

TRANSFORMASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DISRUPSI DIGITAL: KAJIAN PUSTAKA KRITIS

Renalda Siswadi¹, Riyadi², Jamilus³

^{1, 2, 3}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman, Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia

Email: renaldasiswadi8@gmail.com

Article History

Received: 05-11-2025

Revision: 14-11-2025

Accepted: 18-10-2025

Published: 21-11-2025

Abstract. The development of digital technology and the wave of global disruption require Islamic educational institutions to adapt dynamically without losing their spiritual essence and Islamic values. This study aims to explain the concept of Islamic education in the era of disruption, identify the challenges faced by Islamic educational institutions, and analyse relevant change management models in the transformation process. This study uses the library research method with a critical analysis approach to various literature discussing change theory, education management, and Islamic values. The study focuses on the interpretation and relevance of change theories such as the Lewin, Kotter, and ADKAR models in the context of Islamic education, particularly how these theories can be integrated with the religious principles that form the basis of Islamic education. The results of the study indicate that the success of digital transformation in Islamic educational institutions requires visionary, adaptive leadership rooted in spirituality. The integration of modern change management principles and Islamic values, such as amanah (responsibility), musyawarah (collaboration), and ihsan (professionalism with worship value), forms the foundation for sustainable, meaningful change oriented towards the formation of Islamic character.

Keywords: Change Management, Islamic Education, Disruption

Abstrak. Perkembangan teknologi digital dan gelombang disrupsi global menuntut lembaga pendidikan Islam beradaptasi secara dinamis tanpa kehilangan esensi spiritual dan nilai-nilai keislamannya. Penelitian ini bertujuan menjelaskan konsep pendidikan Islam di era disrupsi, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan Islam, serta menganalisis model manajemen perubahan yang relevan dalam proses transformasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode library research dengan pendekatan analisis kritis terhadap berbagai literatur yang membahas teori perubahan, manajemen pendidikan, dan nilai-nilai Islam. Kajian diarahkan pada interpretasi dan relevansi teori perubahan seperti model Lewin, Kotter, dan ADKAR dalam konteks pendidikan Islam, khususnya bagaimana teori-teori tersebut dapat diintegrasikan dengan prinsip religius yang menjadi dasar penyelenggaraan pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital pada lembaga pendidikan Islam memerlukan kepemimpinan yang visioner, adaptif, dan berakar pada spiritualitas. Integrasi antara prinsip manajemen perubahan modern dan nilai-nilai Islam, seperti amanah (tanggung jawab), musyawarah (kolaborasi), dan ihsan (profesionalisme bernilai ibadah), menjadi fondasi bagi perubahan yang berkelanjutan, bermakna, dan berorientasi pada pembentukan karakter Islami.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Pendidikan Islam, Disrupsi

How to Cite: Siswadi, R., Riyadi., & Jamilus. (2025). Transformasi Manajemen Pendidikan Islam di Era Disrupsi Digital: Kajian Pustaka Kritis. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (7), 10797-10810. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i7.4505>

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat teknologi digital dan perubahan pola interaksi sosial global telah melahirkan era disrupsi sebagai ciri utama peradaban modern. Transformasi ini berdampak besar pada berbagai sektor, termasuk pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, perubahan tersebut menuntut pembaruan yang komprehensif dalam manajemen, sistem pembelajaran, dan arah pengembangan lembaga. Tanpa inovasi dan kemampuan beradaptasi secara sistemik, lembaga pendidikan Islam berisiko tertinggal dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks (Sulaiman, 2021).

Secara teoritis, perkembangan era digital diyakini memberikan banyak peluang bagi peningkatan kualitas pendidikan. Pemanfaatan teknologi dipandang mampu memperkaya sumber belajar, memperluas akses, dan memperkuat kolaborasi antara pendidik dan peserta didik (Abubakar, 2025). Berbagai model transformasi digital menawarkan efisiensi tata kelola, percepatan layanan, serta pembelajaran yang lebih interaktif. Namun pada praktiknya, banyak lembaga pendidikan Islam belum optimal memanfaatkan potensi tersebut. Integrasi teknologi sering terhambat oleh keterbatasan kompetensi digital pendidik, resistensi budaya organisasi, dan kekhawatiran bahwa inovasi teknologi dapat menggeser nilai-nilai keislaman yang menjadi fondasi lembaga.

Pendidikan Islam memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kecerdasan generasi muda Indonesia. Karena itu, transformasi digital seharusnya menjadi peluang besar untuk memperkuat peran tersebut. Konsep sistem informasi manajemen pendidikan Islam, misalnya, digagas sebagai instrumen untuk meningkatkan efektivitas tata kelola dan responsivitas lembaga terhadap tuntutan era digital (Zaelani et al., 2023). Namun kenyataannya, implementasi sistem ini di banyak lembaga berjalan tidak merata. Masih ditemukan kesenjangan antara desain sistem yang ideal dan penerapannya di lapangan, mulai dari ketidaksiapan infrastruktur, kurangnya koordinasi manajerial, hingga lemahnya budaya mutu internal.

Manajemen perubahan menjadi faktor penting dalam menjembatani kesenjangan antara teori transformasi digital dan realitas di lembaga pendidikan Islam. Teori-teori perubahan seperti model Lewin, Kotter, atau ADKAR menggarisbawahi pentingnya kesiapan organisasi, kepemimpinan yang kuat, dan budaya kerja yang adaptif. Namun dalam praktik pendidikan Islam, perubahan sering hanya dilakukan pada aspek teknis tanpa menyentuh penyesuaian paradigma, pola pikir, dan budaya kerja seluruh komponen lembaga (Puspa Wardhani et al., 2024). Akibatnya, proses transformasi tidak berjalan utuh dan sulit menghasilkan perubahan berkelanjutan.

Berdasarkan kesenjangan antara konsep teoritis dan praktik lapangan tersebut, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi konsep pendidikan Islam di era disrupsi digital serta tantangan yang menyertainya. Penelitian ini juga menganalisis model-model manajemen perubahan yang relevan bagi pendidikan Islam dan menelaah bagaimana nilai spiritual, kepemimpinan religius, serta inovasi berkelanjutan dapat menjadi dasar transformasi pendidikan Islam yang adaptif dan berdaya saing global.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *library research* atau kajian pustaka kritis. Pendekatan ini dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap buku, jurnal nasional dan internasional, serta berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan tema manajemen perubahan dan pendidikan Islam di era digital. Penelitian ini dilaksanakan melalui tiga tahapan utama. Tahap pertama adalah pengumpulan data literatur, yaitu mengidentifikasi dan memilih sumber pustaka terbaru yang membahas konsep perubahan, pendidikan Islam, dan transformasi digital. Tahap kedua adalah analisis isi, yaitu menelaah teori manajemen perubahan seperti model Lewin, Kotter, dan ADKAR untuk melihat relevansinya dengan konteks pendidikan Islam. Tahap ketiga adalah penyajian hasil yang dilakukan dengan memaparkan temuan secara deskriptif dan argumentatif untuk menunjukkan hubungan antara teori manajemen perubahan dan praktik pendidikan Islam pada era disrupsi digital.

HASIL DAN DISKUSI

Pendidikan Islam dan Transformasi di Era Disrupsi digital

Pendidikan Islam merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan ajaran Islam, sebab tujuan utama pendidikan Islam sejalan dengan hakikat hidup manusia dalam pandangan Islam, yaitu membentuk pribadi hamba Allah SWT yang bertakwa serta mampu meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Keimanan seseorang tercermin melalui amal perbuatan, karena amal menjadi indikator utama dalam menilai keteguhan iman seorang muslim. Dalam konteks pendidikan Islam yang berorientasi pada pembentukan peserta didik beriman, keberhasilan pendidikan tersebut diwujudkan melalui pembentukan akhlak yang mulia. Akhlak ini pada dasarnya bersumber dari kurikulum yang diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam baik formal maupun nonformal (Sholiha, 2020).

Pendidikan Islam dalam pengertian yang luas bukan sekadar proses pengetahuan, melainkan sebuah sistem yang menekankan internalisasi nilai-nilai agama, etika dan akhlak mulia dalam diri peserta didik. Pendidikan Islam yang ideal berorientasi pada pembentukan

insan kamil, yaitu manusia yang seimbang antara dimensi spiritual, intelektual, emosional dan sosial. Konsep insan kamil ini mencerminkan tujuan transformasi pendidikan Islam yang berpijak pada prinsi Tauhid, yaitu keyakinan bahwa seluruh ilmu bersumber dari Allah SWT, dan merupakan manifestasi dari kebesaran-Nya. Prinsip tauhid tidak hanya berkaitan dengan dimensi spiritual, tetapi juga berdampak pada cara pandang manusia terhadap ilmu dan proses pembelajaran. Dengan demikian, seluruh bentuk pengetahuan, baik keagamaan maupun pengetahuan umum, merupakan bagian dari ciptaan Allah yang harus dipelajari dan diamalkan untuk mendekatkan diri kepadanya (Mufida & Syam, 2024).

Tujuan utama pendidikan adalah mencetak manusia paripurna dalam seluruh aspek kehidupannya yang dikenal dengan insan kamil. Dalam kerangka ini keseimbangan antara aspek spiritual, intelektual, emosional dan sosial menjadi hal yang sangat ditekankan. Pendidikan Islam tidak hanya menitik beratkan pada penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan saja, tetapi juga pada pembinaan akhlak luhur serta ketundukan total kepada Allah SWT (Hendrizal, et al, 2024). Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pendidikan Islam idealnya menerapkan pendekatan pedagogis yang fleksibel, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik secara menyeluruh. Artinya metode pembelajaran tidak hanya menekankan pencapaian akademik, tetapi juga penguatan karakter, peningkatan kesadaran sosial, serta pengembangan keterampilan sosial. Dalam hal ini, penerapan berbagai metode pembelajaran kontekstual dan partisipatif menjadi langkah strategis untuk menghidupkan nilai-nilai Islam dalam setiap proses (Putri, 2024)

Seiring dengan laju perkembangan zaman yang ditandai oleh kemajuan teknologi yang semakin pesat, pendidikan Islam turut mengalami perubahan yang mendalam. Transformasi digital dalam bidang ini membuka peluang luas untuk akses terhadap pendidikan, meningkatkan interaktivitas proses belajar, serta memperkaya metode pengajaran. pemanfaatan platform *e-learning*, aplikasi pembelajaran berbasis Islami, dan penerapan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) dalam kegiatan belajar mengajar menjadikan pendidikan Islam lebih adaptif terhadap karakteristik generasi milineal dan generasi Z yang lekat dengan dunia digital. Dengan demikian, pendidikan Islam tidak hanya berfokus pada penyampaian nilai-nilai keagamaan secara konvensional, tetapi juga berperan dalam kesiapan pengembangan literasi digital dan keterampilan abad ke-21 yang krusial bagi kesiapan menghadapi tantangan dunia kerja dan kehidupan sosila dimasa depan (Sangadji, et al.,2025).

Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penerapan teknologi dalam proses pembelajaran saja, tetapi juga berperan sebagai pendorong utama inovasi dalam manajemen pendidikan Islam. Melalui penerapan system manajemen pendidikan, lembaga pendidikan

mampu memperkuat aspek transparansi, akuntabilitas, serta efisiensi dalam pengelolaan administrasi dan kegiatan pembelajaran (Annajah, 2024). Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen modern yang menegaskan pentingnya pemanfaatan teknologi sebagai alat strategis untuk mendukung dalam pengambilan Keputusan dan optimalisasi sumber daya secara efektif.

Meskipun era disrupsi digital telah menghadirkan perubahan besar dalam pola pembelajaran, gaya hidup, dan system tata kelola lembaga pendidikan, peran pendidikan Islam kini mengalami perluasan yang signifikan. Lembaga pendidikan Islam tidak lagi sebagai wadah transfer ilmu, tetapi juga berfungsi sebagai pusat inovasi serta pembinaan karakter yang berlandaskan nilai-nilai spiritual. Kendati demikian, masih terdapat sejumlah lembaga pendidikan yang tertinggal dalam proses transformasi digital akibat keterbatasan kesiapan sumber daya manusia serta struktur manajemen yang kurang adaptif terhadap perubahan (Sulistio, Maunah, & Safi'i, 2024).

Tantangan Pendidikan Islam Era Disrupsi Digital

Walaupun transformasi digital membawa berbagai peluang besar bagi kemajuan pendidikan Islam, penerapan manajemen digital di lembaga Pendidikan masih menghadapi sejumlah tantangan yang kompleks. Tantangan pertama terletak pada aspek infrastruktur. Sekolah-sekolah di wilayah pedesaan atau dengan keterbatasan dana kerap mengalami kendala seperti koneksi internet yang lemah, kurangnya perangkat pendukung, serta akses terbatas terhadap platform pembelajaran modern, yang pada akhirnya menimbulkan kesenjangan dalam penerapan teknologi digital. Tantangan kedua berkaitan dengan kapasitas sumber daya manusia, dimana banyak pendidik belum memiliki literasi digital yang memadai dan belum sepenuhnya siap mengintegrasikan teknologi dengan pendekatan pedagogis berbasis nilai-nilai Islam. Tantangan ketiga adalah resistensi budaya, karena sebagian pemangku kepentingan, sebagian orang tua dan guru, masih memandang digitalisasi sebagai ancaman terhadap tradisi pendidikan Islam yang menekankan interaksi langsung, bimbingan personal (*mentorship*), serta pembinaan *spiritual*. Sementara itu, tantangan keempat berhubungan dengan keterbatasan finansial, mengingat penerapan dan pemeliharaan sistem digital membutuhkan investasi yang besar. Keterbatasan anggaran sering kali menjadi penghambat bagi sekolah dalam memperbaharui infrastruktur maupun menyediakan pelatihan berkelanjutan bagi tenaga pendidik (Baitussalam & Basofitrah, 2025).

Sedangkan menurut Miftahul (2023), terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi dalam mengadopsi teknologi digital di lingkungan pendidikan Islam. Tantang pertama berkaitan dengan aspek biaya, yang sering kali menjadi hambatan utama dalam penerapan teknologi digital.

Pengembangan infrastruktur dan penyediaan pelatihan keterampilan teknis memerlukan investasi yang cukup besar, sehingga menjadi beban bagi lembaga pendidikan. Tantangan kedua adalah keterbatasan keahlian teknis. Para pengelola pendidikan Islam dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai dalam mengoperasikan serta mengelola teknologi digital agar bermanfaat optimal. Tantangan ketiga menyangkut aspek sosial dan budaya, di mana masih terdapat sebagian masyarakat yang bersikap skeptis atau merasa kurang nyaman terhadap penggunaan teknologi digital dalam konteks pendidikan Islam. Oleh karena itu, peningkatan literasi dan kesadaran digital dikalangan pengelola lembaga pendidikan maupun masyarakat luas menjadi langkah penting dalam mendukung keberhasilan transformasi digital dibidang pendidikan Islam.

Dari Uraian diatas dapat disimpulkan tantangan pendidikan Islam di Era disrupsi yaitu (1) Tantangan Infrastruktur, terutama sekolah di wilayah pedesaan yang koneksi internetnya lemah, (2) Kapasitas Sumber daya manusia, kurangnya pelatihan dan pendampingan menghambat proses adaptasi system digital, (3) Resistensi budaya dan sosial, Sebagian stakeholder pendidikan masih menganggap digitalisasi sebagai ancaman terhadap tradisi pendidikan Islam yang menekankan interaksi langsung, (4) Keterbatasan finansial, penerapan teknologi digital dan perawatan infrastruktur membutuhkan dana yang besar, (5) Keterbatasan keahlian teknis, belum memiliki kemampuan teknis yang cukup dalam memanfaatkan teknologi digital, dan (6) Pentingnya literasi dan kesadaran digital, pendidik dan Masyarakat memiliki pemahaman yang baik tentang manfaat teknologi digital

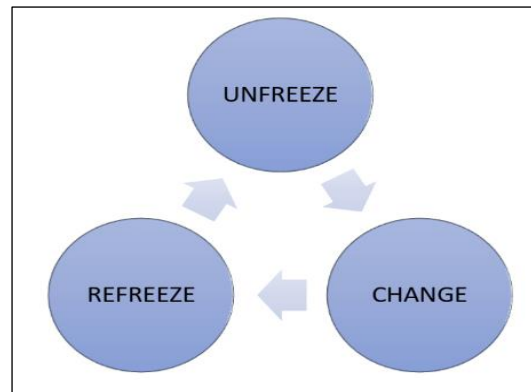
Model-Model Manajemen Perubahan dan Relevansinya bagi Pendidikan Islam

Dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul, transformasi pendidikan Islam perlu dilaksanakan dengan pendekatan yang terstruktur, dan sistematis melalui penerapan model manajemen perubahan. Beberapa model yang dianggap relevan (Sheikh Hamdo, 2021) antara lain: (1) Model Lewin's change management, (2) *Model Kotter's 8-Step Change Model*, (3) *Model ADKAR*, yang terdiri atas lima komponen penting: *Awareness, Desire, Knowledge, Ability*, dan *Reinforcement*, guna memastikan bahwa proses perubahan dapat diterima, dipahami, serta diimplementasikan secara berkelanjutan dalam konteks pendidikan Islam.

Model Lewin (Unfreeze–Change–Refreeze)

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. Kurt Lewin's Change Model lain

Model manajemen perubahan *Lewin* menjelaskan bahwa proses perubahan dimulai dengan tahap awal, yaitu mencairkan kondisi *status quo*. Pada tahap ini, individu dalam organisasi mulai menyadari adanya kebutuhan dan arah baru dalam lingkungan kerja mereka. Tugas manajer pada tahap ini adalah membangkitkan kesadaran serta menarik perhatian karyawan terhadap urgensi perubahan, yang dapat dilakukan melalui pengumuman, rapat, maupun berbagai bentuk komunikasi internal lainnya. Selanjutnya, pada tahap kedua, *Lewin* menekankan pentingnya keterlibatan aktif karyawan dalam proses perubahan. Manajer perlu memberikan ruang partisipasi agar karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan dapat berkontribusi dalam memperkuat proses transformasi yang berlangsung. Sementara itu, pada tahap akhir, *Lewin* menegaskan bahwa karyawan menjadi bagian integral dari perubahan yang diharapkan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan keterlibatan karyawan berlangsung secara efektif serta menjamin bahwa hasil perubahan yang dicapai benar-benar sejalan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Menurut Sulistyio dkk, (2024), tahap *unfreeze* (pencairan) merupakan proses awal untuk mencairkan kebekuan organisasi dengan tujuan menumbuhkan kesadaran penuh akan pentingnya perubahan yang dihadapi. Pada tahap ini, individu didorong untuk meninggalkan perilaku dan pola pikir lama. Tahap berikutnya yaitu *change* (perubahan), berfokus pada Upaya mengatasi resistensi individu serta menyesuaikan diri dengan dinamika komunitas organisasi. Pada tahap ini pula perubahan actual dapat meliputi penataan Kembali sumber daya manusia, fungsi dan tugas, struktur organisasi, maupun penerapan teknologi baru. Adapun tahap terakhir, *refreeze* (pembekuan Kembali), merupakan proses menstabilkan hasil perubahan agar menjadi bagian permanen dari budaya organisasi. Tahap ini dilakukan dengan cara memberikan dukungan kepada karyawan, mengintegrasikan nilai baru serta membangun sikap adaptif.

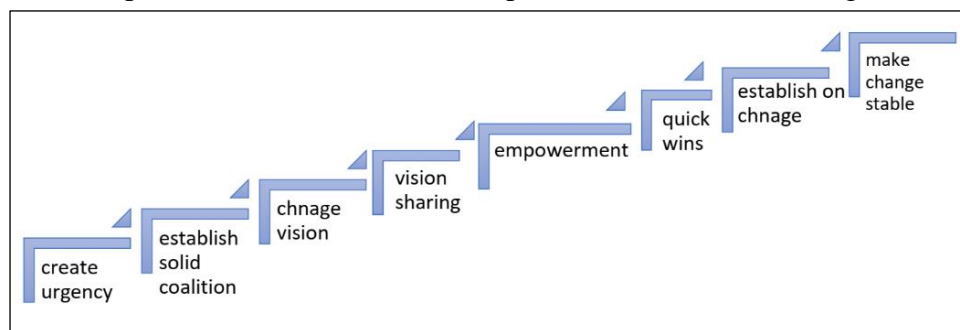
Relevansi Pendidikan Islam dengan Model manajemen perubahan Lewins

- Tahap *Unfreeze*, pendidikan Islam mendorong guru dan peserta didik memiliki kesadaran spiritual dan intelektual agar siap menerima ilmu dan perubahan baru.
- Tahap *Change*, dalam pendidikan Islam guru dan peserta didik diarahkan untuk tidak hanya memahami pengetahuan agama secara teoritis saja, tetapi mengamalkan dalam kehidupan nyata sebagai wujud perubahan perilaku.
- Tahap *Refreeze*, dalam pendidikan Islam sejalan dengan prinsip istiqomah, yaitu mempertahankan konsisten dalam berbuat kebaikan dan menjalankan nilai Islam secara terus menerus

Dengan demikian, relevansi antara pendidikan Islam dan model manajemen perubahan *Lewin* terletak pada kesamaan tujuannya, yakni membentuk individu yang sadar akan pentingnya perubahan. Selanjutnya peserta mampu menginternalisasi nilai-nilai baru, dan konsisten menerapkannya dalam kehidupan. Pendidikan Islam tidak hanya mendukung proses perubahan perilaku secara lahiriah, tetapi juga menekankan transformasi batiniah yang berakar pada keimanan dan akhlakul karimah. Sehingga perubahan yang terjadi bersifat menyeluruh dan berkelanjutan.

Model Kotter's 8-Step Change Model

Model 8 langkah perubahan dari John Kotter (1996) adalah kerangka kerja populer dalam manajemen perubahan yang menawarkan pendekatan sistematis untuk mengimplementasikan perubahan besar dalam organisasi. Model ini terdiri dari delapan Langkah yang dirancang untuk memastikan perubahan diterima dan diadopsi oleh seluruh elemen organisasi.



Gambar 2. *Kotter's 8 Step Change Model*

Pada tahap awal, manajer perlu menumbuhkan rasa urgensi agar seluruh pemangku kepentingan memahami pentingnya perubahan. Kesadaran ini menjadi dasar untuk membangun komitmen dan menyebarkan gagasan perubahan ke seluruh elemen organisasi. Setelah urgensi terbentuk, manajer merumuskan visi perubahan yang jelas. Visi ini berfungsi

sebagai arah bersama sehingga semua pihak memahami tujuan yang ingin dicapai. Selanjutnya organisasi perlu melibatkan karyawan secara aktif melalui dukungan, pelatihan, dan ruang partisipasi. Penghargaan bagi mereka yang menunjukkan kinerja baik dapat memperkuat motivasi dan mempercepat penerimaan perubahan. Tahap akhir adalah membangun sistem baru yang menopang hasil perubahan, sehingga transformasi dapat bertahan dalam jangka panjang dan menjadi bagian dari budaya organisasi (Sheikh Hamdo, 2021).

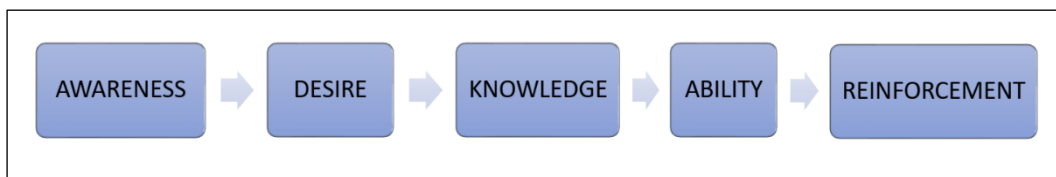
Menurut Jasmin N dan rekan-rekan (2025), proses perubahan Kotter dimulai dengan membangun urgensi, yaitu mendorong semua pihak untuk memahami alasan strategis di balik transformasi. Langkah berikutnya adalah membentuk koalisi pemandu, yaitu tim pemimpin yang berintegritas dan berpengaruh dalam menggerakkan organisasi. Setelah itu ditetapkan visi strategis yang menggambarkan masa depan organisasi setelah perubahan dilakukan. Visi ini kemudian dikomunikasikan secara konsisten agar seluruh anggota organisasi termotivasi untuk berpartisipasi. Tahap selanjutnya adalah memberdayakan tindakan melalui penghapusan hambatan yang menghalangi proses perubahan. Kotter juga menekankan pentingnya kemenangan jangka pendek untuk menumbuhkan kepercayaan diri dan menjaga moral tim. Setelah keberhasilan awal terlihat, organisasi melanjutkan momentum perubahan melalui penerapan yang lebih luas. Pada tahap terakhir, perubahan diintegrasikan ke dalam budaya organisasi sehingga nilai dan perilaku baru menjadi bagian dari identitas bersama.

Model Kotter memiliki keterkaitan kuat dengan prinsip pendidikan Islam. Tahap menciptakan urgensi sejalan dengan ajaran tentang kesadaran diri untuk terus memperbaiki kualitas hidup dan amal. Tahap membangun koalisi dan merumuskan visi sejalan dengan nilai syura dan hikmah yang menekankan pentingnya kerja sama dan kebijaksanaan. Komunikasi visi yang jelas mencerminkan prinsip tabligh dalam Islam, yaitu menyampaikan pesan dengan cara yang benar dan bermakna. Memberdayakan tindakan dan menghapus hambatan sejalan dengan konsep ta'lim dan tarbiyah, yang berfokus pada pembinaan kompetensi. Kemenangan jangka pendek relevan dengan tazkir sebagai bentuk penguatan spiritual dan motivasi. Upaya menjaga momentum mencerminkan nilai istiqamah, yaitu konsistensi dalam melakukan kebaikan. Tahap terakhir, yaitu menanamkan perubahan ke dalam budaya organisasi, sejalan dengan pembentukan akhlaq al-karimah sebagai tujuan utama pendidikan Islam.

Secara keseluruhan, model *Kotter* dan pendidikan Islam bertemu pada komitmen terhadap perubahan yang sadar, terencana, dan bermakna. Dimensi spiritual dalam pendidikan Islam memberi nilai tambah karena menempatkan perubahan tidak hanya sebagai strategi organisasi, tetapi juga sebagai proses pembinaan karakter dan peningkatan kualitas manusia.

Model ADKAR (*Awareness–Desire–Knowledge–Ability–Reinforcement*)

Transformasi digital dalam dunia Pendidikan kini menjadi sebuah keharusan guna menyesuaikan diri dengan dinamika dan tuntutan era modern. Namun, keberhasilan proses ini tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang tersedia, melainkan juga kesiapan sumber daya manusia, terutama pendidik. Para pendidik memiliki kemampuan dan pengalaman tinggi, tetapi mereka kerap menunjukkan sikap enggan terhadap digitalisasi Pendidikan. Hal ini dipengaruhi oleh factor psikologis, keterbatasan teknis, maupun budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung perubahan (Syah, 2024). Oleh sebab itu, dibutuhkan penerapan manajemen perubahan yang sistematis, seperti model ADKAR. Untuk membantu para pendidik, melalui tahapan transformasi yang lenih terarah dan efektif.



Gambar 3. ADKAR Change Model

Tantangan utama yang dihadapi seorang manjer dalam proses perubahan adalah resitensi situasional dari karyawan. Secara alamiah karyawan, cenderung menolak setiap bentuk perubahan, apa pun bentuknya. Karena itu Langkah pertama yang dilakukan manjer Adalah membangun kesadaran kolektif mengenai urgensi perubahan bagi seluruh anggota organisasi. Selanjutnya manajer harus memotivasi karyawan agar bersedia menerima perubahan baik dengan menonjolkan mamfaat, maupun dengan menjelaskan kerugian yang muncul jika perubahan dilakukan. Setelah tahap penerimaan tercapai, manejer perlu memberikan dukungan berupa peningkatan kompetensi dan pengetahuan yang relevan agar proses perubahan dapat berlangsung efektif. Pada tahap akhir, manajer perlu memperkuat keberlanjutan perubahan dengan menerapkan system pengendalian dan evaluasi yang menyeluruh (Sheikh Hamdo, 2021).

Menurut Khofie, (2025), tahap awal dalam manajemen perubahan Adalah keasadaran (*Awareness*), yang menekankan pentingnya membangun pemahaman diantara individu yang terlibat mengenai alasan dan urgensinya dilakukan perubahan. Keasadrn ini menjadi pondasi agar setiap orang memahami makna dan tujuan dari perubahan tersebut. Tahap berikutnya Adalah keinginan (*Desire*), yaitu menumbuhkan motivasi dari dalam diri individu untuk terlibat aktif dalam proses perubahan. Perubahan sejati tidak dapat dipaksakan dari luar, melainkan harus lahir dari dorongan dan komitmen pribadi. Selanjutnya, pengetahuan dan kemampuan (*Knowledge & Ability*) menjadi factor penting adar kesadaran dan keinginan yang telaj terbentuk dapat diwujudkan secara nyata. Tanpa pemahaman dan keterampilan yang

memadai, semangat untuk berubah tidak akan menghasilkan Tindakan yang efektif. Tahap terakhir adalah penguatan (*Reinforcement*), yang berfungsi memastikan bahwa perubahan yang telah diterapkan dapat bertahan dalam jangka panjang. Penguatan ini penting untuk mencegah individu atau organisasi kembali pada pola kerja lama serta memastikan budaya perubahan terus tetap bertahan. Relevansi model manajemen perubahan ADKAR dengan Pendidikan Islam.

- Tahap pertama, *Awareness* (kesadaran), dalam pendidikan Islam sejalan dengan konsep *tazkiyah al nafs* (penyucian jiwa) dan tafakkur (perenungan), yaitu proses menyadarkan diri akan kebutuhan untuk memperbaiki diri menuju kebaikan. Oleh karena itu pendidikan Islam berperan menumbuhkan kesadaran spiritual moral dan intelektual.
- Tahap kedua, *Desire* (Keinginan), dalam ajaran Islam keinginan untuk berubah harus dilandasi oleh niat yang ikhlhas. pendidikan Islam menumbuhkan semangat perubahan yang bersumber dari motivasi spiritual, lahir dari hati yang sadar dan beriman.
- Tahap Ketiga, *Knowledge* (pengetahuan), hal ini sesuai dengan konsep Islam yang menempatkan Ilmu sebagai dasar setiap Tindakan. Pendidika Islam membekali individu dengan pengetahuan yang benar agar dapat memahami dan melaksanakan perubahan sesuai dengan prinsip Islam.
- Tahap keempat, *Ability* (kemampuan), Pendidika Islam tidak hanya pada penguasaan teori saja, tetapi juga menekankan pengamalan nilai-nilai Islam dalam sikap dan perilaku.
- Tahap kelima, *Reinforcement* (Penguatan), dalam pendidikan Islam sesuai dengan konsep Istiqomah, konsiten dalam kebaikan dan keteguhan dalam memegang prinsip yang benar.

Secara keseluruhan, relevansi antara pendidikan Islam dan model ADKAR terletak pada kesamaan orientasi: membentuk individu yang sadar, keinginan kuat untuk berubah. kemudian memiliki ilmu yang benar dan mampu mengimplementasikan nilai-nilai tersebut secara konsisten. Pendidikan Islam memberikan dimensi spiritual dan moral yang menjadikan model ADKAR bukan sekadar kerangka manajerial, tetapi proses pembinaan manusia secara menyeluruh.

Dampak Transformasi Digital Pendidikan

Selain itu, kemajuan teknologi digital membuka peluang besar bagi lembaga pendidikan Islam untuk menjalin kolaborasi global. Melalui jaringan digital, kepala sekolah dapat memfasilitasi pertukaran pengetahuan dengan berbagai lembaga pendidikan Islam diseluruh dunia. Kolaborasi semacam ini tidak hanya memperluas wawasan para pendidik dan peserta didik, tetapi juga memperkaya materi serta perspektif keilmua Islam yang diajarkan. Untuk itu

kepemimpinan pendidikan Islam di era digital memiliki potensi besar untuk memberikan dampak positif pada lembaga pendidikan Islam. Pemimpin Pendidikan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan menggunakannya secara optimal demi peningkatan mutu pendidikan Islam. Dengan demikian, pemimpin lembaga pendidikan Islam dapat memastikan peserta didik memiliki pemahaman agama yang mendalam, sekaligus siap menghadapi tantangan masa depan (Isma STIT Al Washliyah Aceh Tengah, 2025). Menurut Istibana (2025), transformasi dan disrupsi digital membawa sejumlah dampak signifikan terhadap perkembangan pendidikan Islam.

- Peningkatan efisiensi; Pemanfaatan teknologi digital telah mendorong peningkatan efisiensi berbagai aspek manajemen Pendidikan dan proses pembelajarn. Aktivitas administrasi menjadi lebih praktis, beban kerja manual berkurang, serta akses terhadap informasi menjadi lebih cepat dan akurat.
- Peningkatan aksesibilitas; Teknologi digital memberikan kemudahan bagi guru dan peserta didik dalam mengakses materi pembelajaran dari berbagai sumber. Hal ini memungkinkan terciptanya proses belajar yang lebih fleksibel, adaptif dan tidak terbatas oleh ruang maupun waktu.
- Pengembangan kapasitas guru; Pelatihan dan pendampingan berbasis teknologi membantu para guru meningkatkan kompetensinya dalam memanfaatkan perangkat digital. Dengan keterampilan tersebut, guru dapat mengembangkan metode pengajaran yang lebih kreatif, interaktif dan relevan dengan kebutuhan zaman.
- Peningkatan kolaborasi; Melalui platform digital, lembaga pendidikan Islam dapat berkolaborasi secara luas terhadap lembaga pendidikan lainnya, sehingga memperkuat jaringan keilmuan dan kualitas pendidikan Islam secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Transformasi manajemen pendidikan Islam di era disrupsi digital menjadi kebutuhan strategis yang tidak dapat dihindari. Lembaga pendidikan Islam perlu menyesuaikan diri melalui penerapan manajemen perubahan yang terencana, relevan dengan perkembangan teknologi, dan tetap berlandaskan nilai-nilai keislaman. Kajian ini menegaskan bahwa model perubahan seperti Lewin, Kotter, dan ADKAR masih dapat digunakan dalam konteks pendidikan Islam selama diselaraskan dengan prinsip amanah, musyawarah, ihsan, dan istiqamah yang menjadi fondasi spiritual dalam pengelolaan lembaga.

Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan administrasi, tetapi juga mencakup perubahan pola pikir, budaya kerja, dan orientasi nilai. Keberhasilan proses ini menuntut kepemimpinan transformasional yang visioner, mampu membangun semangat kolektif, dan menuntun perubahan sesuai etika serta tujuan pendidikan Islam. Selain itu, kemampuan lembaga untuk terus berinovasi dan berkolaborasi menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan perubahan. Dengan menggabungkan kemajuan teknologi dan nilai-nilai Islam, lembaga pendidikan Islam memiliki peluang besar untuk mengembangkan pembelajaran yang lebih humanis, adaptif, dan berorientasi pada pembentukan insan kamil. Transformasi ini memperkuat peran pendidikan Islam sebagai penggerak perubahan sosial yang berkarakter, berdaya saing, dan memberi kontribusi nyata bagi pembangunan masyarakat yang berkeadaban.

REFERENSI

- Abubakar, L., & Handayani, T. (2022). Penguatan regulasi: Upaya percepatan transformasi digital perbankan di era ekonomi digital. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 51(3), 259–270.
- Baitussalam, M. I., & Basofitrah, A. (2025). Integrating digital transformation in Islamic educational institutions: Challenges and opportunities for sustainable management. *Daar El-Idarah: Journal of Islamic Education Management*. <https://doi.org/10.61987/jmpi.v4i4.0000>
- Hendrisal, H., et al. (2024). Rekonstruksi konsep pendidikan Islam yang ideal dalam meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*. <https://journal.stkipsubang.ac.id/index.php/didaktik/article/view/5403/3199>
- Istibana, A. (2025). Digital transformation in Islamic education management: Challenges and opportunities. *Journal of Education Management and Policy*, 1(1), 9–19. <https://doi.org/10.61987/sedu.v1i1.000>
- Isma, F. (2025). Transformasi kepemimpinan pendidikan Islam dalam era digital: Tantangan dan peluang bagi kepala sekolah. *Jurnal Generasi Tarbiyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 70–79. <https://doi.org/10.59342/jgt.v4i1>
- Jasmine, N., Haludin, G., Putri Widayanto, M., Asyifa, Z., Putri Martiza, S., Swangsa, D., Studi Manajemen, P., Humaniora dan Bisnis, F., & Universitas Pembangunan Jaya. (2025). Perubahan strategis di perusahaan Fujifilm: Analisis strategi manajemen perubahan melalui Kotter's 8 Step Change Model untuk meningkatkan kinerja dan inovasi. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2).
- Miftahul, J., Syafika, N., Prasetyo, E., & Habib, S. (2023). Transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam: Peluang dan tantangan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Digital (JMPID)*, 5(1), 131–140.
- Mufida, Z., & Syam, A. R. (2024). Islamic educational principles in Al-Muwatta' by Imam Malik: A study of hadith and its application in the modern era. *Bunayya: Islamic Education and Teaching Journal*, 1(2).
- Munfaridatus Sholihah, A., & Zakiya Maulida, W. (2020). Pendidikan Islam sebagai fondasi pendidikan karakter. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1).

- Munir, M., & Zakiyah, E. (2017). Manajemen perubahan lembaga pendidikan Islam di era globalisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (J-MPI)*, 2(2), 114–127. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v2i2.5475>
- Puspa Wardhani, S., Bedi, F., Fitri, A., Fakultas Tarbiyah, & Fakultas Keguruan. (2024). Manajemen pendidikan Islam dalam era digital: Strategi kurikulum berbasis nilai Islam untuk menghadapi tantangan globalisasi. *Jurnal Kependidikan Islam*, 14(2). <https://doi.org/10.24042/alidarah.v14i2.24561>
- Putri, A. N. (2024). Efektivitas pendidikan agama Islam dalam pembentukan akhlak anak pada generasi Gen Alfa. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan dan Riset*, 2(3), 482–493. <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/pedagogik/article/view/1008>
- Sangadji, M. S., Saniah, U., Ali, N., & Ali, M. (2025). Transformasi digital dan inovasi manajemen pendidikan Islam dalam mempersiapkan generasi Indonesia emas. *Kasyafa*, 2(2). <https://doi.org/10.61166/kasyafa.v2i2.103>
- Sheikh Hamdo, S. (2021). *Change management models: A comparative review*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24741.01764>
- Sulistio, A., Maunah, B., & Safi'i, A. (2024). Fenomena manajemen perubahan: Konsep, model, dan implementasinya pada lembaga pendidikan Islam transformatif. *Educational: Jurnal Inovasi Pendidikan & Pengajaran*, 4(3), 210–226. <https://doi.org/10.51878/educational.v4i3.3367>
- Sulaiman, A. (2021). Manajemen pendidikan Islam di era disrupsi: Tantangan dan strategi. *Jurnal Kependidikan Islam*, 15(1), 45–60.
- Syah, M. B. (2024). Resistensi terhadap inovasi digital: Telaah sistematis di lingkungan sekolah. *Rekognisi: Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 9(2), 52–57.
- Zaelani, M., dkk. (2023). Inovasi manajemen pendidikan Islam melalui Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Islam (SIMPI). *Jurnal Inovasi Pendidikan Islam*, 5(1), 30–45.