



MODEL-MODEL MANAJEMEN PERUBAHAN PENDIDIKAN ISLAM TRANSFORMATIF

Imro'atus Solikah¹

Binti Maunah²

Asrop Safi'i³

STAI KH. Muhammad Ali Shodiq Tulungagung¹

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung^{2,3}

sholehaaamien@gmail.com¹

bintimaunah@uinsatu.ac.id²

asrop@gmail.com³

Abstract

This study aims to identify and analyze change management models in the context of transformative Islamic education. In the era of globalization and technological development, Islamic educational institutions face demands to adapt and undergo fundamental changes in management and teaching methods. This research employs the library research method by analyzing various literatures related to applicable and relevant change management models in Islamic education. The findings show that Lewin's Change Management, Kotter's 8-Step Change Model, and the ADKAR model are effective approaches to assist Islamic educational institutions in the change process. Each model emphasizes organizational and individual readiness for change and strengthens the commitment to maintaining long-term results. Furthermore, this study highlights that the application of these models significantly impacts the development of Islamic educational institutions, making them more responsive to modern changes while maintaining core religious values. This research is expected to provide guidance for Islamic educational managers in designing adaptive and transformative change management strategies.

Keywords: *Model, Change Management, Islamic Education, Transformative*

Abstract.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis model-model manajemen perubahan dalam konteks pendidikan Islam transformatif. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi, lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tuntutan untuk beradaptasi dan melakukan perubahan mendasar dalam manajemen serta metode pembelajaran. Penelitian ini menggunakan metode *library research* dengan menganalisis berbagai literatur terkait model manajemen perubahan yang relevan dan aplikatif dalam pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *model Lewin's Change Management, Kotter's 8-Step Change Model, dan model ADKAR* merupakan pendekatan yang efektif dalam membantu lembaga pendidikan Islam menjalani proses perubahan. Setiap model menekankan pada aspek kesiapan organisasi dan individu dalam menghadapi perubahan, serta memperkuat komitmen terhadap keberlanjutan perubahan jangka panjang. Selain itu, penelitian ini menyoroti bahwa penerapan model-model tersebut berdampak signifikan dalam menciptakan lembaga pendidikan Islam yang responsif terhadap perubahan zaman, namun tetap mempertahankan nilai-nilai religiusitas. Penelitian ini dapat memberikan panduan bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam merancang strategi manajemen perubahan yang adaptif dan transformatif.

Kata Kunci: Model, Manajemen Perubahan, Pendidikan Islam, Transformatif

Pendahuluan

Pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan besar untuk tetap relevan di tengah perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang cepat. Manajemen perubahan menjadi salah satu elemen kunci yang diperlukan agar lembaga-lembaga pendidikan Islam dapat terus berkembang dan mampu menjawab tantangan zaman.¹ Urgensi manajemen perubahan ini terletak pada bagaimana lembaga pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai tempat belajar, tetapi juga sebagai motor penggerak transformasi sosial yang menghasilkan generasi yang adaptif terhadap perubahan.²

Pendidikan Islam memiliki peran penting dalam membentuk individu yang tidak hanya memiliki pengetahuan agama yang mendalam, tetapi juga memiliki keterampilan yang relevan untuk menghadapi dunia yang terus berubah.³ Hal ini memerlukan pendekatan manajemen yang fleksibel dan strategis, agar lembaga-lembaga pendidikan Islam dapat memberikan pendidikan yang berkualitas tanpa mengorbankan nilai-nilai agama yang menjadi fondasi mereka. Di sinilah pentingnya penerapan model-model manajemen perubahan yang relevan untuk membantu lembaga pendidikan Islam beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis.⁴

Salah satu isu terkini terkait transformasi pendidikan Islam adalah bagaimana lembaga-lembaga tersebut merespons perkembangan teknologi dan globalisasi. Di satu sisi, lembaga-lembaga ini harus mempertahankan nilai-nilai tradisional Islam, namun di sisi lain, mereka juga harus terbuka terhadap inovasi dan teknologi yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.⁵ Tantangan ini menciptakan kebutuhan mendesak akan model-model manajemen perubahan yang efektif, yang mampu mengintegrasikan antara tradisi dan modernitas dalam pendidikan Islam.

Penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi model-model manajemen perubahan yang dapat diterapkan dalam pendidikan Islam. Fokus utama penelitian ini adalah memahami bagaimana penerapan model-model tersebut mampu memfasilitasi perubahan di lembaga pendidikan Islam dalam upaya menghadapi tantangan transformasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk melihat sejauh mana efektivitas dari berbagai model manajemen perubahan dalam mendukung perubahan institusional di lembaga pendidikan Islam, khususnya dalam konteks modernisasi dan globalisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai model manajemen perubahan yang relevan bagi pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan transformasi. Dengan melakukan kajian yang mendalam, penelitian ini bertujuan untuk memberikan analisis komprehensif mengenai efektivitas model-model manajemen tersebut, khususnya dalam membantu lembaga pendidikan Islam beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan sosial, tanpa kehilangan identitas keislaman yang menjadi ciri khas mereka.

Beberapa model manajemen perubahan dalam penelitian ini menawarkan solusi bagi lembaga pendidikan Islam untuk mengembangkan kebijakan, kurikulum, dan lain-lain. Tahapan demi tahapan digambarkan untuk memperjelas langkah yang diambil oleh sebuah lembaga. Masing-masing model

¹ Nurudin, Lalu, and Anjani Wira Murti. 2023. "Transformasi Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Persaingan Global." *Jurnal Manajemen Dan Budaya* 3 (1): 14–23. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i1.416>.

² Andini, Febrianty Tri, and Nuri Aslami. 2023. "Manajemen Perubahan Dalam Prinsip Manajemen Pendidikan Islam." *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, Dan Kewirausahaan* 3 (2): 22–34.

³ Manan, Abdul. 2023. "Pendidikan Islam Dan Perkembangan Teknologi: Menggagas Harmoni Dalam Era Digital." *Scholastica: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 5 (1): 56–73.

⁴ Munir, M, and Ita Zumrotus Su'ada. 2024. "Manajemen Pendidikan Islam Di Era Digital: Transformasi Dan Tantangan Implementasi Teknologi Pendidikan." *Journal of Islamic Education and Management* 5 (1): 1–13.

⁵ Harmathilda, Harmathilda, Yuli Yuli, Arief Rahman Hakim, and Cecep Supriyadi. 2024. "Transformasi Pendidikan Pesantren Di Era Modern : Antara Tradisi Dan Inovasi." *Karimiyah* 4 (1): 33–50. <https://doi.org/10.59623/karimiyah.v4i1.51>.

mempunyai kelebihan dan kekurangan yang bisa disesuaikan dengan kondisi lembaga pendidikan Islam. Model manajemen ini berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan Islam.⁶

Secara teoretis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan kajian manajemen perubahan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam. Karena lembaga yang menerapkan konsep manajemen transformatif bisa mewujudkan peningkatan mutu. Hasil dari penelitian ini juga memperkaya diskusi ilmiah mengenai pentingnya strategi manajemen yang adaptif dan transformatif di tengah era globalisasi. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam merancang dan menerapkan strategi manajemen perubahan yang lebih responsif terhadap dinamika eksternal, tanpa mengorbankan nilai-nilai agama yang menjadi landasan mereka.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode *library research* sebagai pendekatan utama. Metode ini dipilih karena fokus penelitian adalah mengkaji dan menganalisis model-model manajemen perubahan dalam pendidikan Islam melalui literatur dan sumber-sumber yang relevan. Dalam prosesnya, penelitian ini memanfaatkan berbagai data kualitatif yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel, serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan manajemen perubahan dan pendidikan Islam.⁷

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dimulai dengan identifikasi literatur yang relevan, kemudian dilanjutkan dengan telaah mendalam terhadap konsep-konsep dan model-model manajemen perubahan. Berbagai sumber literatur ini dikumpulkan dari perpustakaan, repositori daring, serta database akademik yang menyediakan akses ke kajian ilmiah terkini.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisisnya dengan menggunakan pendekatan deskriptif-analitis. Data yang telah diperoleh disusun dan diorganisir berdasarkan topik-topik kunci yang relevan dengan penelitian, kemudian dianalisis secara kritis untuk menemukan pola, konsep, serta gagasan baru yang dapat dijadikan acuan dalam memahami manajemen perubahan di konteks pendidikan Islam.

Teknik analisis data dilakukan dengan cara membandingkan berbagai pandangan, teori, dan model yang ditemukan dalam literatur, kemudian disintesis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana model-model manajemen perubahan dapat diterapkan dalam pendidikan Islam. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada deskripsi data, tetapi juga menggali implikasi praktis dari temuan yang ada, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Tinjauan Pustaka

a. Definisi Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan adalah suatu pendekatan sistematis yang dirancang untuk mengelola perubahan dalam suatu organisasi.⁸ Dalam hal ini melibatkan proses merencanakan, menerapkan, dan memonitor perubahan agar dapat mengelola dampaknya pada individu dan organisasi

⁶ Zakki, Mohammad, Binti Maunah, and Achmad Patoni. 2023. "Orientasi Dan Tujuan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam." *Nidhomiyyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4 (1). <https://doi.org/10.38073/nidhomiyyah.v4i1.980>.

⁷ Kothari, C. R. *Research Methodology Methods and Techniques*. Vol. 11. New Delhi: NEW AGE INTERNATIONAL (P) LIMITED PUBLISHER, 2004.

⁸ Ahmadi, Nur, Bi Rahmani, and Imam Solehuddin. 2024. "Konsep Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Organisasi." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 01 (03): 401–6.

secara keseluruhan. Manajemen perubahan melibatkan langkah-langkah tertentu untuk memastikan bahwa perubahan dapat diterima dan diimplementasikan dengan efektif.

Menurut Amin dkk. pengertian manajemen perubahan adalah suatu proses sistematis untuk melakukan sesuatu yang berbeda dan menuju arah yang lebih baik oleh pihak manajemen organisasi, baik bagi perorangan maupun organisasi.⁹ Hal ini sangat berbeda dengan perubahan yang terjadi namun tidak diantisipasi atau ditangani secara baik oleh organisasi.

Berlandaskan pada dua definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan adalah proses sistematis dan terencana yang digunakan untuk mengelola perubahan dalam suatu organisasi. Proses ini mencakup perencanaan, penerapan, dan pemantauan perubahan untuk memastikan dampaknya terhadap individu dan organisasi dapat dikelola dengan baik. Manajemen perubahan bertujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik, baik bagi individu maupun organisasi, dengan memastikan perubahan dapat diterima dan diimplementasikan secara efektif. Ini berbeda dengan perubahan yang terjadi tanpa antisipasi atau pengelolaan yang baik oleh organisasi.

b. Model-Model Manajemen Perubahan

1) Model *Lewin's Change Management (Unfreeze-Change-Refreeze)*

Model ini adalah salah satu model klasik dalam manajemen perubahan yang dikembangkan oleh Kurt Lewin. Model ini terdiri dari tiga tahap utama, yaitu *unfreeze*, *change*, dan *refreeze*.¹⁰ Tahap pertama, *unfreeze*, melibatkan persiapan untuk menghadapi perubahan dengan membuka pola pikir lama dan menciptakan kesadaran akan pentingnya perubahan. Tahap kedua, *change*, adalah fase di mana perubahan diimplementasikan, dengan fokus pada pengenalan sistem atau prosedur baru. Tahap terakhir, *refreeze*, adalah fase stabilisasi, di mana perubahan yang telah diterapkan dilembagakan dan menjadi bagian dari rutinitas organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, model ini dapat digunakan untuk membantu lembaga-lembaga pendidikan membuka diri terhadap inovasi sambil tetap mempertahankan nilai-nilai tradisional.¹¹

2) Model *Kotter's 8-Step Change Model*

John Kotter mengembangkan model manajemen perubahan yang terdiri dari delapan langkah yang berurutan. Langkah-langkah ini meliputi menciptakan urgensi perubahan, membentuk koalisi yang mendukung perubahan, mengembangkan visi perubahan, mengkomunikasikan visi, memberdayakan tindakan, meraih kemenangan jangka pendek, membangun perubahan yang berkelanjutan, dan memperkuat perubahan.¹² Model ini sangat efektif dalam menciptakan perubahan sistemik di lingkungan pendidikan karena menggabungkan aspek-aspek strategis dan taktis, mulai dari pengembangan visi hingga pemantauan keberlanjutan perubahan yang diinisiasi.¹³

3) Model ADKAR (*Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement*)

⁹ Amin, Abu Jihad, Herawan Hayadi, Furtasan Ali Yusuf, Faturahman, and Muhammad Nawab Alwi. 2024. "Manajemen Perubahan: Pendekatan Dalam Perubahan Dan Resistensi Atas Perubahan." *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)* 4 (2): 276–82.

¹⁰ Roman, Cristina Teodora, Adriana Manolica, and Cristina Ionela Bulat. 2024. "Qualitative Analysis of Change Management Models." "Ovidius" University Annals, Economic Sciences Series XXIV (1): 502–8.

¹¹ Rouf, B. Herawan Hayadi, Furtasan Ali Yusuf, Imam Septyan Riwayanto, and Dede Nurhasanah. 2024. "Penerapan Konsep Perubahan Organisasi Menurut Kurt Lewin Dalam Pengelolaan Perubahan Di Lingkungan Sekolah Dasar Pada Tinjauan Atas Tantangan Dan Strategi Penyusunan." *Technical and Vocational Education International Journal (TAVEIJ)* 4 (1): 338–47.

¹² Syafran, Meria Eliza, and Harissman. 2024. "Strategi Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Pasaman Menggunakan Model Manajemen Perubahan Lewin's Change." *JTSTI-Journal of Tourism Sciences, Technology and Industry* 3 (1): 41–60.

¹³ Majka, Marcin. 2024. "Leading Change Successfully: A Guide to Kotter's 8-Step Process."

https://www.researchgate.net/publication/381280928_Leading, 2024.

Model ADKAR menekankan pada lima elemen penting dalam proses manajemen perubahan: *Awareness* (kesadaran akan perlunya perubahan), *Desire* (keinginan untuk mendukung dan terlibat dalam perubahan), *Knowledge* (pengetahuan tentang bagaimana melakukan perubahan), *Ability* (kemampuan untuk menerapkan perubahan), dan *Reinforcement* (penguatan agar perubahan tersebut bertahan lama).¹⁴ Dalam konteks pendidikan, model ini memberikan kerangka kerja yang sangat relevan, karena fokusnya pada pembentukan kesadaran dan keterlibatan semua pihak, termasuk guru, siswa, dan staf, untuk mengadopsi perubahan yang berkelanjutan.¹⁵

Perubahan dengan model ADKAR ini diawali dengan adanya kesadaran akan pentingnya perubahan. Setelah sadar akan pentingnya perubahan, anggota organisasi memiliki keinginan untuk berubah. Keinginan yang disertai pengetahuan tentang cara untuk melakukan perubahan menjadi kombinasi yang pas dan saling melengkapi. Pengetahuan tersebut membangun kemampuan untuk melaksanakan perubahan, dan yang terakhir adalah penguatan agar perubahan yang dilaksanakan bisa kuat dan mampu bertahan walaupun menghadapi resistensi.

c. Pengertian Pendidikan Islam Transformatif

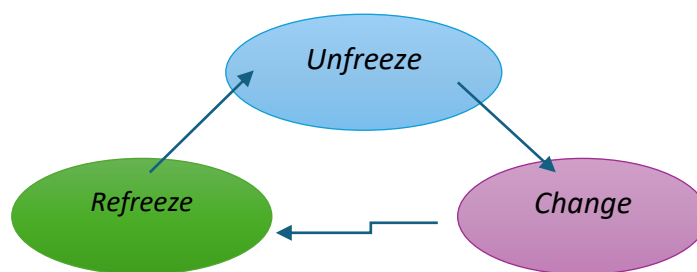
Pendidikan Islam transformatif adalah konsep pendidikan yang tidak hanya berfokus pada transfer ilmu pengetahuan dan nilai-nilai agama, tetapi juga bertujuan untuk membentuk individu yang mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Pendidikan ini menggabungkan aspek spiritual, intelektual, dan sosial dalam upaya mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tantangan di dunia modern tanpa mengabaikan identitas keislaman mereka. Konsep transformatif dalam pendidikan Islam memandang perubahan sebagai sesuatu yang tidak terelakkan, sehingga penting bagi setiap lembaga pendidikan Islam untuk terus menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.

2. Temuan Utama

Penelitian ini mengungkapkan beberapa model manajemen perubahan yang dominan digunakan dalam institusi pendidikan Islam. Model-model yang paling banyak diterapkan adalah *Levin's Change Management*, *Kotter's 8-Step Change Model*, dan *ADKAR Model*, yang masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan dalam konteks pendidikan Islam.

a. Model *Levin's Change Management*:

Model ini paling sering diterapkan pada lembaga pendidikan Islam yang masih mempertahankan sistem pendidikan tradisional namun berupaya untuk memperkenalkan inovasi baru. Model ini memberikan ruang untuk refleksi sebelum perubahan dilakukan, dan cukup efektif dalam lembaga yang ingin mempertahankan keseimbangan antara tradisi dan inovasi.



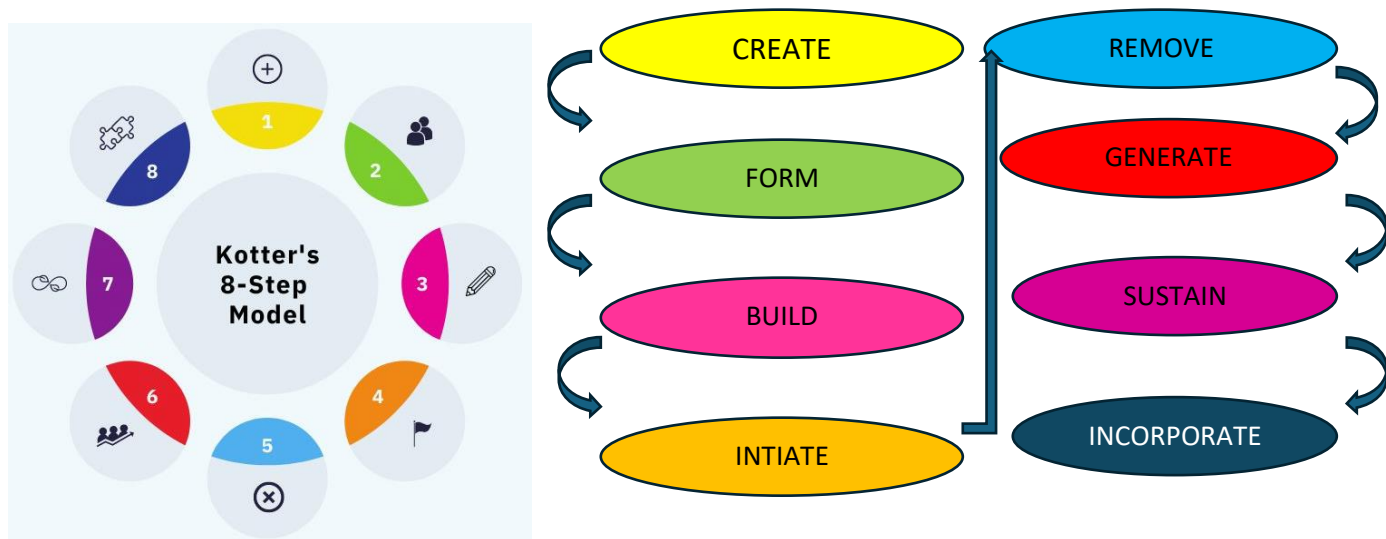
Gambar 1. Model manajemen perubahan Kurt Lewin

¹⁴ Ulloa, Roberto Limón, Richard De Jesus, Gil Herrera, Edith Patricia, and Borboa Álvarez. 2024. "Change Assessment As A Key Factor In Delivering Strategic Agility In Business Transformation." *RGSA: Revista de Gestao Social e Ambiental* 18 (7): 1–12.

¹⁵ Claudia, Meiske, and Seto Fauzi Rahman. 2024. "Strategi Pendekatan Interpersonal Dalam Manajemen Perubahan Organisasi Untuk Mendukung Kesejahteraan Generasi-Z Di Tempat Kerja." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 2 (4): 388–98.

b. Model *Kotter's 8-Step Change Model*:

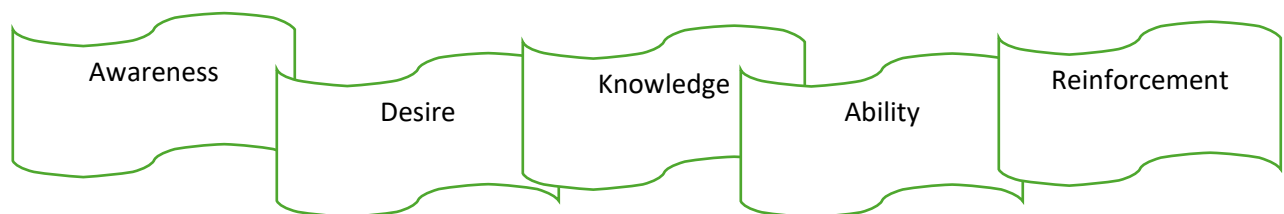
Institusi pendidikan Islam yang lebih terorganisir dan memiliki struktur hierarkis yang kuat cenderung menggunakan model ini. Dengan adanya delapan langkah yang terstruktur, model ini memungkinkan perubahan diterapkan secara lebih sistematis, mulai dari menciptakan urgensi hingga memperkuat perubahan yang sudah berlangsung. Model ini banyak digunakan di lembaga pendidikan Islam formal seperti madrasah dan universitas Islam.



Gambar 2. Model manajemen perubahan Kotter

c. Model *ADKAR*:

Model ini sering diterapkan pada lembaga pendidikan Islam yang berfokus pada pembelajaran berbasis teknologi atau yang memerlukan dukungan dari seluruh komponen lembaga, seperti guru, siswa, dan orang tua. Kesadaran, keinginan, pengetahuan, kemampuan, dan penguatan merupakan komponen penting dalam menghadapi perubahan berbasis teknologi di lembaga-lembaga ini.



Gambar 3. Model Manajemen perubahan ADKAR

3. Analisis Temuan

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif untuk memahami lebih dalam bagaimana penerapan model-model tersebut memberikan dampak terhadap dinamika perubahan di lembaga pendidikan Islam. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa model yang paling efektif adalah *Kotter's 8-Step Model*, terutama dalam lembaga pendidikan yang memiliki struktur hierarki kuat, seperti universitas atau madrasah formal.

Fakta dan fenomena yang ditemukan dari beberapa literatur yang ada menunjukkan bahwa meskipun *Levin's Change Management* cukup efektif dalam konteks lembaga tradisional, model ini

sering menghadapi kendala dalam mempercepat adopsi teknologi. Sementara itu, *ADKAR* memberikan solusi yang lebih praktis bagi lembaga-lembaga yang berfokus pada inovasi teknologi, meskipun keterlibatan orang tua sering kali menjadi hambatan dalam keberhasilan perubahan.

Secara keseluruhan, *Kotter's Model* memberikan dampak yang paling signifikan dalam mendukung perubahan yang sistematis dan terencana, terutama dalam reformasi kurikulum dan struktur kelembagaan. Temuan ini menunjukkan bahwa model ini paling efektif dalam menghadapi tantangan modern di pendidikan Islam, di mana globalisasi dan teknologi menjadi faktor dominan dalam perubahan lingkungan pendidikan.

Dengan demikian, *model Kotter's 8-Step* bisa dijadikan acuan bagi institusi pendidikan Islam yang ingin menjalankan proses perubahan besar secara terstruktur dan melibatkan seluruh elemen lembaga. Sementara itu, *ADKAR* lebih cocok digunakan dalam proyek-proyek kecil atau inisiatif berbasis teknologi, sedangkan *Lewin's Model* lebih sesuai untuk lembaga tradisional yang ingin melakukan perubahan bertahap.

4. Pembahasan

a. Keterkaitan Hasil dengan Teori

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara teori-teori manajemen perubahan dengan implementasinya dalam konteks pendidikan Islam. *Teori Lewin's Change Management*, dengan fase *Unfreeze-Change-Refreeze*, menunjukkan relevansi yang tinggi dalam lembaga pendidikan Islam yang berusaha mempertahankan tradisi, sambil beradaptasi dengan tuntutan modernisasi. Hal ini konsisten dengan teori Lewin, yang menekankan pentingnya melepaskan pola lama sebelum perubahan bisa terjadi, di mana lembaga Islam tradisional cenderung melalui fase resistensi sebelum menerima inovasi.¹⁶

Sementara itu, *Kotter's 8-Step Model* yang mengedepankan urgensi perubahan dan keterlibatan kepemimpinan, sangat relevan dalam lembaga pendidikan Islam formal, seperti universitas Islam, yang memerlukan perubahan terstruktur. Model ini sangat sesuai dengan lingkungan yang memiliki hirarki dan tata kelola yang kuat.¹⁷ *Model ADKAR*, dengan fokus pada kesadaran dan keinginan untuk berubah, cocok diterapkan pada sekolah-sekolah yang menghadapi resistensi teknologi dari berbagai pihak, termasuk siswa dan orang tua. Teori ini menekankan pada pentingnya keterlibatan emosional sebelum perubahan yang lebih besar dapat terjadi, yang mencerminkan realitas yang dihadapi oleh institusi pendidikan Islam.¹⁸

Relevansi model-model ini dengan konsep pendidikan Islam transformatif semakin terlihat dari bagaimana model-model tersebut tidak hanya mendorong perubahan struktural, tetapi juga mendukung pembentukan generasi yang adaptif, berdaya saing, namun tetap berpegang pada nilai-nilai Islam. Hal ini senada dengan artikel dalam jurnal pendidikan agama Islam bahwa manajemen transformatif bisa membangun kinerja guru di lembaga pendidikan Islam.¹⁹ Temuan

¹⁶ Fauziyah, Ummiy, and Binti Maunah. 2022. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam." *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)* 3 (2). <https://doi.org/10.30762/joiem.v3i2.376>.

¹⁷ Farhan, Moh. 2024. "Keseimbangan Risiko Dan Imbal Hasil Dalam Strategi Investasi Berkelanjutan: Pendekatan Integratif Terhadap Faktor Lingkungan, Sosial, Dan Tata Kelola Perusahaan (Esg)." *Currency: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 2 (2): 243–64. <https://doi.org/10.32806/p53yhw31>.

¹⁸ Aripin, Azwar. 2024. "Tantangan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam Dan Strategi Pengembangannya Dalam Menghadapi Tuntutan Kompetensi Masa Depan." *Jurnal Al-Mufidz: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1 (2): 121–42. <https://doi.org/10.18860/jpai.v8i1.15222>.

¹⁹ Firdausi, Lutfi, Achmad Patoni, and Binti Maunah. 2023. "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBANGUN KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM." *PARAMUROBI: JURNAL PENDIDIKAN AGAMA ISLAM* 6 (1). <https://doi.org/10.32699/paramurobi.v6i1.4503>.

ini mempertegas bahwa pendidikan Islam transformatif membutuhkan manajemen perubahan yang tidak hanya fleksibel, tetapi juga terencana dan terstruktur.

b. Kepioniran Gagasan

Penelitian ini menawarkan inovasi dalam penerapan model manajemen perubahan di pendidikan Islam dengan menunjukkan bagaimana model-model tersebut dapat diadaptasi untuk menciptakan keseimbangan antara tradisi dan modernitas. Salah satu kontribusi baru dari penelitian ini adalah penggabungan model *Kotter* dengan pendekatan pendidikan berbasis nilai, di mana kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan Islam diintegrasikan dengan penguatan moral dan spiritual.²⁰

Signifikansi temuan ini tidak hanya terletak pada pengayaan teori manajemen pendidikan Islam, tetapi juga dalam memberikan panduan praktis bagi lembaga-lembaga Islam yang ingin mengimplementasikan perubahan dengan tetap menghormati nilai-nilai agama. Penelitian ini membuka ruang untuk pendekatan yang lebih inovatif, di mana model perubahan manajemen Barat bisa diadaptasi ke dalam konteks Islam.

c. Implikasi Temuan

Dari sudut pandang praktis, temuan ini memberikan beberapa implikasi bagi pengelola lembaga pendidikan Islam. Penerapan model-model manajemen perubahan, seperti *Kotter's 8-Step Model* dan *ADKAR*, dapat membantu lembaga-lembaga ini mengelola transformasi secara lebih terstruktur dan berkelanjutan. Misalnya, universitas Islam dapat menggunakan *Kotter's Model* untuk reformasi kurikulum, sementara pesantren modern dapat menerapkan *Levin's Model* untuk memperkenalkan program-program berbasis teknologi dengan tetap menjaga integritas tradisional.

Implikasi terhadap kebijakan juga signifikan, di mana pemerintah dan pemangku kebijakan di bidang pendidikan Islam dapat menggunakan temuan ini untuk merancang strategi perubahan di lembaga-lembaga pendidikan Islam. Kebijakan yang mendukung manajemen perubahan yang adaptif, terstruktur, dan berbasis nilai akan membantu institusi-institusi ini tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang di era globalisasi.

Selain itu, temuan ini juga memberi wawasan bagi praktik manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam penerapan teknologi dan inovasi tanpa mengesampingkan aspek spiritual dan moral. Manajemen perubahan yang efektif di lembaga-lembaga ini dapat membantu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan tantangan dunia modern, yang pada akhirnya akan melahirkan generasi yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga kuat dalam moral dan etika.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa model manajemen perubahan yang paling relevan dalam mendukung transformasi pendidikan Islam adalah *Kotter's 8-Step Model*, *Levin's Change Management Model*, dan *ADKAR Model*. Masing-masing model memiliki keunggulan dalam konteks tertentu. *Kotter's 8-Step Model* efektif dalam memandu perubahan struktural dan strategis di lembaga pendidikan, sementara *Levin's Model* lebih fokus pada tahapan perubahan yang gradual namun mendasar. *ADKAR Model*, di sisi lain, berperan penting dalam mendorong perubahan di tingkat individu, terutama dalam aspek pengelolaan resistensi dan penguatan perubahan.

Ketiga model ini terbukti mampu mendukung institusi pendidikan Islam dalam menghadapi tantangan globalisasi dan teknologi tanpa mengorbankan nilai-nilai inti agama. Efektivitas model-

²⁰ Munir, M, and Ita Zumrotus Su'ada. 2024. "Manajemen Pendidikan Islam Di Era Digital: Transformasi..."

model ini terletak pada kemampuannya untuk menyeimbangkan adaptasi terhadap perubahan eksternal dengan mempertahankan identitas religius lembaga.

Secara keseluruhan, penerapan model manajemen perubahan yang tepat dapat membantu lembaga pendidikan Islam bertransformasi secara adaptif dan inovatif, sekaligus menjaga komitmen terhadap misi utama mereka dalam mendidik generasi yang siap menghadapi perubahan zaman. Rekomendasi untuk langkah selanjutnya adalah kombinasi model-model ini untuk memastikan perubahan terjadi di semua level, baik individu maupun organisasi, secara berkelanjutan.

Daftar Rujukan

- Ahmadi, Nur, Bi Rahmani, and Imam Solehuddin. 2024. "Konsep Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Organisasi." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 01 (03): 401–6.
- Amin, Abu Jihad, Herawan Hayadi, Furtasan Ali Yusuf, Faturahman, and Muhammad Nawab Alwi. 2024. "Manajemen Perubahan: Pendekatan Dalam Perubahan Dan Resistensi Atas Perubahan." *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)* 4 (2): 276–82.
- Andini, Febrianty Tri, and Nuri Aslami. 2023. "Manajemen Perubahan Dalam Prinsip Manajemen Pendidikan Islam." *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, Dan Kewirausahaan* 3 (2): 22–34.
- Aripin, Azwar. 2024. "Tantangan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam Dan Strategi Pengembangannya Dalam Menghadapi Tuntutan Kompetensi Masa Depan." *Jurnal Al-Mufidz: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1 (2): 121–42. <https://doi.org/10.18860/jpai.v8i1.15222>.
- Claudia, Meiske, and Seto Fauzi Rahman. 2024. "Strategi Pendekatan Interpersonal Dalam Manajemen Perubahan Organisasi Untuk Mendukung Kesejahteraan Generasi-Z Di Tempat Kerja." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 2 (4): 388–98.
- Farhan, Moh. 2024. "Keseimbangan Risiko Dan Imbal Hasil Dalam Strategi Investasi Berkelanjutan: Pendekatan Integratif Terhadap Faktor Lingkungan, Sosial, Dan Tata Kelola Perusahaan (Esg)." *Currency: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 2 (2): 243–64. <https://doi.org/10.32806/p53yhw31>.
- Fauziyah, Ummiy, and Binti Maunah. 2022. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam." *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)* 3 (2). <https://doi.org/10.30762/joiem.v3i2.376>.
- Firdausi, Lutfi, Achmad Patoni, and Binti Maunah. 2023. "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBANGUN KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM." *PARAMUROBI: JURNAL PENDIDIKAN AGAMA ISLAM* 6 (1). <https://doi.org/10.32699/paramurobi.v6i1.4503>.
- Harmathilda, Harmathilda, Yuli Yuli, Arief Rahman Hakim, and Cecep Supriyadi. 2024. "Transformasi Pendidikan Pesantren Di Era Modern: Antara Tradisi Dan Inovasi." *Karimiyah* 4 (1): 33–50. <https://doi.org/10.59623/karimiyah.v4i1.51>.
- Majka, Marcin. 2024. "Leading Change Successfully: A Guide to Kotter's 8-Step Process." https://www.researchgate.net/publication/381280928_leading, 2024.
- Manan, Abdul. 2023. "Pendidikan Islam Dan Perkembangan Teknologi: Menggagas Harmoni Dalam Era Digital." *Scholastica: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 5 (1): 56–73.
- Munir, M, and Ita Zumrotus Su'ada. 2024. "Manajemen Pendidikan Islam Di Era Digital: Transformasi Dan Tantangan Implementasi Teknologi Pendidikan." *Journal of Islamic Education and Management* 5 (1): 1–13.
- Nurudin, Lalu, and Anjani Wira Murti. 2023. "Transformasi Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Persaingan Global." *Jurnal Manajemen Dan Budaya* 3 (1): 14–23. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i1.416>.

- Riyanto, Riyanto. "Strategi Pendidikan Literasi dalam Meningkatkan Kemampuan Critical Thinking Peserta Didik." *SIBERNETIK: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 1, no. 1 (2023): 52-58.
- Riyanto, Wardini, Sevia Umi, and Achmad Daroini. "Manajemen Strategi Pendidikan Islam Menggunakan Analisis SWOT (Studi Kasus Di SMK Al Khoiriyah)." *Jurnal Al-Hikam* 4, no. 2 (2023): 1-9.
- Roman, Cristina Teodora, Adriana Manolica, and Cristina Ionela Bulat. 2024. "Qualitative Analysis of Change Management Models." "Ovidius" University Annals, Economic Sciences Series XXIV (1): 502–8.
- Rouf, B. Herawan Hayadi, Furtasan Ali Yusuf, Imam Septyan Riwayanto, and Dede Nurhasanah. 2024. "Penerapan Konsep Perubahan Organisasi Menurut Kurt Lewin Dalam Pengelolaan Perubahan Di Lingkungan Sekolah Dasar Pada Tinjauan Atas Tantangan Dan Strategi Penyusunan." *Technical and Vocational Education International Journal (TAVEIJ)* 4 (1): 338–47.
- Ro'uf, Muhammad Fathur, and Riyanto Riyanto. "KEPEMIMPINAN PROFETIK KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN LOYALITAS TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN." *JIPSKi: JOURNAL OF EDUCATION SCIENCE AND ISLAMIC STUDIES* 1, no. 1 (2023): 102-108.
- Sholihah, Imroatus, and Hanik Yuni Alfiyah. "Korelasi Antara Kemampuan Membaca Al-Qur'an Dan Kemampuan Membaca Teks Arab Dalam Mata Pelajaran Bahasa Arab Siswa Kelas 6 Mima 29 Miftahul Ulum Ambulu Jember." *Cendikia: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 2, no. 2 (2024): 212-228.
- Syafran, Meria Eliza, and Harissman. 2024. "Strategi Pengembangan Pariwisata Di Kabupaten Pasaman Menggunakan Model Manajemen Perubahan Lewin's Change." *JTSTI-Journal of Tourism Sciences, Technology and Industry* 3 (1): 41–60.
- Ulloa, Roberto Limón, Richard De Jesus, Gil Herrera, Edith Patricia, and Borboa Álvarez. 2024. "Change Assessment As A Key Factor In Delivering Strategic Agility In Business Transformation." *RGSA: Revista de Gestao Social e Ambiental* 18 (7): 1–12.
- Zakki, Mohammad, Binti Maunah, and Achmad Patoni. 2023. "Orientasi Dan Tujuan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam." *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4 (1). <https://doi.org/10.38073/nidhomiyah.v4i1.980>.