksternal
2. kapasitas organisasi sebagai faktor internal
3. strategi perubahan sebagai faktor intervensi
4. digitalisasi
5. nilai spiritual Islam sebagai variabel moderasi

Ini menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan organisasi pendidikan tidak dapat dijelaskan oleh satu teori tunggal, melainkan memerlukan pendekatan integratif yang menggabungkan teori manajemen modern dengan paradigma pendidikan Islam. Pendekatan integratif ini selaras dengan paradigma smart learning yang menekankan pembelajaran adaptif berbasis teknologi dan kreativitas peserta didik (Subkan, 2025)

Hasil penelitian ini menghasilkan sejumlah implikasi penting yang mencakup dimensi teoretis, praktis, dan kebijakan. Implikasi tersebut menunjukkan bahwa temuan penelitian tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki relevansi langsung terhadap praktik manajemen pendidikan serta perumusan kebijakan pendidikan Islam. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa teori manajemen perubahan organisasi yang berkembang dalam literatur manajemen modern perlu diadaptasi ketika diterapkan pada lembaga pendidikan berbasis nilai religius.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel spiritual dalam hal ini nilai-nilai Islam seperti amanah, musyawarah, dan tanggung jawab berfungsi sebagai faktor penguat keberhasilan perubahan organisasi. Hal ini memperluas kerangka teori manajemen pendidikan yang selama ini lebih menekankan aspek struktural, kepemimpinan, dan budaya organisasi, dengan menambahkan dimensi spiritual sebagai determinan kinerja kelembagaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual berupa integrasi paradigma manajemen modern dan paradigma pendidikan Islam dalam satu model analisis perubahan organisasi pendidikan.

Selain itu, penelitian ini juga menguatkan teori perubahan pendidikan yang menyatakan bahwa keberhasilan reformasi tidak hanya bergantung pada kebijakan atau teknologi, tetapi pada kesiapan sumber daya manusia sebagai aktor utama perubahan. Temuan ini mempertegas relevansi teori perubahan pendidikan yang menempatkan faktor manusia sebagai inti transformasi organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan panduan strategis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam mengelola perubahan organisasi secara efektif. Pertama, peningkatan kompetensi sumber daya manusia perlu ditempatkan sebagai prioritas utama sebelum implementasi inovasi teknologi pendidikan. Tanpa kesiapan SDM, digitalisasi justru berpotensi menjadi beban organisasi. Kedua, kepemimpinan partisipatif terbukti mampu mengurangi resistensi terhadap perubahan. Praktik pelibatan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan meningkatkan rasa memiliki terhadap program lembaga serta memperkuat komitmen organisasi. Ketiga, integrasi kurikulum nasional dengan nilai-nilai Islam terbukti menjadi strategi efektif dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan. Model integratif ini memungkinkan lembaga menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik sekaligus karakter moral, sehingga mampu bersaing di tingkat global tanpa kehilangan identitas nilai. Keempat, evaluasi berkelanjutan berbasis

data menjadi mekanisme penting dalam memastikan efektivitas strategi manajemen. Sistem evaluasi memungkinkan lembaga melakukan penyesuaian kebijakan secara adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Penelitian ini juga memberikan implikasi bagi pengambil kebijakan pendidikan, khususnya dalam pengembangan pendidikan Islam. Pertama, kebijakan peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam perlu menempatkan penguatan kapasitas SDM sebagai prioritas utama, bukan hanya penyediaan infrastruktur teknologi. Kedua, program pelatihan guru perlu dirancang secara berkelanjutan dan kontekstual dengan kebutuhan digitalisasi pendidikan. Kebijakan pelatihan yang bersifat sporadis terbukti kurang efektif dalam meningkatkan kesiapan guru menghadapi perubahan. Ketiga, pemerintah dan pemangku kepentingan pendidikan perlu mendorong model kolaborasi antara lembaga pendidikan, masyarakat, dan sektor swasta sebagai strategi penguatan ekosistem pendidikan.

Kolaborasi ini dapat memperluas akses sumber daya, meningkatkan inovasi, serta mempercepat transformasi kelembagaan. Keempat, regulasi pendidikan Islam perlu memberikan ruang fleksibilitas bagi lembaga untuk mengembangkan inovasi manajerial yang sesuai dengan karakteristik lokal tanpa mengabaikan standar mutu nasional.

Penelitian ini membuka peluang bagi penelitian lanjutan dalam beberapa arah. Pertama, penelitian komparatif antar lembaga pendidikan Islam di berbagai daerah dapat dilakukan untuk menguji konsistensi model konseptual yang dihasilkan. Kedua, penelitian kuantitatif dapat dikembangkan untuk mengukur secara empiris hubungan antarvariabel dalam model manajemen perubahan pendidikan Islam. Ketiga, studi longitudinal dapat dilakukan untuk melihat keberlanjutan dampak strategi perubahan terhadap mutu pendidikan.

Meskipun penelitian ini telah dirancang secara sistematis dengan pendekatan kualitatif mendalam, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui sebagai bagian dari transparansi akademik. Pertama, penelitian ini dilakukan hanya pada satu lembaga pendidikan, yaitu MI Sabilul Huda Jatisrono, Wonogiri, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas untuk seluruh lembaga pendidikan Islam. Setiap institusi pendidikan memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, serta konteks sosial yang berbeda, sehingga dinamika manajemen perubahan yang terjadi juga berpotensi berbeda.

Kedua, pendekatan kualitatif yang digunakan menekankan kedalaman analisis daripada keluasan cakupan data. Konsekuensinya, penelitian ini lebih berfokus pada

pemahaman fenomena secara kontekstual dibandingkan pengukuran hubungan variabel secara kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian ini belum menguji kekuatan hubungan kausal antarvariabel dalam model konseptual secara statistik.

Ketiga, data penelitian sangat bergantung pada interpretasi peneliti terhadap hasil observasi dan wawancara. Meskipun langkah validasi seperti triangulasi dan member check telah dilakukan, kemungkinan subjektivitas interpretatif tetap menjadi keterbatasan metodologis yang tidak dapat sepenuhnya dihilangkan dalam penelitian kualitatif. Keempat, penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu terbatas sehingga belum mampu menangkap dinamika perubahan organisasi secara longitudinal. Padahal, proses transformasi manajemen pendidikan merupakan fenomena jangka panjang yang memerlukan observasi berkelanjutan untuk memahami dampaknya secara komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa transformasi manajemen pendidikan Islam merupakan proses multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor eksternal dan internal organisasi. Di MI Sabilul Huda Jatisrono, transformasi manajemen pendidikan dipengaruhi oleh tekanan globalisasi, kesiapan sumber daya manusia, strategi organisasi, serta internalisasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan lembaga. Digitalisasi terbukti menjadi katalisator perubahan, namun implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan literasi digital, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan fasilitas teknologi.

Di sisi lain, terdapat peluang pengembangan melalui integrasi teknologi dalam manajemen pendidikan, penguatan pendidikan karakter, serta kolaborasi antar lembaga. Keberhasilan transformasi ditentukan oleh kepemimpinan yang adaptif, budaya organisasi yang partisipatif, serta digitalisasi sistem pengelolaan yang efektif. Dengan demikian, model manajemen perubahan integratif yang dihasilkan menegaskan bahwa lembaga pendidikan Islam mampu berkembang menjadi institusi pendidikan yang modern tanpa kehilangan identitas dan nilai-nilai spiritual yang menjadi landasannya.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S., Umirzakova, S., Mujtaba, G., Amin, M. S., & Whangbo, T. (2023). Education 5.0: Requirements, enabling technologies, and future directions. In *arXiv*.

- Anggraini, F. N., Maksum, M. N. R., Azani, M. Z., Azzahrowaini, L., Jihad, F. A., & Fauzan, S. (2025). Teacher Readiness and Strategy in the Implementation of Digital Pedagogy in 21st Century Education. *ICEETE Conference Series*, 3(1 SE-Articles), 148–156. <https://doi.org/10.36728/iceete.v3i1.240>
- Anida. (2022). Strategi inovatif guru pendidikan agama Islam di era Society 5.0. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 12(3). <https://doi.org/10.22373/jm.v12i3.16393>
- Astuti, P., & Suklani. (2023). Manajemen madrasah aliyah dalam menghadapi era Society 5.0. *Al-Mau'izhoh: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(1). <https://doi.org/10.31949/am.v6i1.7822>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2024). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (5th ed.)*. Thousand Oaks. SAGE Publications.
- Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- Inayati, E. S., Faiza, G. R., & Dewi, W. S. (2024). Consultative Leadership and Ethical Governance in Non-Formal Islamic Education: A Case Study of Musyawarah Practice. *Journal of Islamic Education Management Research*. <https://doi.org/10.14421/jiemr.2024.22-03>
- Menteşoğulları, E. (2023). Total Quality Management in Education: A Strategic Approach for Continuous Improvement and Success. *International Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.52096/usbd.7.29.10>
- Munir, M., & Zumrotus Su'ada, I. (2024). Manajemen Pendidikan Islam di Era Digital: Transformasi dan Tantangan Implementasi Teknologi Pendidikan. *Journal of Islamic Education AndManagement*, 5(1), 1–13.
- Prasetya, U. A. (2025). Penguatan Manajemen Pendidikan Islam Melalui Digitalisasi Di Madrasah Pada Era Society 5 . 0. *Al-Ilmiya: Jurnal Pendidikan Islam*, 01(03).
- Rasdiana, Wiyono, B. B., Imron, A., Rahma, L., Arifah, N., Azhari, R., Elfira, Sibula, I., & Maharmawan, M. A. (2024). Elevating Teachers' Professional Digital Competence: Synergies of Principals' Instructional E-Supervision, Technology Leadership and Digital Culture for Educational Excellence in Digital-Savvy Era. In *Education Sciences* (Vol. 14, Number 3, p. 266). <https://doi.org/10.3390/educsci14030266>
- Rochim, A. N., & Muttaqien, M. I. (2025). Keadilan, Amanah, dan Musyawarah: Integrasi Nilai Kepemimpinan Islam dalam Manajemen Pendidikan Modern. *Jurnal Visi Manajemen*, 11(2 SE-Articles), 1–12. <https://doi.org/10.56910/jvm.v11i2.513>
- Subkan, M. A. (2025). Integrasi Teori Manajemen dalam Pendidikan Islam: Perspektif dan Implementasi. *Journal on Education*, 7(2 SE-Articles), 11189–11196. <https://doi.org/10.31004/joe.v7i2.8177>
- Teixeira-Quirós, J., Justino, M. D. R. T. F., Antunes, M., Mucharreira, P., & Nunes, A. (2022). Effects of Innovation, Total Quality Management, and Internationalization on

Organizational Performance of Higher Education Institutions. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.869638>

Wiwi Uswatiyah. (2024). Transformasi Manajemen Pendidikan Islam di Era Globalisasi: Tantangan dan Peluang. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 23(3 SE-Articles), 1364 – 1376. <https://doi.org/10.47467/mk.v23i3.5714>

Yahya, S. (2025). Transformasi Manajemen Pendidikan Islam Dalam Era Digital. *Jurnal Insan Cendekia*, 5(2), 1–13. <https://doi.org/10.54012/jurnalinsancendekia.v5i2.421>