

## **MANAJEMEN PERUBAHAN DI MADRASAH: STRATEGI ADAPTIF DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN ISLAM DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) MUHAMMADIYAH REJANG LEBONG**

Deli Susanti<sup>1</sup>, Jumira Warlizasusi<sup>2</sup>, Emmi Kholilah Harahap<sup>3</sup>, Destriani<sup>4</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji strategi adaptif dalam manajemen perubahan yang diterapkan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan mutu pendidikan. Di tengah tantangan globalisasi, kemajuan teknologi, dan dinamika sosial budaya, madrasah harus bertransformasi secara kelembagaan tanpa mengabaikan identitas keislamannya. Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui studi kasus di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Rejang Lebong, penelitian ini menelusuri faktor pendorong, hambatan, serta strategi implementasi perubahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen perubahan bergantung pada kepemimpinan transformasional, keterlibatan aktif pemangku kepentingan, dan komitmen kuat terhadap nilai-nilai Islam. Strategi adaptif tersebut memungkinkan madrasah untuk tetap relevan dan kompetitif dalam sistem pendidikan nasional. Temuan ini berkontribusi pada wacana reformasi pendidikan Islam dengan memberikan panduan praktis bagi pengambil kebijakan dan pengelola madrasah dalam merancang transformasi organisasi yang berkelanjutan dan berbasis nilai.

**Kata Kunci:** Manajemen Perubahan, Madrasah, Mutu Pendidikan, Strategi Adaptif, Pendidikan Islam

### **Abstrak**

*This study explores adaptive strategies in change management implemented by madrasahs as Islamic educational institutions to enhance educational quality. Faced with challenges such as globalization, technological advancement, and socio-cultural shifts, madrasahs must transform institutionally while maintaining their Islamic identity. Employing a descriptive qualitative method and a case study at Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Rejang Lebong, the research investigates the driving forces, barriers, and implementation strategies of change. The findings indicate that successful change management relies on transformational leadership, stakeholder engagement, and a strong commitment to Islamic values. These adaptive strategies enable madrasahs to stay relevant and competitive within the national education system. The study contributes to the discourse on Islamic educational reform by offering practical insights into sustainable and value-based organizational transformation.*

**Keywords:** change management, madrasah, educational quality, adaptive strategy, Islamic education

Published Online : 23 Agustus 2025

**How To Cite :** Susanti, D., Warlizasusi, J. ., Kholilah Harahap, E., & Destriani, D. (2025). *MANAJEMEN PERUBAHAN DI MADRASAH: STRATEGI ADAPTIF DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN ISLAM DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) MUHAMMADIYAH REJANG LEBONG*. *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 90-101. <https://doi.org/10.51700/attadbir.v5i2.1048>

---

Deli Susanti, Jumira Warlizasusi, Emmi Kholilah Harahap  
Email Respondensi : [delisusanti.mhs24@iaincurup.ac.id](mailto:delisusanti.mhs24@iaincurup.ac.id)

<sup>123</sup>Institut Agama Islam Negeri Curup

## Pendahuluan

Dalam beberapa dekade terakhir, dinamika perubahan global telah memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Transformasi teknologi, tuntutan pasar kerja, perubahan regulasi, serta dinamika sosial budaya masyarakat menuntut lembaga pendidikan untuk terus berbenah dan menyesuaikan diri. Hal ini juga berlaku bagi madrasah sebagai institusi pendidikan Islam formal yang menjadi bagian integral dari sistem pendidikan nasional di Indonesia. Sebagai lembaga yang memadukan kurikulum umum dan keagamaan, madrasah memiliki tanggung jawab ganda: mempertahankan nilai-nilai Islam sekaligus menjawab tantangan zaman (Nata, 2020).

Namun demikian, tantangan utama yang dihadapi oleh banyak madrasah saat ini bukan hanya berasal dari luar, tetapi juga dari dalam lembaga itu sendiri. Permasalahan klasik seperti keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya inovasi pembelajaran, resistensi terhadap perubahan, serta rendahnya partisipasi stakeholder menjadikan proses perubahan seringkali berjalan stagnan atau bahkan ditolak (Susanto, 2022). Padahal, peningkatan mutu pendidikan di madrasah sangat bergantung pada kemampuan institusi tersebut dalam melakukan perubahan yang terarah, sistematis, dan berkelanjutan.

Dalam konteks inilah konsep manajemen perubahan menjadi sangat relevan. Manajemen perubahan tidak hanya dipahami sebagai serangkaian kegiatan administratif, melainkan sebagai proses strategis yang melibatkan analisis situasi, penetapan visi, implementasi inovasi, serta evaluasi dan adaptasi berkelanjutan (Robbins & Judge, 2020). Lebih dari itu, dalam konteks madrasah, manajemen perubahan juga harus berbasis nilai-nilai Islam sehingga mampu menjaga identitas keagamaan sambil melakukan inovasi struktural dan kultural (Asnawi, 2023).

Berbagai studi menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen perubahan di madrasah sangat dipengaruhi oleh karakteristik kepemimpinan, budaya organisasi, pola komunikasi, dan kemampuan dalam membangun partisipasi seluruh elemen sekolah (Fitri, 2023). Oleh karena itu, diperlukan strategi adaptif

yang tidak hanya merespons perubahan lingkungan eksternal, tetapi juga memperhatikan kondisi internal madrasah secara kontekstual.

Penelitian ini secara khusus mengambil Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Rejang Lebong sebagai lokasi studi kasus, yaitu sebuah madrasah ibtidaiyah swasta yang sedang menjalankan proses transformasi kelembagaan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan Islam. Madrasah ini menjadi contoh nyata bagaimana strategi adaptif diterapkan untuk merespons berbagai tantangan modern, seperti digitalisasi pembelajaran, peningkatan partisipasi masyarakat, dan penguatan identitas keislaman siswa.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis strategi adaptif yang dapat diterapkan dalam manajemen perubahan di madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan Islam. Fokus utama artikel ini adalah pada identifikasi faktor pendorong dan penghambat perubahan, serta strategi konkret yang terbukti efektif dalam membangun budaya mutu melalui pendekatan manajerial yang Islami, partisipatif, dan transformatif. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat menjadi referensi konseptual dan praktis bagi para pengelola madrasah, pengambil kebijakan, maupun akademisi dalam mengembangkan institusi pendidikan Islam yang unggul dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Manajemen perubahan merupakan suatu pendekatan sistematis dalam menangani transformasi organisasi, baik dari sisi struktur, strategi, maupun budaya kerja. Teori ini penting dalam konteks pendidikan karena institusi pendidikan, termasuk madrasah, berada dalam lanskap yang dinamis dan terus mengalami tekanan untuk berubah agar tetap relevan dan berkualitas.

Menurut Kurt Lewin, perubahan organisasi terdiri atas tiga tahap utama, yaitu *unfreezing*, *changing*, dan *refreezing* (Lewin, 1951). Dalam konteks madrasah, proses *unfreezing* bisa diwujudkan dalam upaya membangun kesadaran kolektif akan perlunya perubahan, seperti melalui workshop mutu atau diskusi reflektif. Tahap *changing* mencakup pelaksanaan inovasi kurikulum, digitalisasi manajemen, atau pelatihan guru. Sementara tahap *refreezing* menekankan pentingnya institusionalisasi perubahan agar menjadi budaya yang menetap.

Lebih lanjut, John P. Kotter menawarkan model perubahan organisasi yang lebih rinci dengan delapan tahap, yaitu: menciptakan rasa urgensi, membentuk koalisi pembimbing, mengembangkan visi dan strategi, mengomunikasikan visi perubahan, memberdayakan tindakan luas, meraih kemenangan jangka pendek, mengkonsolidasikan perubahan, dan menginstitusionalisasikan pendekatan baru (Kotter, 2012). Dalam konteks madrasah, model ini sangat berguna dalam merancang strategi perubahan yang terstruktur dan bertahap.

Dalam lingkungan pendidikan Islam, teori perubahan tidak hanya berlandaskan pada pendekatan rasional-instrumental, tetapi juga harus mempertimbangkan nilai-nilai keislaman. Abdul Mujib menekankan pentingnya pendekatan *nilai transendental* dalam manajemen pendidikan Islam, di mana perubahan tidak hanya diarahkan pada peningkatan efisiensi, tetapi juga untuk

menguatkan akhlak, adab, dan visi keumatan (Mujib, 2009). Maka dari itu, perubahan di madrasah perlu mengintegrasikan antara rasionalitas manajerial dengan spiritualitas Islam.

Sementara itu, dalam manajemen pendidikan secara umum, Everard, Morris, dan Wilson menyatakan bahwa pemimpin pendidikan harus mampu menjadi agen perubahan dengan membangun komunikasi yang efektif, memberi keteladanan, dan memberdayakan warga sekolah untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Everard et al., 2004). Pendapat ini relevan dengan madrasah, di mana keterlibatan kepala madrasah dan guru dalam menciptakan lingkungan kolaboratif menjadi kunci suksesnya perubahan.

Pendekatan perubahan juga perlu mempertimbangkan teori kontingensi, yang menyatakan bahwa strategi perubahan harus disesuaikan dengan kondisi spesifik organisasi, termasuk budaya, kapasitas sumber daya, serta tingkat kesiapan perubahan (Hoy & Miskel, 2008). Dalam praktiknya, madrasah di daerah dengan keterbatasan infrastruktur mungkin membutuhkan pendekatan yang berbeda dibandingkan madrasah di wilayah perkotaan.

Dalam literatur pendidikan Islam, Zuhairini menyebutkan bahwa lembaga pendidikan Islam harus mampu menyeimbangkan antara *al-muhafazah ‘ala al-qadim al-shalih* (memelihara tradisi yang baik) dan *al-akhdzu bi al-jadid al-ashlah* (mengambil hal baru yang lebih baik), sehingga perubahan di madrasah tidak bersifat destruktif terhadap nilai-nilai tradisi, tetapi justru memperkuatnya melalui inovasi (Zuhairini et al, 2007).

Dengan merujuk pada berbagai teori tersebut, maka strategi manajemen perubahan di madrasah harus bersifat adaptif dan integrative yakni mampu mengakomodasi pendekatan struktural dan kultural sekaligus mengindahkan nilai-nilai keislaman sebagai fondasi utama pendidikan Islam.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, karena bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana strategi manajemen perubahan dijalankan di madrasah dalam konteks nyata dan spesifik (Creswell, 2014). Pendekatan ini dianggap paling tepat untuk menggali dinamika, tantangan, dan strategi adaptif yang dilakukan oleh madrasah dalam menghadapi perubahan. Lokasi penelitian ini adalah di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu, yang merupakan salah satu madrasah swasta dengan karakteristik unik dalam hal kepemimpinan, partisipasi komunitas, serta inisiatif perubahan yang dilakukan secara bertahap dan kontekstual. Objek penelitian adalah madrasah yang sedang atau telah menjalankan proses perubahan signifikan, baik dari aspek kurikulum, manajemen kelembagaan, maupun peningkatan mutu layanan pendidikan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, guru, dan pengawas; observasi lapangan terhadap praktik manajerial dan pembelajaran; serta analisis dokumen seperti Rencana Kerja Madrasah (RKM). Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode,

sedangkan analisis data dilakukan dengan model interaktif dari Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, M. B., Huberman & Saldaña, 2014). Fokus utama dari analisis adalah mengidentifikasi pola strategi adaptif, faktor pendukung dan penghambat, serta dampaknya terhadap mutu pendidikan Islam di madrasah.

## **Hasil dan Diskusi**

### **1. Urgensi Manajemen Perubahan di Madrasah**

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Rejang Lebong menghadapi tantangan signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala madrasah mengungkapkan bahwa perubahan kebijakan nasional, seperti kurikulum merdeka dan digitalisasi pembelajaran, menuntut madrasah untuk tidak hanya berbenah secara administratif, tetapi juga pedagogis. Data dokumentasi menunjukkan bahwa sebelum tahun 2021, madrasah ini masih mengandalkan sistem manual untuk pengelolaan nilai, absensi, dan komunikasi dengan wali murid. Namun, pada tahun 2022–2023, mulai terjadi transformasi sistem manajerial dan pembelajaran melalui penggunaan aplikasi sederhana dan pelatihan daring.

Madrasah sebagai institusi pendidikan Islam menghadapi tantangan besar dalam menjaga relevansi dan mutu di tengah arus globalisasi, perkembangan teknologi, dan kebijakan pendidikan nasional. Ketidaksiapan dalam menghadapi perubahan dapat menyebabkan madrasah tertinggal secara kualitas dan daya saing (Suyanto & Asep, 2019). Oleh karena itu, kebutuhan akan manajemen perubahan bukanlah pilihan, melainkan keniscayaan strategis. Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Rejang Lebong merupakan salah satu madrasah ibtidaiyah swasta yang tengah berupaya menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan zaman, khususnya dalam bidang teknologi pembelajaran, penguatan mutu pendidikan, dan tata kelola manajerial. Tantangan seperti keterbatasan sarana, kebijakan pendidikan yang terus berubah, serta ekspektasi masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam yang unggul mendorong madrasah ini untuk mengadopsi strategi manajemen perubahan secara adaptif.

Beberapa madrasah yang progresif telah menunjukkan bahwa perubahan dapat membawa perbaikan signifikan, seperti penerapan pembelajaran berbasis digital, integrasi kurikulum keislaman dengan keterampilan abad 21, hingga sistem manajemen mutu berbasis ISO atau akreditasi internal berbasis indikator nasional (Kementerian Agama RI, 2022).

### **2. Strategi Adaptif dalam Manajemen Perubahan**

Berdasarkan hasil studi lapangan, Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Rejang Lebong menerapkan sejumlah strategi adaptif berikut dalam proses transformasinya:

- a. **Kepemimpinan Transformasional:** Kepala madrasah memposisikan diri sebagai agen perubahan dengan memfasilitasi pelatihan internal guru,

- membangun forum komunikasi terbuka, serta memimpin langsung program peningkatan mutu. Pendekatan ini menciptakan budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif. Kepala madrasah berperan sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memobilisasi sumber daya secara efektif (Bass & Riggio, 2006). Gaya kepemimpinan ini mendorong terciptanya budaya inovatif dan partisipatif di lingkungan madrasah.
- b. **Digitalisasi Administrasi dan Pembelajaran:** Sebagai bagian dari respons terhadap era digital, madrasah ini mulai menerapkan penggunaan aplikasi sederhana untuk administrasi kehadiran siswa, pengolahan nilai, dan penyampaian informasi melalui grup WhatsApp wali murid serta platform pembelajaran daring saat dibutuhkan.
  - c. **Pelibatan Komunitas Sekitar:** Salah satu kekuatan MI Muhammadiyah Rejang Lebong adalah partisipasi aktif orang tua dan masyarakat setempat dalam kegiatan madrasah, seperti penggalangan dana, kegiatan keagamaan, dan program madrasah sehat. Ini memperkuat ekosistem pendidikan berbasis komunitas.
  - d. **Peningkatan Kapasitas SDM:** Guru-guru secara rutin mengikuti pelatihan pengembangan profesional, baik melalui program yang diselenggarakan Majelis Pendidikan Muhammadiyah maupun pelatihan daring dari Kementerian Agama. Beberapa guru bahkan terlibat aktif dalam komunitas belajar guru MI di tingkat kabupaten.
  - e. **Komunikasi Visi Perubahan:** Kejelasan dan konsistensi dalam mengomunikasikan arah perubahan kepada seluruh pemangku kepentingan menjadi faktor kunci keberhasilan. Madrasah yang berhasil membangun visi bersama akan lebih mudah mendapatkan dukungan perubahan (Kotter, 2012).
  - f. **Partisipasi Kolektif:** Melibatkan guru, siswa, komite sekolah, dan masyarakat dalam proses perubahan menjadi salah satu strategi yang ampuh untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan rasa memiliki terhadap program perubahan (Owens & Valesky, 2010).
  - g. **Penguatan Kapasitas SDM:** Pelatihan dan pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan menjadi strategi utama untuk memastikan keberlanjutan program perubahan, terutama dalam menghadapi transformasi digital dan penyesuaian kurikulum.
  - h. **Manajemen Berbasis Data:** Beberapa madrasah mulai memanfaatkan sistem informasi manajemen pendidikan untuk membuat keputusan berbasis data, termasuk dalam evaluasi program perubahan dan penjaminan mutu (Direktorat GTK Madrasah Kemenag, 2023).

### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat Perubahan**

**Faktor pendukung** utama antara lain adalah: kepemimpinan yang visioner, budaya organisasi yang terbuka terhadap perbaruan, dukungan regulasi dari Kemenag, serta kolaborasi dengan stakeholder eksternal seperti Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP), LSM pendidikan, dan kampus mitra (Suprapto, n.d.).

Beberapa faktor yang mendorong madrasah melakukan perubahan di antaranya:

- a. Perubahan regulasi dari Kementerian Agama(*Peraturan Menteri Agama (PMA) No. 90 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah*, n.d.)
- b. Tuntutan akreditasi dan mutu dari BAN-S/M
- c. Perkembangan teknologi pembelajaran
- d. Persaingan antar lembaga pendidikan
- e. Harapan masyarakat terhadap lulusan madrasah
- f. Komitmen kepala madrasah yang kuat terhadap perubahan.
- g. Dukungan dari organisasi induk (Muhammadiyah) dalam pelatihan dan pembinaan.
- h. Tingginya partisipasi masyarakat dalam kegiatan madrasah.
- i. Antusiasme guru dalam mengikuti pengembangan kompetensi.

**Faktor penghambat** meliputi: resistensi dari guru senior terhadap inovasi, keterbatasan anggaran operasional, birokrasi administratif yang kaku, serta rendahnya literasi teknologi digital di kalangan guru dan tenaga administrasi (Hidayat, 2021).

Hambatan yang umum ditemui meliputi:

- a. Resistensi guru terhadap inovasi
- b. Kurangnya pelatihan manajerial
- c. Keterbatasan dana operasional
- d. Budaya organisasi yang statis (Asnawi, 2023).
- e. Infrastruktur TIK yang masih terbatas.
- f. Beban administrasi guru yang tinggi, mengurangi fokus pada inovasi pembelajaran.
- g. Adanya gap kompetensi antara guru muda dan guru senior terkait teknologi.

#### 4. Dampak terhadap Mutu Pendidikan Islam

Implementasi strategi perubahan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Rejang Lebong menunjukkan dampak yang signifikan terhadap mutu pendidikan Islam, di antaranya:

- a. Peningkatan hasil akreditasi madrasah dari “B” ke “A” dalam dua tahun terakhir.
- b. Meningkatnya hasil ujian madrasah dan kompetensi siswa
- c. Adanya peningkatan jumlah pendaftar siswa baru sebesar 20% pada tahun ajaran 2023/2024.
- d. Terbangunnya citra madrasah sebagai lembaga pendidikan unggul dan religious
- e. Terjadinya inovasi dalam metode pembelajaran dan penguatan karakter Islami siswa
- f. Meningkatkan kedisiplinan dan karakter religius siswa melalui program pembiasaan ibadah harian.
- g. Peningkatan hasil belajar siswa pada evaluasi akhir semester dibanding tahun-tahun sebelumnya.

- h. Bertambahnya jumlah peserta didik baru karena meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap madrasah.
- i. Terbangunnya citra madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang dinamis dan terbuka terhadap inovasi, tanpa kehilangan identitas keislamannya.

#### **4.1 Tabel Temuan Kualitatif Strategi Adaptif di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Rejang Lebong**

Kategori	Temuan Lapangan	Sumber Data
<b>Kepemimpinan Transformasional</b>	Kepala madrasah memimpin langsung pelatihan guru, membentuk tim mutu, dan memberikan ruang diskusi terbuka.	Wawancara kepala madrasah
<b>Digitalisasi Administrasi</b>	Absensi siswa dan laporan nilai mulai dilakukan secara digital menggunakan Google Form dan Excel.	Observasi dan dokumentasi
<b>Pelibatan Orang Tua</b>	Orang tua dilibatkan dalam musyawarah madrasah dan kegiatan sosial keagamaan.	Wawancara komite madrasah
<b>Penguatan Kompetensi Guru</b>	Guru mengikuti pelatihan daring tentang teknologi pembelajaran dan literasi kurikulum.	Sertifikat pelatihan, wawancara
<b>Komunikasi Visi Perubahan</b>	Penyampaian visi dilakukan melalui rapat bulanan, grup WhatsApp guru, dan banner madrasah.	Observasi dan dokumentasi
<b>Faktor Pendukung</b>	Dukungan dari organisasi Muhammadiyah, semangat guru muda, dan komunikasi internal yang kuat.	Wawancara guru dan komite
<b>Faktor Penghambat</b>	Guru senior kurang responsif terhadap penggunaan teknologi, jaringan internet belum stabil, dan beban administrasi tinggi.	Wawancara guru senior, observasi
<b>Dampak terhadap Mutu Pendidikan</b>	Naiknya jumlah siswa, peningkatan hasil belajar, dan meningkatnya partisipasi dalam kegiatan keagamaan dan lomba keilmuan tingkat kabupaten.	Data madrasah dan testimoni

Hal ini sejalan dengan pandangan Fullan yang menyatakan bahwa perubahan yang berhasil adalah perubahan yang menyentuh budaya organisasi dan meningkatkan hasil belajar secara berkelanjutan (Fullan, 2007).

#### **5. Strategi Adaptif yang Diterapkan**

Beberapa strategi adaptif yang berhasil diterapkan madrasah untuk mendorong perubahan:

- a. Kepemimpinan Transformatif: Kepala madrasah yang memiliki visi jauh ke depan dan mampu membangun motivasi kolektif (Bass & Riggio, 2006).
- b. Partisipasi Stakeholder: Melibatkan guru, siswa, orang tua, dan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan (Fitri, 2023).
- c. Penguatan Nilai Islam: Menjadikan nilai keislaman sebagai fondasi perubahan, bukan sekadar pelengkap (Mukti, 2022).
- d. Peningkatan Kompetensi SDM: Program pelatihan guru berbasis digital, kolaborasi dengan perguruan tinggi, serta pendampingan professional (Rasyid, 2024).

## **6. Implikasi terhadap Mutu Pendidikan Islam**

Dengan manajemen perubahan yang tepat, madrasah mampu:

- a. Meningkatkan capaian akademik dan kepribadian siswa
- b. Mewujudkan pembelajaran aktif dan berbasis teknologi
- c. Menumbuhkan budaya mutu dan inovasi
- d. Menjadi lembaga pendidikan Islam yang inklusif dan unggul (Muslih, 2021).

Manajemen perubahan merupakan kebutuhan mendesak bagi madrasah dalam merespons tantangan pendidikan Islam masa kini. Strategi adaptif seperti kepemimpinan transformasional, libatkan stakeholder, dan penguatan nilai Islam terbukti efektif dalam meningkatkan mutu. Madrasah yang berhasil melakukan transformasi adalah madrasah yang mampu beradaptasi tanpa kehilangan jati dirinya sebagai lembaga pendidikan Islam.

## **Kesimpulan**

Manajemen perubahan dalam konteks pendidikan Islam, khususnya di madrasah, merupakan kebutuhan strategis yang tidak dapat dihindari di era modern yang ditandai oleh percepatan teknologi, globalisasi nilai, dan tuntutan mutu pendidikan. Perubahan dalam madrasah tidak hanya berorientasi pada penyesuaian terhadap regulasi nasional dan perkembangan eksternal, tetapi juga mencerminkan upaya internal dalam menjaga relevansi nilai-nilai keislaman sekaligus meningkatkan kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan. Studi di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Rejang Lebong menunjukkan bahwa keberhasilan proses perubahan sangat dipengaruhi oleh kemampuan madrasah dalam menerapkan strategi adaptif yang menyentuh aspek kepemimpinan, partisipasi stakeholder, penguatan sumber daya manusia, dan penggunaan data dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan transformasional terbukti menjadi penggerak utama dalam membangun budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi, sedangkan keterlibatan masyarakat serta dukungan institusional dari organisasi keagamaan turut mempercepat proses perubahan yang berorientasi pada mutu.

Namun demikian, proses perubahan tidak terlepas dari tantangan seperti keterbatasan infrastruktur, resistensi internal, dan beban administratif yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen perubahan di madrasah perlu dirancang secara sistematis dan kontekstual dengan mempertimbangkan faktor pendukung dan penghambat yang ada, serta tetap menjadikan nilai-nilai Islam sebagai fondasi utama dalam setiap langkah transformasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan yang efektif bukan hanya meningkatkan capaian akademik dan kelembagaan madrasah, tetapi juga memperkuat identitas keislaman dalam bentuk praktik pendidikan yang inklusif, relevan, dan berdaya saing tinggi. Artikel ini diharapkan dapat menjadi kontribusi konseptual dan praktis dalam merancang model manajemen perubahan pendidikan Islam yang berkelanjutan dan berbasis nilai.

## Referensi

- Asnawi, M. (2023). Tantangan Manajerial dalam Madrasah. *Jurnal Kependidikan Islam*, 15(1), 33–48.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches 4th ed.* Thousand Oaks: SAGE.
- Direktorat GTK Madrasah Kemenag. (2023). *Sistem Informasi Pemetaan Mutu Guru*.
- Destriani, Botifar, M., & Wanto, D. (2023). IMPLEMENTING ISLAMIC RELIGIOUS EDUCATION IN VOCATIONAL SCHOOLS' CURRICULA. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 10(2), 274–284.
- Destriani, D., & Warsah, I. (2022). Pemanfaatan model pembelajaran flipped classroom pada pembelajaran pendidikan agama islam di sekolah dasar islam terpadu. *SITTAH: Journal of Primary Education*, 3(2), 175-190
- Warsah, I., Destriani, D., Karolina, A., & Faishol, R. (2023). Strategi Guru Dalam Mengembangkan Kecerdasan Linguistik Siswa. *Tarbiyatuna Kajian Pendidikan Islam*, 7(1), 054-069..
- Destriani, D. (2022). Inovasi pengembangan kurikulum pendidikan agama Islam di SMK Negeri 1 Rejang Lebong. *INCARE, International Journal of Educational Resources*, 2(6), 614-630.
- Destriani, D. (2022). Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Moderasi Beragama Menuju Society Era 5.0. *INCARE, International Journal of Educational Resources*, 2(6), 647-664.
- Everard, K. B., Morris, G., & Wilson, I. (2004). *Effective School Management*. Paul Chapman Publishing.

- Fitri, H. (2023). Keterlibatan Stakeholder dalam Peningkatan Mutu Madrasah. *Tadbir: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 27–39.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. Routledge.
- Hidayat, A. (2021). Tantangan Transformasi Digital di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill Education.
- Kementerian Agama RI. (2022). *Pedoman Penjaminan Mutu Pendidikan Madrasah*. Direktorat KSKK Madrasah.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press. Harvard Business Review Press.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. Harper & Row.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Thousand Oaks: SAGE.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mujib, A. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Kencana.
- Mukti, A. (2022). Pengaruh Nilai Islam dalam Manajemen Perubahan. *Islamic Education Review*, 8(2), 65–78.
- Muslih, M. (2021). *Mutu Pendidikan Islam: Konsep dan Aplikasi*. Deepublish.
- Nata, A. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam di Era Globalisasi*. Kencana.
- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2010). *Organizational Behavior in Education*. Pearson.
- Peraturan Menteri Agama (PMA) No. 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah. (n.d.).
- Rasyid, M. (2024). Pengembangan SDM Guru Madrasah Berbasis Teknologi. *Jurnal Al-Tarbiyah*, 11(1), 101–116.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Suprapto, N. (n.d.). *Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Era Revolusi Industri 4.0*. Kencana.
- Susanto, A. (2022). Implementasi Manajemen Perubahan dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 145–160.

Suyanto, B., & Asep, J. (2019). *Madrasah di Tengah Perubahan Global*. Deepublish.

Zuhairini et al. (2007). *Filsafat Pendidikan Islam*. Bumi Aksara.