Effective: Journal of Islamic Education Management
Vol 01 No 01, June 2026, Page 57-66
ISSN xxxx-xxxx | E-ISSN xxxx-xxxx

Manajemen Pendidikan Islam di Era Disrupsi Digital: Sebuah Analisis Kritis

Pingka Amelisa

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Email: pingkaamelisa2@gmial.com

Kata Kunci:
Disrupsi Digital, Transformasi Digital, Model Lewin, Model Kotter, Model ADKAR, Manajemen Perubahan, Pendidikan Islam

This is an open access article under the CC-BY license

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. 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.

A. 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 teoretis, 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 & Handayani, 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, 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, 2024). Akibatnya, proses transformasi tidak berjalan utuh dan sulit menghasilkan perubahan berkelanjutan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, *research gap* (kesenjangan penelitian) yang diisi oleh kajian ini terletak pada kebutuhan mendesak akan sintesis konseptual yang mengintegrasikan model manajemen perubahan modern dengan nilai teologis Islam, yang selama ini sering dibahas terpisah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi konsep pendidikan Islam di era disrupsi digital serta tantangan sistemik dan kultural 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.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode *library research* atau kajian pustaka kritis dengan pendekatan konseptual-analitis. Guna menjamin kedalaman kajian, pencarian literatur difokuskan pada artikel jurnal bereputasi (seperti Google Scholar, DOAJ, dan Scopus) dengan rentang publikasi tahun 2020–2026. Kriteria inklusi mensyaratkan literatur membahas disrupsi digital dan manajemen perubahan pada lembaga pendidikan Islam, sedangkan kriteria eksklusi menolak artikel di luar topik pendidikan atau berfokus pada teknologi murni tanpa aspek manajerial.

Prosedur analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama secara sistematis:

1. Pengumpulan Literatur: Mengidentifikasi, menyaring, dan memilih draf serta artikel ilmiah yang relevan dengan tema transformasi digital keagamaan.
2. Analisis Isi (*Content Analysis*): Menelaah dan menginterpretasi model perubahan seperti model Lewin, Kotter, dan ADKAR untuk memetakan relevansinya dengan konteks pendidikan Islam.
3. Penyajian Hasil dan Sintesis: Memaparkan temuan secara deskriptif, kritis, dan argumentatif guna merumuskan integrasi antara teori perubahan modern dan nilai-nilai ketauhidan. Validitas analisis dipastikan melalui teknik triangulasi sumber pustaka dan penelaahan sejawat (*peer debriefing*).

C. Hasil dan Pembahasan

1. 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 (Sholihah, 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 prinsip 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 kepada-Nya (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 ditekan. Pendidikan Islam tidak hanya menitikberatkan pada penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan saja, tetapi juga pada pembinaan akhlak luhur serta ketundukan total kepada Allah SWT (Hendrizal, 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 milenial 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 sosial di masa 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 sistem 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 sistem 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).

2. Tantangan Pendidikan Islam di Era Disrupsi Digital

Walaupun transformasi digital membawa berbagai peluang besar bagi kemajuan pendidikan Islam, penerapan manajemen digital di lembaga pendidikan masih menghadapi sejumlah tantangan komprehensif yang meliputi faktor teknis, finansial, dan sosiokultural (Baitussalam & Basofitrah, 2025; Miftahul, Syafika, Prasetyo, & Habib, 2023). Tantangan utama tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1) Tantangan 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.
2) Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM): Banyak pendidik belum memiliki literasi digital yang memadai, kurangnya pelatihan terstruktur, dan belum sepenuhnya siap mengintegrasikan teknologi dengan pendekatan pedagogis berbasis nilai-nilai Islam.
3) Resistensi Budaya dan Sosial: Sebagian pemangku kepentingan, seperti orang tua dan guru, masih bersikap skeptis atau memandang digitalisasi sebagai ancaman terhadap tradisi pendidikan Islam yang menekankan interaksi langsung, bimbingan personal (mentorship), serta pembinaan spiritual autentik.
4) Keterbatasan Finansial: Penerapan teknologi digital dan perawatan infrastruktur membutuhkan dana yang besar. Keterbatasan anggaran sering menjadi penghambat utama bagi madrasah dalam memperbarui infrastruktur maupun menyediakan pelatihan berkelanjutan bagi tenaga pendidik.
5) Keterbatasan Keahlian Teknis: Para pengelola pendidikan Islam dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai dalam mengoperasikan serta mengelola teknologi digital agar bermanfaat optimal, namun ketersediaan teknisi internal yang cakap masih sangat minim.
6) Pentingnya Literasi dan Kesadaran Digital: Masih rendahnya kesadaran kolektif dari pendidik dan masyarakat luas mengenai manfaat jangka panjang teknologi, sehingga inovasi digital sering dianggap sebagai beban tambahan alih-alih sebagai instrumen kemaslahatan.

3. Analisis Kritis Model Manajemen Perubahan dan Relevansinya bagi Pendidikan Islam

Dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul, transformasi pendidikan Islam perlu dilaksanakan dengan pendekatan yang terstruktur, kritis, dan sistematis melalui penerapan model manajemen perubahan (Sheikh Hamdo, 2021). Keunggulan

model-model sekuler ini terletak pada ketajaman proseduralnya, sementara pendidikan Islam memberikan ruh spiritual-etis berupa nilai amanah, musyawarah, ihsan, dan istiqamah.

1. Model Lewin (Unfreeze – Change – Refreeze)

Model manajemen perubahan Lewin menjelaskan bahwa proses perubahan dimulai dengan tahap awal, yaitu mencairkan kondisi status quo (*unfreeze*). 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 pendidik terhadap urgensi perubahan. Menurut Sulistio dkk. (2024), tahap *unfreeze* merupakan proses awal untuk menumbuhkan kesadaran penuh akan pentingnya meninggalkan perilaku dan pola pikir lama yang tidak lagi relevan. Tahap berikutnya yaitu change (perubahan), berfokus pada upaya mengatasi resistensi individu serta menyesuaikan diri dengan dinamika komunitas organisasi melingkupi penataan kembali SDM, struktur, maupun penerapan teknologi baru. Adapun tahap terakhir, refreeze (pembekuan kembali), merupakan proses menstabilkan hasil perubahan agar menjadi bagian permanen dari budaya organisasi dengan memberikan dukungan berkelanjutan.

Relevansi kritis pendidikan Islam dengan model Lewin terletak pada transformasi lahiriah dan batiniah. Tahap *Unfreeze* selaras dengan dorongan agar guru dan peserta didik memiliki kesadaran spiritual dan intelektual agar siap menerima ilmu baru. Tahap *Change* mengarahkan pendidik untuk tidak hanya memahami pengetahuan secara teoretis, tetapi mengamalkannya dalam kehidupan nyata sebagai wujud perubahan perilaku nyata. Tahap *Refreeze* sejalan dengan prinsip istiqamah, yaitu mempertahankan konsistensi dalam berbuat kebaikan dan menjalankan nilai-nilai keislaman secara terus-menerus dan berkelanjutan.

2. Model Kotter's 8-Step Change Model

Model 8 langkah perubahan dari John Kotter (1996) menawarkan pendekatan kepemimpinan sistematis makro (Jasmine et al., 2025). Prosesnya meliputi membangun urgensi strategis, membentuk koalisi pemandu (tim pemimpin berintegritas), merumuskan visi strategis, mengomunikasikan visi secara konsisten, memberdayakan tindakan dengan menghapus hambatan organisasi, merencanakan kemenangan jangka pendek (quick wins) untuk menjaga moral tim, menjaga momentum perubahan, dan mengintegrasikan perubahan ke dalam budaya organisasi (Sheikh Hamdo, 2021).

Model Kotter memiliki keterkaitan analitis yang kuat dengan prinsip kepemimpinan Islam. Tahap menciptakan urgensi sejalan dengan ajaran tentang kesadaran diri (muhasabah) untuk terus memperbaiki mutu hidup. Tahap membangun koalisi dan merumuskan visi bersesuaian dengan nilai syura (musyawarah) dan *hikmah* (kebijaksanaan) kelompok. Komunikasi visi mencerminkan prinsip tabligh, yaitu menyampaikan pesan dengan cara yang benar, transparan, dan bermakna. Memberdayakan tindakan sejalan dengan konsep *ta'lim* dan *tarbiyah* yang berfokus pada pembinaan kompetensi. Kemenangan jangka pendek relevan dengan *tazkir* sebagai bentuk penguatan motivasi. Upaya menjaga momentum mencerminkan nilai istiqamah, dan menanamkan perubahan ke dalam budaya organisasi bermuara pada pembentukan akhlakul karimah sebagai identitas kolektif.

3. Model ADKAR (Awareness – Desire – Knowledge – Ability – Reinforcement)

Model ADKAR berfokus pada kesiapan tingkat mikro atau individu, menjadikannya sangat efektif untuk menangani resistensi psikologis pendidik senior terhadap digitalisasi pendidikan (Syah, 2024). Tahap awal adalah kesadaran (Awareness) mengenai alasan perubahan, diikuti oleh keinginan (Desire) atau motivasi internal individu

untuk terlibat aktif karena perubahan sejati tidak dapat dipaksakan dari luar. Selanjutnya, pengetahuan (Knowledge) dan kemampuan (*Ability*) menjadi faktor penentu agar semangat yang terbentuk diwujudkan melalui tindakan teknis yang efektif. Tahap terakhir adalah penguatan (Reinforcement) guna memastikan perubahan bertahan dalam jangka panjang (Khofie, 2025).

Secara kritis, model ADKAR beririsan langsung dengan tradisi keilmuan Islam. Tahap *Awareness* dan *Desire* berkaitan erat dengan keikhlasan niat untuk melakukan ijtihad perbaikan tata kelola. Tahap *Knowledge* sangat sesuai dengan konsep Islam yang menempatkan ilmu sebagai fondasi sebelum beramal (*al-'ilmu qoblal 'amal*). Tahap *Ability* menekankan pengamalan nilai secara profesional (ihsan), dan *Reinforcement* diwujudkan lewat pembiasaan karakter mulia yang konsisten.

Tabel 1. Matriks Perbandingan Model Perubahan Modern dan Integrasi Prinsip Islam

Model Perubahan	Tahapan Utama	Integrasi Prinsip Islam	Relevansi Kritis Pendidikan Islam
Model Lewin	Unfreeze, Change, Refreeze	Kesadaran Spiritual, Amal Nyata, Istiqamah	Sangat baik untuk transisi institusional berskala besar (perubahan mendasar institusi tradisional ke digital).
Model Kotter	8 Langkah Perubahan Terstruktur	Syura (Musyawarah), Hikmah, Tabligh, Akhlakul Karimah	Menyediakan panduan strategis bagi kepemimpinan puncak (Kepala Madrasah) dalam mengoordinasikan seluruh stakeholder.
Model ADKAR	Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement	Niat (Motivasi Internal), Ilmu Sebelum Amal, Ihsan (Profesionalisme)	Sangat efektif digunakan untuk mereduksi resistensi personal dari pendidik/guru senior terhadap adopsi platform IT.

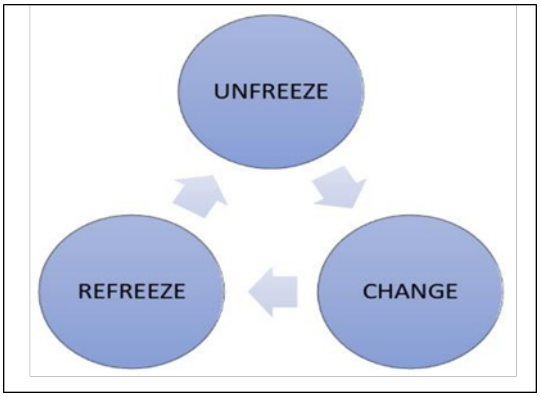
Sumber: Sintesis Analitis Peneliti (2026)

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 madajemen 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 tradisonal, 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, *L*ewin 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 Sulistio 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 prilaku 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.

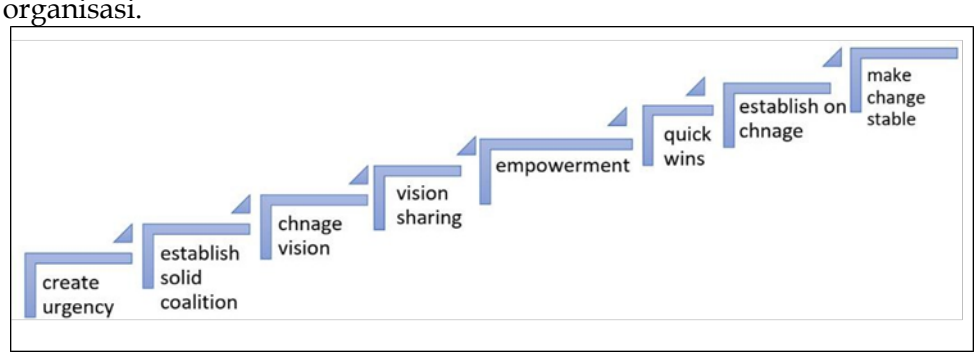
Relevansi Pendidikan Islam dengan Model manjemen perubahan Lewins:

1) Tahap *Unfreeze*, pendidikan Islam mendorong guru dan peserta didik memiliki kesadaran spiritual dan intelektual agar siap menerima ilmu dan perubahan baru.
2) Tahap *Change*, dalam pendidikan Islam guru dan pserta didik diarahkan untuk tidak hanya memahami pengetahuan agama secara teorotis saja, tetapi mengamalkan dalam kehidupan nyata sebagi wujud perubahan prilaku.
3) 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 popular dalam menajemen 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 Jasmine et al., (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.

D. 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 kritis ini menegaskan bahwa model perubahan sekuler seperti Lewin, Kotter, dan ADKAR sangat valid 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, tetapi 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. 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 yang siap memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan masyarakat yang berkeadaban.

Rekomendasi Praktis dan Akademis: Bagi praktisi (Kepala Madrasah), disarankan menerapkan kombinasi Model Kotter secara top-down untuk kebijakan makro organisasi, yang dibersamai dengan Model ADKAR secara bottom-up untuk pendampingan psikologis guru. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan melakukan riset lapangan berbasis metode kuantitatif atau studi kasus empiris untuk mengukur efektivitas model integrasi ini secara nyata.

Daftar Pustaka

Abubakar, L., & Handayani, T. (2025). Transformasi digital dalam tata kelola lembaga pendidikan Islam: Peluang dan tantangan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(1), 45–58.

Annajah, K. (2024). Efisiensi sistem manajemen informasi pendidikan di era digital. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *12*(2), 112–125.

Baitussalam, M., & Basofitrah, A. (2025). Kendala finansial dan infrastruktur dalam digitalisasi madrasah pedesaan. *EduMadani: Jurnal Pendidikan Islam*, *6*(1), 15–29.

Hendrizal, H. (2024). Pembinaan akhlak mulia berkarakter insan kamil di era kecerdasan buatan. *Jurnal Karakter Pendidikan Islam*, *5*(3), 201–215.

Jasmine, N., Haludin, G., Putri Widayanto, M., Asyifa, Z., Putri Martiza, S., & Swangsa, D. (2025). Perubahan strategis di perusahaan: Analisis strategi manajemen perubahan melalui Kotter's 8 Step Change Model untuk meningkatkan kinerja dan inovasi. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(2), 70–85.

Khofie, M. (2025). Aplikasi model ADKAR dalam mengatasi resistensi perubahan teknologi pendidik madrasah. *Educational Management Review*, *7*(1), 34–48.

Miftahul, J., Syafika, N., Prasetyo, E., & Habib, S. (2023). Tantangan adopsi teknologi digital di lingkungan pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan Islam*, *14*(2), 175–190.

Mufida, A., & Syam, A. (2024). Relevansi prinsip tauhid dalam pengembangan sains dan teknologi di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Tsaqafah*, *20*(2), 143–160.

Puspa Wardhani, R. (2024). Hambatan struktural dan kultural perubahan paradigma manajemen pendidikan tinggi Islam. *Jurnal Transformasi Islam*, *8*(1), 59–72.

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.

Sangadji, M. S., Saniah, U., Ali, N., & Ali, M. (2025). Transformasi digital dan inovasi manajemen pendidikan Islam dalam mempersiapkan generasi Indonesia emas. *Kasyafa: Jurnal Pendidikan Islam*, *2*(2), 101–115.

Sheikh Hamdo, S. (2021). *Change management models: A comparative review*. ResearchGate Publication.

Sholihah, M. (2020). Pengembangan kurikulum berbasis akhlak dalam membentuk karakter islami mandiri. *Jurnal Tarbiyatuna*, *11*(2), 130–142.

Sulaiman, A. (2021). Eksistensi madrasah di era cyber: Reorientasi tata kelola berbasis digital. *Jurnal Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, *7*(2), 185–198.

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.

Syah, R. (2024). Mengatasi keengganan digitalisasi pendidik senior melalui pendekatan psikologi organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, *16*(1), 77–92.

Zaelani, M. A. (2023). Desain sistem informasi manajemen pendidikan berbasis cloud di madrasah aliyah. *Jurnal Tekno-Pedagogi Islam*, *4*(2), 101–115.