



URGENSITAS MANAJEMEN PERUBAHAN PENDIDIKAN ISLAM DI ERA GLOBALISASI

Moh Hasan Firghol Muttaqien¹, Dika Tripitasari², Muhammad Zaironi³

¹Universitas Islam Zainul Hasan Genggong, Indonesia

²Institut Agama Islam Negeri Parepare, Indonesia

³Universital Al-Qolam Malang, Indonesia

Email: hasanaza05@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.1942>

Sections Info

Article history:

Submitted: 22 January 2026

Final Revised: 17 March 2026

Accepted: 11 April 2026

Published: 30 April 2026

Keywords:

Urgency

Change Management

Islamic Education



ABSTRACT

Objective: Change occurs in various walks of life, including in the world of education. The main triggers for change come from within or outside an organization. On the other hand, the driving factors for change in educational institutions are the influence of globalization, the development of science and technology (IPTEK), and the ever-expanding flow of information. In this era, technological progress is inevitable, as it goes hand in hand with the development of science. This study aims to explain the urgency of educational change management in the era of globalization. This type of research is qualitative with a librarian research approach. The research data consists of data on the urgency of change management in Islamic educational institutions from primary sources such as books and several relevant journals. Based on the research results, it was found that the urgency of Islamic educational change management in the development of Islamic educational institutions is crucial and cannot be ignored. In a constantly changing and complex context, change management plays a key role in ensuring that educational institutions remain relevant, high-quality, and in accordance with Islamic values.

ABSTRAK

Objektif: Perubahan terjadi di berbagai kalangan hidup, juga terjadi pada dunia pendidikan. Sumber pemicu utama perubahan berasal dari internal atau eksternal suatu organisasi. Di sisi lain faktor pendorong perubahan pada lembaga pendidikan adalah pengaruh globalisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), serta arus informasi yang terus berkembang dengan cepat. Dalam era ini, kemajuan teknologi tidak bisa dihindari, karena ia berjalan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Penelitian ini bertujuan menjelaskan urgensi manajemen perubahan pendidikan di era globalisasi. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan library research. Data penelitian berupa data-data tentang urgensi manajemen perubahan, lembaga pendidikan islam dari sumber-sumber primer berupa buku dan beberapa jurnal yang relevan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa urgensi manajemen perubahan pendidikan islam dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam sangatlah penting dan tidak dapat diabaikan. Dalam konteks yang terus berubah dan kompleks, manajemen perubahan memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa lembaga pendidikan tersebut tetap relevan, berkualitas, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Kata kunci: Urgensi, Manajemen Perubahan, Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Adanya Undang-undang nomor 22 tentang otonomi daerah telah memberikan dan membuka peluang terhadap madrasah untuk mengokohkan dirinya sebagai lembaga pendidikan masyarakat. Madrasah bisa mengembangkan dirinya dalam operasional program pendidikan tanpa adanya intervensi pusat ([Anwar, 2021](#)). Sedangkan lahirnya Undang-Undang UU Sisdiknas No 2 Tahun 1989 dan UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 telah memposisikan madrasah menjadi sub sistem pendidikan nasional. Berbagai terobosan dan kebijakan telah diambil Kementerian Agama dalam rangka mempercepat peningkatan mutu pendidikan madrasah (UU 2003 No 20). Salah satunya adalah yang tertuang dalam Rencana Strategis Pendidikan Islam 2010- 2014 yaitu bagaimana meningkatkan mutu dan tata kelola pendidikan madrasah sesuai dengan standar nasional pendidikan sebagaimana diatur oleh PP Nomor 19 Tahun 2005 ([Saputro & Muslimah, 2025](#)). Oleh karena itu pendidikan islam harus terus berupaya belajar dan meningkatkan kualitas layanan yang bermutu supaya tidak ketinggalan dengan pendidikan umum ([Hm, 2018](#)).

Pendidikan islam merupayakan lembaga pendidikan berbasis islam yang telah tumbuh dan berkembang menjadi bagian dari kebudayaan bangsa di Indonesia ([Prasetyo & Destiyanti, 2023](#)). Pendidikan islam termasuk memiliki andil yang sangat besar di Indonesia sejak zaman penjajahan sampai merdeka seperti sekarang ([Hodddin, 2020](#); [Cahyanti, 2021](#); [Tamim, 2024](#)). Pada akhirnya menyatu dengan tata nilai budaya bangsa sebagai modal besar bagi utuhnya agama yang pengembangannya menuntut pola pembinaan berorientasi ke masa depan yang lebih baik.

Perjalanan perkembangan ini tentunya melalui proses yang cukup panjang pendidikan islam kini menjadi salah satu entitas budaya bangsa Indonesia yang dengan sendirinya menjalani proses sosialisasi yang cukup intensif dengan indikasi bahwa keberadaannya betul-betul secara bertahap namun pasti telah diterima banyak kalangan masyarakat Indonesia khususnya ([Zulmuqim et al., 2023](#); [Nurazizah et al., 2025](#)). Pendidikan islam telah memasuki arus utama pembangunan bangsa menjelang akhir abad ke-20 ini, dan kemampuan pendidikan islam semakin lama terus meningkat ([Manti et al., 2016](#); [Adelia & Mitra, 2021](#)). Keberhasilan dalam mencapai mutu pendidikan islam ini sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang kuat dari masing-masing stakeholder lembaga, hal ini senada dengan pendapat Crawford M yang mengatakan bahwa pemimpin yang sukses adalah mereka-mereka yang organisasinya telah berhasil dalam mencapai tujuan sehingga peranan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu layanan madrasah. Maju dan tidaknya madrasah sangat tergantung kepada kepiawaian seorang kepala madrasah

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan Library Research. Peneliti menjelaskan bagaimana urgensi manajemen pendidikan Islam dalam mengembangkan lembaga pendidikan. Sumber data peneliti peroleh dari Buku-buku dan jurnal tentang pentingnya manajemen pendidikan, penerapan manajemen yang baik, dan lembaga pendidikan ([Sugiyono & Darnoto, 2017](#); [Afriani et al., 2025](#)). Pada analisis data menggunakan Content Analysis. Peneliti melakukan analisis kritis atas urgensi manajemen pendidikan dalam meningkatkan lembaga pendidikan dengan teori-teori manajemen pendidikan, lembaga pendidikan diskursus yang relevan ([Miles et al., 2019](#)). Lebih lanjut peneliti juga menyandingkan (Mengkompasikan) dengan beberapa penelitian terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Konsep Manajemen Perubahan

Pengertian Manajemen

Manajemen pada dasarnya sudah ada sejak adanya pembagian kerja, tugas, tanggung jawab dan kerja sama formal dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Tegasnya, manajemen sudah ada sejak adanya pemimpin/ pengatur dan bawahan yang diatur untuk mencapai tujuan bersama, walaupun masalahnya masih sangat sederhana (Talibo, 2018). Karena demikian pentingnya sebuah manajemen maka hal ini mendorong para ilmuwan untuk mengadakan penelitian tentang manajemen. Manajemen berasal dari kata *Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct and control the activities other people* (Supriyadi et al., 2023). Kita ketahui bahwa manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain (Munir & Zakiyah, 2017). Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.

Dari sekian banyak definisi tersebut dapat dikatakan bahwa permasalahan manajemen berkaitan dengan usaha untuk memelihara kerjasama sekelompok orang dalam satu kesatuan serta usaha untuk memanfaatkan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian sebenarnya kegiatan manajemen itu hampir selalu ada pada setiap kegiatan manusia, sebab sebagai makhluk sosial manusia akan selalu berusaha berkumpul dan bekerjasama (Nursam, 2017; Setiabudi, 2021). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk menjalankan suatu organisasi, apapun bentuk organisasi tersebut dibutuhkan suatu manajemen.

Pola dasar manajemen paradigma baru melalui proses POAC, yaitu Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling, selanjutnya didukung proses penggunaan sumber daya 6M, yaitu Men, Money, Materials, Machines, Methods, dan Markets, dan pengembangan serta perbaikan (improving) terus-menerus agar menjadi lebih baik.

Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya yang diperlukan, untuk memengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak perubahan tersebut (Putri et al., 2022). Manajemen perubahan ditunjukkan untuk memberi solusi yang diperlukan dengan cara terorganisasi dan dengan metode melalui pengelolaan dampak perubahan terhadap orang yang terlibat di dalamnya (Maujud, 2018).

Pendekatan dalam manajemen perubahan adalah, pertama: mengidentifikasi siapa di antara mereka yang terkena dampak perubahan, yang mungkin menolak perubahan; kedua, menelusuri sumber, tipe dan tingkat resistensi perubahan yang mungkin ditemukan; ketiga, mendesain strategi yang efektif untuk mengurangi resistensi tersebut (Darim, 2020). Dengan menerapkan manajemen perubahan, dapat memperkirakan resistensi yang mungkin terjadi dan waktu serta materi yang diperlukan berkaitan dengan resistensi (Hoddin, 2020). Hal ini memungkinkan orang yang melakukan perubahan mengukur faktor penting, seberapa penting perubahan untuk dilakukan dan seberapa kemungkinan keberhasilan yang akan diperoleh (Saputro & Muslimah, 2025). Memahami mengapa orang menolak untuk berubah dan bagaimana mengatasi resistensi ini merupakan inti dari manajemen perubahan.

Philip B. Crosby memberikan perspektif tentang kualitas sebagai kesesuaian dengan persyaratan. Crosby menegaskan bahwa kesalahan harus dicegah sebelum terjadi, dan tidak

ada tingkatan kualitas yang cukup baik. Dia menekankan pentingnya mengukur kualitas melalui biaya kesalahan. Menurut Crosby, pengelolaan perubahan efektif membutuhkan pencegahan kesalahan sebagai strategi utama. Ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengeliminasi penyebab kesalahan, mendorong perubahan positif.

Urgensi Manajemen Perubahan Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan sangat penting karena memiliki peran yang krusial dalam memastikan efektivitas dan keberhasilan sistem Pendidikan. Urgensi manajemen pendidikan Islam dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam sangatlah penting karena beberapa alasan yang mendasar:

Identitas dan Misi: Manajemen Pendidikan Islam memastikan bahwa Lembaga Pendidikan Islam tetap berpegang teguh pada misi dan visi serta identitasnya, sehingga jauh akan terhindar dari peralihan awal dari pendirian Lembaga tersebut. Sebab Lembaga Pendidikan memiliki visi misi khusus untuk mendidik siswa dengan memberikan nilai-nilai agama islam ([Cahyanti, 2021](#)).

Mengembangkan Relevansi kurikulum: Manajemen Pendidikan islam bertanggungjawab atas perencanaan kurikulum yang meliputi aspek akademis nilai-nilai islam yang relevan dengan kehidupan siswa. Dalam hal ini akan membantu siswa untuk memperoleh pengetahuan akademis dan dapat memahami dan menginternalisasi ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari ([Nurazizah et al., 2025](#)).

Pemilihan metode pengajaran efektif: berbicara soal pendidikan islam, metode pengajaran yang efektif adalah memperhatikan dan mengintegrasikan nilai-nilai islam secara langsung dalam pembelajaran ([Muspawi et al., 2023](#)). Oleh karena, manajemen pendidikan islam memastikan dengan metode tersebut akan terbentuk pendidikan karakter yang baik kepada siswa.

Pengelolaan sumber daya yang efisien; Manajemen pendidikan Islam juga memperhatikan pengelolaan sumber daya secara efisien, baik itu sumber daya manusia maupun keuangan, agar lembaga pendidikan dapat beroperasi secara berkelanjutan dan memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.

Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Lembaga pendidikan Islam membutuhkan pendidik dan tenaga pendukung yang memiliki pemahaman mendalam tentang ajaran Islam serta kompetensi dalam bidang akademis mereka. Manajemen pendidikan Islam memastikan adanya program pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia agar para staf lembaga pendidikan dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan yang mereka berikan ([Anwar, 2021](#)).

Menjaga Reputasi dan Kredibilitas: Manajemen pendidikan Islam juga memiliki peran penting dalam menjaga reputasi dan kredibilitas lembaga pendidikan di mata masyarakat ([Adelia & Mitra, 2021](#)). Dengan melakukan manajemen yang baik, lembaga pendidikan dapat mempertahankan kualitas pendidikan yang tinggi serta memberikan kontribusi positif dalam pembangunan masyarakat

Boast dan Benjamin sebagaimana dikutip Wahab, ada lima pandangan terhadap suatu perubahan, yaitu perubahan adalah biasa, perubahan tidak bisa diprediksi, perubahan adalah sejarah, perubahan adalah peluang, dan perubahan adalah resiko.

Perubahan adalah biasa

Artinya, suatu perubahan adalah sesuatu yang biasa, sehingga harus dibiasakan untuk hidup dengan segala bentuk perubahan. Karena kehidupan itu bersifat dinamis dan tidak statis. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan juga harus mampu merespon segala perubahan

yang ada di sekitarnya. Salah satu contoh misalnya perubahan lingkungan. Sebagaimana makhluk hidup, lembaga pendidikan juga memiliki mekanisme untuk bertahan hidup lebih lama apabila mampu beradaptasi dengan lingkungannya ([Nurazizah et al., 2025](#)). Apabila suatu lembaga pendidikan tidak mampu merespon perubahan lingkungan, maka lembaga pendidikan itu akan mati karena tidak mampu mengimbangi perubahan yang ada.

Ada tiga waktu perubahan yang bisa dipilih oleh lembaga pendidikan supaya tetap eksis. Pertama, perubahan dilakukan ketika lembaga tersebut sedang dalam masa kejayaan, yang disebut dengan transformasi. Hal ini merupakan pilihan yang terbaik, karena ketika suatu lembaga pendidikan sedang berada dalam masa kejayaan, ia memiliki energi yang besar dan sehingga mampu mengejar target-target yang hendak dicapai ([Putri et al., 2022](#)). Kebutuhan dapat terpenuhi, kepercayaan lingkungan eksternal juga sangat tinggi, semangat kerja dari SDM nya juga dalam keadaan baik, semua aspek sangat mendukung untuk merealisasikan suatu perubahan ([Prasetyo & Destiyanti, 2023](#)).

Maka dalam hal ini, keberadaan seorang pemimpin yang visioner sangat dibutuhkan supaya mampu mengarahkan bawahannya berproses melakukan perubahan untuk mencapai tujuan. Bukan hanya tujuan jangka pendek yang ingin dicapai tetapi juga terkait pencapaian tujuan jangka panjang. Kedua, perubahan yang dilakukan ketika lembaga mulai mengalami penurunan yang disebut dengan *turn around*. Suatu lembaga pendidikan yang berada pada posisi harus mengambil langkah untuk segera melakukan perubahan. Jika tidak, maka akan terjadi penurunan kinerja yang terus menerus terjadi dan akibat terburuknya adalah akan membawa pada kehancuran bahkan kematian lembaga pendidikan itu sendiri.

Pada posisi ini, energi yang dibutuhkan lebih besar dari pada sebelumnya karena beberapa komponen tidak dalam keadaan *peak performance*. Anggaran dana mungkin sudah minim, semangat dan komitmen dari SDM nya sudah mulai menurun. Tetapi di sisi lain, masyarakat masih memiliki kepercayaan yang tinggi, bahkan *stakeholder* pun masih bersedia menggunakan produk dari lembaga pendidikan tersebut meskipun tidak dalam jumlah yang relatif banyak. Maka dalam hal ini, seorang pemimpin harus bekerja keras untuk mengawal proses perubahan guna mencapai tujuan yang diinginkan ([Zulmuqim et al., 2023](#)).

Ketiga, perubahan yang dilakukan ketika lembaga telah mengalami kebangkrutan atau hampir mati. Hal ini merupakan pilihan yang paling berat untuk dilakukan karena ibarat suatu penyakit, kondisi ini sudah sangat kronis ([Hoddin, 2020](#)). Semangat SDMnya bukan sekedar menurun tetapi sudah tidak ada lagi, produk yang dihasilkan sudah tidak kompetitif lagi, sarana-prasarana yang tidak mendukung, dan lain sebagainya. Meskipun demikian masih ada satu harapan yang bisa dijadikan pegangan yaitu produk yang dihasilkan akan menjadi kebutuhan apabila kualitasnya diperbaiki lagi ([Manti et al., 2016](#)). Namun hal ini akan membutuhkan usaha yang ekstra keras karena perubahan dalam kondisi seperti ini sangat berat dilakukan.

Perubahan tidak bisa diprediksi

Artinya, perubahan adalah sesuatu yang tidak bisa diprediksikan karena kita hidup dalam dunia yang serba tidak pasti. Kita selalu dihadapkan pada berbagai kemungkinan untuk apa yang akan terjadi di masa mendatang ([Adelia & Mitra, 2021](#)). Selalu ada berbagai kemungkinan sehingga masa depan pun tidak pernah bisa kita ramalkan. Selain itu, kita juga tidak bisa memastikan bahwa apa yang terjadi kemarin dapat secara persis terjadi di hari esok dan seterusnya.

Perubahan adalah sejarah

Artinya, suatu perubahan tidak lepas dari dimensi waktu yang berlangsung sepanjang

sejarah. Beberapa pengalaman di masa lalu, termasuk tentang perubahan juga bisa diketahui melalui sejarah. Ada perubahan secara yang terjadi secara cepat ada juga yang lambat. Dengan memahami sejarah, maka ada kemungkinan untuk berubah menjadi yang lebih baik dari sebelumnya ([Safri, 2017](#)).

Perubahan adalah peluang

Meskipun perubahan terus berkembang sepanjang waktu, namun ada harapan-harapan mendasar yang memungkinkan suatu lembaga pendidikan untuk mengambil keuntungan. Karena meskipun dalam perubahan terdapat suatu bahaya, tetapi di situ pula terdapat suatu peluang yang itu akan menguntungkan jika dikelola dengan tepat. Inilah kesempatan bagi setiap lembaga pendidikan untuk memanfaatkan peluang yang ada dengan sebaik-baiknya ([Tamim, 2024](#)). Sehingga dengan melakukan perubahan akan membawa lembaga pendidikan yang bersangkutan menjadi semakin di depan dalam berbagai bidang.

Perubahan adalah resiko

Perubahan yang terjadi tidak selalu berjalan mulus karena setiap perubahan itu mengandung resiko. Ini merupakan suatu tantangan yang harus ditakhlukkan oleh setiap lembaga pendidikan yang menginginkan perubahan. Meskipun demikian, perubahan tidak perlu ditakuti secara berlebihan. Karena yang terpenting adalah bagaimana cara meminimalisir resiko yang ada sehingga lembaga pendidikan tetap dapat mempertahankan eksistensinya ([Cahyanti, 2021](#)).

Pemimpin Perubahan Dalam Lingkungan Pendidikan Islam Di Era Globalisasi

Setiap organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan berubah sebelum organisasi mengalami penurunan kerja atau mati. Setiap organisasi harus tanggap dan cerdas dalam menyusun strategi untuk menghadapi perubahan mengingat besarnya tuntutan terhadap perubahan ([Putri et al., 2022](#)). Richard Bellingham menjelaskan beberapa proses yang harus dilakukan dalam rangka memaksimalkan terjadinya perubahan dalam organisasi: pertama, memaksimalkan seluruh elemen organisasi (Maximizing Commitment), kedua, membangun kapasitas individu atau organisasi (Building Capacity), ketiga, menata budaya organisasi.

Terdapat tiga waktu perubahan yang harus dipilih oleh organisasi dalam memperpanjang kemampuan hidupnya. Pertama, perubahan yang dilakukan secara evolusioner pada saat organisasi masih dalam posisi trend naik hingga masa kejayaan. Perubahan pada masa ini disebut transformasi yang sesungguhnya tidak memerlukan energi yang sangat besar, karena performa organisasi masih dalam keadaan baik ([Munir & Zakiyah, 2017](#)). Pada saat ini seluruh komponen organisasi masih mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, kepercayaan eksternalpun masih tinggi, sehingga gagasan baru masih mudah untuk diinternalisasikan ([Prasetyo & Destiyanti, 2023](#)). Namun pada tahapan praksis proses perubahan pada masa inipun tidak selalu mudah untuk dilaksanakan. Karena banyak pihak merasa nyaman dengan kondisi yang sudah ada bahkan berupaya untuk mempertahankan keadaan (status quo). Pada kondisi ini pemimpin lembaga pendidikan harus mampu menjelaskan alasan-alasan pentingnya perubahan.

Nursyam sebagaimana yang dikutip Qomar, perubahan terjadi berdasarkan beberapa hal, yaitu inovasi yang datang dari luar maupun dalam, motivasi kuat untuk berubah, dan penerapan skenario perubahan. Inovasi dari luar utamanya memberikan ransangan untuk berubah, dan motivasi membangun kesadaran untuk berubah, sedangkan skenario mengadakan perubahan yang dikondisikan sesuai dengan program yang direncanakan ([Tamim, 2024](#)). Tujuan perubahan adalah peninggkatan mutu pendidikan, sehingga masing-

masing sekolah/madrasah dituntut menyelenggarakan dan mengelola pendidikan secara serius (Maujud, 2018). Ia harus mampu memberikan jaminan mutu, mampu memberikan layanan prima, serta mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada peserta didik, orang tua serta masyarakat sebagai stakeholders.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan urgensitas manajemen perubahan pendidikan islam di era globalisasi, dengan fokus pada analisis konseptual terhadap urgensi manajemen perubahan dan peran pemimpin lembaga pendidikan islam di era globalisasi. Temuan menunjukkan pentingnya proses sistematis dalam manajemen perubahan yang melibatkan pengetahuan, sumber daya, dan strategi yang tepat untuk memengaruhi individu terdampak. Akan tetapi Kontribusi dari para ahli seperti Deming, Juran, Crosby, Lewin, serta Blake dan Mouton, menyediakan dasar teori yang kokoh untuk manajemen perubahan, menekankan pentingnya kualitas, inovasi, dan keterlibatan aktif semua pihak dalam proses perubahan. Oleh sebab itu dalam konteks pendidikan Islam, perubahan dianggap sebagai keharusan untuk merespons dinamika sosial dan kebutuhan masyarakat, dengan pemimpin perubahan yang berperan kunci dalam menginisiasi dan memelihara perubahan melalui visi, komitmen, dan strategi yang efektif.

REFERENSI

- Adelia, I., & Mitra, O. (2021). Permasalahan pendidikan islam di lembaga pendidikan madrasah. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 21(01), 32–45. <https://doi.org/10.32939/islamika.v21i01.832>
- Afriani, I., Suriani, A., Desyandri, D., & Sukma, E. (2025). Peningkatan Keterampilan Menulis Teks Eksplanasi Menggunakan Model RADEC Berbantuan Media Audiovisual pada Peserta Didik Kelas V SDN 24 Ujung Gurun. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6(3), 3480–3490. <https://doi.org/10.54373/imeij.v6i3.3126>
- Anwar, M. (2021). Penerapan manajemen berbasis sekolah di madrasah (alternatif peningkatan mutu pendidikan madrasah). *Jurnal Syntax Admiration*, 2(8), 1527–1544.
- Anwar, C., Septiani, D., & Riva'i, F. A. (2024). Implementation Of Curriculum Management Of Tahfidz Al-Qur'an at Al-Qur'an Islamiyah Bandung Elementary School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.11>
- Ayuba, J. O., Abdulkadir, S., & Mohammed, A. A. (2025). Integration of Digital Tools for Teaching and Learning of Islamic Studies Among Senior Secondary Schools in Ilorin Metropolis, Nigeria. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.16>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.2>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Cahyanti, E. T. (2021). Kebijakan Pendidikan Islam Di Indonesia: Masa Kolonial Hingga Masa Reformasi. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(2), 181–197. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v2i2.47>
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia

- yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fadli, M., Iskandar, M. Y., Darmansyah, D., J, F. Y., & Hidayati, A. (2024). Development of Interactive Multimedia Use Software Macromedia Director for Learning Natural Knowledge in High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 12–19. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.2>
- Hidayati, E., & Hutagaol, B. A.-R. (2025). An Analysis of Hasan Hanafi's Tafsir Method: Hermeneutics as An Interpretative Approach. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.22>
- Hm, M. A. (2018). Manajemen berbasis sekolah (Alternatif peningkatan mutu pendidikan madrasah). *Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum Dan Pendidikan*, 17(2), 601–614.
- Hoddin, M. S. (2020). Dinamika Politik Pendidikan Islam Di Indonesia; Studi Kebijakan Pendidikan Islam Pada Masa Pra-Kemerdekaan hingga Reformasi. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(1), 15–30. <http://dx.doi.org/10.30984/jii.v14i1.1035>
- Iskandar, M. Y., Nugraha, R. A., Halimahturrafiah, N., Amarullah, T. A. H., & Putra, D. A. (2024). Development of Android-Based Digital Pocketbook Learning Media in Pancasila and Citizenship Education Subjects For Class VIII SMP . *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.13>
- Khofi, M. B., & Santoso, S. (2024). Optimize the Role of The State Islamic High School (MAN) Bondowoso Principal in Promoting Digital-Based Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.7>
- Khubab, A. I., & Jaya, A. I. A. (2024). Implementation of Quality Education at the Darul Falah Amsilati Islamic Boarding School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 1–4. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.1>
- Manti, B. B., Husaini, A., Mujahidin, E., & Hafidhuddin, D. (2016). Konsep pendidikan modern mahmud yunus dan kontribusinya bagi lembaga pendidikan islam di indonesia. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 151–183. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v5i2.589>
- Maujud, F. (2018). Implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan islam (studi kasus pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan). *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(1), 31–51.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Munir, M., & Zakiyah, E. (2017). Manajemen perubahan lembaga pendidikan Islam di era globalisasi. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 2(2), 114. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v5i2.717>
- Muspawi, M., Janati, S., Panjaitan, K., & Mawarni, J. D. (2023). Menelaah konsep-konsep dasar organisasi. *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 5(2), 154–167. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v5i2.717>
- Nurazizah, E., Astria, G., & Faelasup, F. (2025). Sejarah Perkembangan Pendidikan Islam di Nusantara: Studi Literatur Tentang Pondok Pesantren dan Madrasah. *Jurnal Miftahul Ilmi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(3), 117–131. <https://doi.org/10.59841/miftahulilmi.v2i3.161>
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Prasetyo, H., & Destiyanti, A. Z. (2023). Analisis Historis Pendidikan Islam Sejak Kemerdekaan, Orde Baru, Era Reformasi Hingga Sekarang (Zonasi & Full Day School). *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 3(5).

<https://doi.org/10.59818/jpi.v3i1.411>

- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299.
- Safri, H. (2017). Manajemen dan organisasi dalam pandangan Islam. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Saputra, W., Akbar, A., & Burhanuddin, B. (2024). Modernization of Da'wah Methods in Fostering Interest Among Young Generation (Case Study QS. Al-Ahzab Verse 46). *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.7>
- Saputro, M. D., & Muslimah, K. C. (2025). Madrasah Sebagai Pusat Pendidikan Islam Di Indonesia: Kontribusinya Terhadap Pembentukan Karakter Bangsa: Kontribusinya Terhadap Pembentukan Karakter Bangsa. *Jurnal Riset Madrasah Ibtidaiyah (JURMIA)*, 5(2), 140–157.
- Setiabudi, A. (2021). Hakikat Kerja Sama Dalam Pengembangan Manajemen Pendidikan Islam. *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 8(1), 1–10.
- Septiani, D., Nugraha, M. S., Efendi, E., & Ramadhani, R. (2024). Strengthening Tuition Governance Towards Transparency and Accountability at Ummul Quro Al-Islami Modern Boarding School Bogor. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 83–90. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.10>
- Sugiyono, S., & Darnoto, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Pencegahan Demam Berdarah Dengue (Dbd) Terhadap Tingkat Pengetahuan Dan Sikap Siswa Di Sdn Wirogunan I Kartasura Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Kesehatan*, 9(2), 84–91.
- Supriyadi, S., Febriyani, S. A., & Anisa, S. N. (2023). Prinsip teori organisasi klasik menurut Henry Fayol. *MANTRA (Jurnal Manajemen Strategis)*, 1(1), 33–42.
- Syafii, M. H., Rahmatullah, A. S., Purnomo, H., & Aladaya, R. (2025). The Correlation Between Islamic Learning Environment and Children's Multiple Intelligence Development. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 29–38. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.17>
- Talibo, I. (2018). Fungsi manajemen dalam perencanaan pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 7(1).
- Tamim, R. (2024). Pendidikan Islam Di Indonesia (Model Pesantren Dan Madrasah). *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 476–493.
- Yolanda, N. S., & Laia, N. (2024). Practicality of Mathematics Learning Media Using Applications PowToon. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.4>
- Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 20–26. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.3>
- Zulmuqim, Z., Samad, D., & Tabrani, T. (2023). Pendidikan Islam Dan Kebangkitan Cendekiawan Muslim. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 694–709.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA