



KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH DALAM TRANSFORMASI ORGANISASI PENDIDIKAN: PERSPEKTIF KURIKULUM BERMAKNA

Lidia Astuti¹, Safaratul Jannah², Siti Aimah³

^{1,2,3} Universitas KH Muhtar Syafaat Darussalam Blokagung, Indonesia

Email: lidiaastuti7899@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3325>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 28 August 2026

Keywords:

Visionary Leadership

Educational Organization

Transformation

Meaningful Curriculum

Madrasah Leadership

Islamic Education Management



ABSTRACT

Objective: This study aims to analyze the role of the visionary leadership of the madrasah principal in promoting the transformation of educational organizations through strengthening the perspective of a meaningful curriculum. The research focuses on leadership strategies in formulating the institutional vision, integrating the values of a meaningful curriculum into school policies, and optimizing organizational changes that are adaptive to contemporary educational challenges. **Methods:** This study employed a qualitative approach with a case study design at MTsN 5 Banyuwangi. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and document analysis involving the principal, vice principal for curriculum, teachers, and educational staff. Data were analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña through data reduction, data display, and conclusion drawing, while data credibility was ensured through source triangulation, method triangulation, and member checking. **Results:** The findings indicate that the visionary leadership of the madrasah principal plays a significant role in transforming educational organizations by strengthening a collaborative culture, implementing innovative academic supervision, developing human resource capacity, and optimizing school governance through digitalization. These strategies enhance institutional adaptability, improve internal coordination, strengthen teacher professionalism, and support the implementation of a meaningful curriculum oriented toward contextual learning and student character development.

ABSTRAK

Objektif: Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam mendorong transformasi organisasi pendidikan melalui penguatan perspektif kurikulum bermakna. Penelitian difokuskan pada strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam merumuskan visi kelembagaan, mengintegrasikan nilai-nilai kurikulum bermakna ke dalam kebijakan madrasah, serta mengoptimalkan perubahan organisasi yang adaptif terhadap tantangan pendidikan kontemporer. **Metode:** Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus di MTsN 5 Banyuwangi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi yang melibatkan kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, guru, serta tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, dan member checking. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala madrasah berperan signifikan dalam mentransformasikan organisasi pendidikan melalui penguatan budaya kolaboratif, inovasi supervisi akademik, digitalisasi tata kelola, serta implementasi kurikulum bermakna yang berorientasi pada pembelajaran kontekstual dan penguatan karakter peserta didik. Transformasi tersebut ditandai dengan meningkatnya adaptabilitas kelembagaan, efektivitas koordinasi internal, pengembangan profesionalisme guru, dan terciptanya ekosistem pembelajaran yang lebih relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner; Transformasi Organisasi Pendidikan; Kurikulum Bermakna; Kepemimpinan Madrasah; Manajemen Pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor penentu keberhasilan perubahan organisasi pendidikan (Abdullah et al., 2023). Dalam konteks pendidikan kontemporer, perubahan organisasi tidak lagi dapat dilakukan secara administratif semata, melainkan membutuhkan figur pemimpin yang memiliki visi strategis dan kemampuan menggerakkan seluruh unsur kelembagaan (Karim, 2018). Hal ini terjadi karena kompleksitas tantangan pendidikan, mulai dari perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, hingga tuntutan kualitas lulusan yang semakin tinggi (B. Arifin & Mu'id, 2024). Fakta di lapangan menunjukkan bahwa madrasah yang dipimpin oleh kepala madrasah dengan orientasi visioner cenderung lebih adaptif dalam merespons perubahan (Musthofa et al., 2025; Syafitri et al., 2025). Kondisi ini menegaskan bahwa transformasi organisasi pendidikan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang mampu menerjemahkan visi menjadi langkah operasional yang terukur.

Implementasi kurikulum bermakna menjadi kebutuhan sosial untuk menjawab tuntutan pembelajaran abad ke-21 (Fakhri, 2023). Realitas pendidikan menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran yang hanya berorientasi pada transfer pengetahuan tidak lagi memadai untuk membekali peserta didik untuk menghadapi tantangan kehidupan nyata (Adiputra & Hidayah, 2025; Husna et al., 2025). Alasan utamanya adalah adanya kebutuhan untuk membangun kemampuan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan karakter adaptif (Asadi et al., 2025; Faiza & Wardhani, 2024). Berbagai kebijakan pendidikan menekankan pentingnya pembelajaran kontekstual dan relevan dengan pengalaman peserta didik. Bukti empiris menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang menerapkan kurikulum bermakna mampu menciptakan proses pembelajaran yang lebih aktif dan reflektif (Mujtahid et al., 2025; Nabila et al., 2026). Dengan demikian, kurikulum bermakna menjadi instrumen strategis dalam mendukung transformasi organisasi pendidikan yang berorientasi pada kualitas.

Resistensi budaya organisasi sering menjadi hambatan utama dalam proses transformasi pendidikan (Affandi et al., 2025; Syah, 2024). Banyak lembaga pendidikan masih menghadapi pola kerja birokratis yang kaku, komunikasi internal yang hierarkis, serta rendahnya partisipasi kolektif dalam pengambilan keputusan (Sanusi, 2025; Wijaya, 2025). Kondisi ini terjadi karena budaya organisasi yang telah terbentuk lama cenderung sulit berubah tanpa intervensi kepemimpinan yang kuat. Sejumlah temuan menunjukkan bahwa perubahan kebijakan sering tidak berjalan optimal ketika tidak disertai strategi komunikasi visioner danelibatan aktif seluruh warga madrasah (Shobri, 2025; Syevila et al., n.d.). Fakta ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah harus mampu membangun budaya kolaboratif yang mendorong keterbukaan, inovasi, dan komitmen bersama sebagai dasar transformasi organisasi yang berkelanjutan.

Pengembangan profesionalisme guru merupakan indikator sosial penting dalam transformasi organisasi pendidikan (Liani, 2025; Lopes et al., 2024). Guru memiliki posisi sentral sebagai pelaksana utama kebijakan kurikulum di tingkat kelas, sehingga keberhasilan perubahan organisasi sangat ditentukan oleh kapasitas dan kesiapan mereka (Syalsabillah et al., 2025; Widiensyah et al., 2025). Alasan mendasarnya adalah bahwa inovasi kurikulum tidak akan berdampak signifikan tanpa adanya kompetensi pedagogik dan komitmen profesional yang memadai (Amelia et al., 2025; Saodah et al., 2024). Bukti di berbagai lembaga pendidikan menunjukkan bahwa madrasah yang memberikan ruang pengembangan kompetensi secara berkelanjutan memiliki tingkat keberhasilan implementasi program yang lebih tinggi (Mahdiyyah et al., 2025; Satriadi et al., 2026). Oleh karena itu,

kepemimpinan visioner kepala madrasah harus diwujudkan melalui fasilitasi pembinaan, supervisi akademik, dan pemberdayaan guru secara sistematis.

Masyarakat semakin menuntut madrasah untuk menghadirkan organisasi pendidikan yang adaptif, inovatif, dan relevan (Husni, 2025; Shobri, 2025). Perubahan ekspektasi sosial terhadap lembaga pendidikan dipengaruhi oleh dinamika globalisasi, perkembangan teknologi informasi, dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap mutu pendidikan (M. Z. Arifin, 2025; Aulia et al., 2025). Orang tua dan pemangku kepentingan kini tidak hanya menilai madrasah dari capaian akademik, tetapi juga dari kemampuan lembaga dalam membentuk karakter, kompetensi abad ke-21, dan kesiapan peserta didik menghadapi perubahan. Bukti sosial ini terlihat dari meningkatnya persaingan antarlembaga pendidikan dalam menawarkan inovasi kurikulum dan tata kelola kelembagaan (Suryana, 2022; Triwiyanto & Kusumaningrum, 2025). Kesimpulannya, transformasi organisasi pendidikan melalui kepemimpinan visioner berbasis kurikulum bermakna merupakan kebutuhan nyata untuk menjawab tuntutan masyarakat modern.

Kajian literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner memiliki peran strategis dalam mendorong transformasi organisasi pendidikan melalui kemampuan pemimpin dalam merumuskan arah perubahan, membangun budaya kolaboratif, serta mengintegrasikan inovasi kurikulum secara berkelanjutan (Shobri, 2025; Siswadi, 2025). Berbagai penelitian dalam bidang manajemen pendidikan menegaskan bahwa kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan visioner mampu meningkatkan efektivitas organisasi melalui penguatan tata kelola kelembagaan, pengembangan profesionalisme guru, dan adaptasi kurikulum terhadap kebutuhan peserta didik (Halimah et al., 2026; Lellya, 2025). Literatur tentang kurikulum bermakna juga menekankan bahwa pembelajaran yang kontekstual, reflektif, dan berorientasi pada pengalaman belajar nyata terbukti mampu memperkuat kualitas proses pendidikan (Hidayat et al., 2025; Maulidya et al., 2025). Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa sinergi antara kepemimpinan visioner dan implementasi kurikulum bermakna menjadi fondasi penting dalam mewujudkan transformasi organisasi pendidikan yang adaptif, inovatif, dan responsif terhadap dinamika perubahan pendidikan kontemporer.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji kepemimpinan visioner kepala madrasah, transformasi organisasi pendidikan, maupun implementasi kurikulum bermakna, sebagian besar penelitian masih membahas ketiga aspek tersebut secara terpisah. Penelitian terdahulu lebih banyak menitikberatkan pada efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan mutu pendidikan atau implementasi kurikulum tanpa menjelaskan bagaimana kepemimpinan visioner mengintegrasikan kurikulum bermakna sebagai strategi transformasi organisasi pendidikan secara komprehensif. Selain itu, kajian yang menghubungkan rekonstruksi visi kelembagaan, budaya kolaboratif, supervisi akademik inovatif, dan digitalisasi tata kelola dalam satu kerangka analisis masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menawarkan analisis yang mengintegrasikan ketiga konsep tersebut dalam konteks madrasah.

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi konseptual antara kepemimpinan visioner kepala madrasah, transformasi organisasi pendidikan, dan perspektif kurikulum bermakna dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. Penelitian sebelumnya cenderung membahas kepemimpinan visioner, perubahan organisasi, atau implementasi kurikulum secara terpisah, sedangkan penelitian ini menempatkan kurikulum bermakna sebagai instrumen strategis transformasi organisasi yang digerakkan oleh kepemimpinan kepala madrasah (Palopo & Palopo, 2025; Putri et al., 2025). Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif baru bahwa keberhasilan transformasi organisasi pendidikan tidak

hanya ditentukan oleh kebijakan struktural, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam menginternalisasikan nilai-nilai kurikulum bermakna sebagai basis perubahan kelembagaan yang berkelanjutan.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi urgen untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan visioner kepala madrasah berkontribusi terhadap transformasi organisasi pendidikan melalui perspektif kurikulum bermakna (Alfarisi et al., 2026). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan serta rekomendasi praktis bagi madrasah dalam merancang strategi perubahan organisasi yang relevan dengan tantangan pendidikan kontemporer.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi urgen untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan visioner kepala madrasah berkontribusi terhadap transformasi organisasi pendidikan melalui perspektif kurikulum bermakna. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam merekonstruksi visi kelembagaan, membangun budaya kolaboratif, mengembangkan supervisi akademik inovatif, dan mengoptimalkan digitalisasi tata kelola sebagai upaya mewujudkan transformasi organisasi pendidikan berbasis kurikulum bermakna di MTsN 5 Banyuwangi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam serta rekomendasi praktis bagi madrasah dalam merancang strategi perubahan organisasi yang inovatif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai praktik kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam mentransformasikan organisasi pendidikan melalui perspektif kurikulum bermakna. Fokus penelitian diarahkan pada proses kepemimpinan, strategi perubahan organisasi, serta implementasi kurikulum bermakna dalam konteks pengelolaan madrasah. Oleh karena itu, penelitian menggunakan pendekatan yang memungkinkan eksplorasi fenomena secara komprehensif berdasarkan pengalaman informan dan kondisi nyata di lapangan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus karena fokus penelitian diarahkan pada pemahaman mendalam mengenai kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam mentransformasikan organisasi pendidikan melalui perspektif kurikulum bermakna (Creswell & Creswell, 2017). Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan realitas sosial secara kontekstual dan interpretatif dalam memahami praktik kepemimpinan yang tidak dapat diukur hanya melalui data kuantitatif (Flick, 2022; Yin, 2018). Melalui desain studi kasus, penelitian ini dapat mengeksplorasi secara rinci strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam menginternalisasikan nilai-nilai kurikulum bermakna ke dalam sistem organisasi pendidikan secara nyata dan berkelanjutan.

MTsN 5 Banyuwangi dipilih sebagai lokasi penelitian berdasarkan pertimbangan bahwa madrasah ini memiliki komitmen kuat dalam pengembangan kurikulum bermakna serta menunjukkan dinamika transformasi organisasi yang didorong oleh kepemimpinan kepala madrasah. Subjek penelitian terdiri atas kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat secara langsung dalam implementasi kebijakan kelembagaan (Cole, 2024). Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai praktik kepemimpinan visioner dalam konteks perubahan kelembagaan berbasis kurikulum bermakna.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali

pandangan, pengalaman, dan strategi informan terkait praktik kepemimpinan visioner dalam menggerakkan transformasi organisasi pendidikan. Observasi partisipatif dilakukan untuk memahami pola interaksi organisasi, praktik koordinasi kelembagaan, serta implementasi kurikulum bermakna dalam proses pembelajaran secara langsung di lapangan (Liang, 2019). Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui analisis terhadap program kerja madrasah, dokumen kurikulum, hasil supervisi akademik, dan laporan evaluasi kelembagaan yang relevan dengan fokus penelitian.

Dalam penelitian ini, informan dipilih secara purposive berdasarkan posisi dan keterlibatan mereka dalam implementasi kepemimpinan serta pengembangan kurikulum bermakna. Pemilihan informan bertujuan untuk memperoleh data yang mendalam mengenai strategi transformasi organisasi, penguatan budaya kolaboratif, dan implementasi kebijakan kurikulum. Rincian informasi penelitian disajikan pada tabel berikut.

Table 1. Data Informan Penelitian

NO	Informan	Posisi	Fokus Informasi
1	Informan 1	Kepala Madrasah	Kebijakan kepemimpinan visioner dan transformasi organisasi
2	Informan 2	Wakil Kepala Bidang Kurikulum	Implementasi kurikulum bermakna
3	Informan 3	Guru Senior	Praktik pembelajaran kontekstual
4	Informan 4	Guru Mata Pelajaran	Pengalaman implementasi kurikulum bermakna
5	Informan 5	Tenaga Kependidikan	Dukungan administrasi terhadap transformasi organisasi

Sumber: Diolah oleh penulis (2026).

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan oleh Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman (Miles et al., 2014). Analisis difokuskan pada interpretasi terhadap praktik kepemimpinan visioner, pola komunikasi organisasi, budaya kolaboratif, serta implementasi kurikulum bermakna dalam mendukung transformasi organisasi pendidikan. Data yang diperoleh dianalisis untuk menemukan pola-pola strategis yang menunjukkan kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap perubahan kelembagaan yang adaptif dan berkelanjutan.

Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, dan member check untuk memastikan validitas dan kredibilitas temuan penelitian (Denzin & Lincoln, 2011). Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan yang memiliki posisi berbeda dalam struktur organisasi madrasah, sedangkan triangulasi metode dilakukan melalui perbandingan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi (Denzin, 2017). Selain itu, peneliti melakukan member check dengan meminta informan meninjau kembali hasil interpretasi data agar sesuai dengan realitas yang mereka alami. Proses validasi ini dilakukan untuk meminimalkan subjektivitas peneliti sekaligus meningkatkan ketepatan analisis terhadap praktik kepemimpinan visioner dalam transformasi organisasi pendidikan berbasis kurikulum bermakna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Rekonstruksi Visi Kelembagaan sebagai Fondasi Transformasi Organisasi Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan kepemimpinan visioner melalui rekonstruksi visi kelembagaan yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan dan implementasi kurikulum bermakna. Visi tersebut disusun secara partisipatif dengan melibatkan wakil kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan sehingga menjadi pedoman dalam penyusunan program kerja serta pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil wawancara, kepala madrasah menegaskan bahwa visi kelembagaan tidak hanya menjadi dokumen administratif, tetapi juga menjadi arah strategis dalam membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perkembangan pendidikan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam visi madrasah telah diimplementasikan dalam berbagai program akademik maupun nonakademik. Dokumentasi penelitian juga memperlihatkan adanya integrasi visi kelembagaan ke dalam program supervisi, pengembangan guru, serta implementasi kurikulum bermakna yang berorientasi pada pembelajaran kontekstual dan penguatan karakter peserta didik.



Gambar 1. Transformasi Organisasi Tidak Efektif

Sumber: Diolah oleh penulis (2026)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa transformasi organisasi pendidikan yang tidak efektif di MTsN 5 Banyuwangi terjadi akibat lemahnya kepemimpinan visioner kepala madrasah dan tidak optimalnya perumusan visi kelembagaan sebagai landasan perubahan. Proses tersebut ditandai oleh ketidakmampuan kepala madrasah dalam mengarahkan kebijakan strategis, menginternalisasikan nilai-nilai perubahan, serta menggerakkan seluruh komponen organisasi secara terintegrasi. Di sisi lain, visi kelembagaan yang lemah menyebabkan arah pengembangan organisasi tidak memiliki pijakan yang jelas dalam merespons tantangan pendidikan kontemporer. Kondisi ini menghambat terbangunnya budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Ketidakselarasan antara kepemimpinan visioner dan visi kelembagaan mengakibatkan transformasi organisasi berjalan parsial, administratif, dan tidak menyentuh perubahan substantif dalam implementasi kurikulum bermakna. Dengan demikian, gambar ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi organisasi pendidikan sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala madrasah yang mampu merumuskan visi strategis, membangun komitmen kolektif, dan mengarahkan perubahan secara berkelanjutan.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa rekonstruksi visi kelembagaan menjadi fondasi utama dalam membangun transformasi organisasi pendidikan yang berkelanjutan. Visi yang dirumuskan secara partisipatif mampu memperkuat komitmen seluruh warga

madrasah terhadap pencapaian tujuan pendidikan serta mendorong terbentuknya budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu mengembangkan kepemimpinan yang visioner agar proses transformasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menjadi budaya organisasi.

Penguatan Budaya Kolaboratif dalam Mendukung Transformasi Organisasi

Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya kolaboratif tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja guru, tetapi juga mempercepat implementasi kebijakan pendidikan. Kolaborasi antarguru, tenaga kependidikan, dan pemangku kepentingan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi sehingga transformasi organisasi dapat berlangsung secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah membangun budaya kolaboratif melalui koordinasi rutin, musyawarah, dan kerja sama antarguru serta tenaga kependidikan. Seluruh informan menyatakan bahwa proses pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif sehingga meningkatkan rasa memiliki terhadap program-program madrasah.

Observasi menunjukkan adanya kolaborasi yang intensif dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan supervisi akademik, serta evaluasi program sekolah. Dokumentasi juga menunjukkan bahwa berbagai kegiatan pengembangan profesional guru dilaksanakan secara berkelanjutan sebagai bentuk penguatan budaya kerja kolaboratif.

Fondasi Budaya Kolaboratif



Gambar 2. Budaya Kolaboratif
Sumber: Diolah oleh penulis (2026)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa fondasi budaya kolaboratif di MTsN 5 Banyuwangi dibangun melalui tiga elemen utama, yaitu strategi kepemimpinan, partisipasi kolektif, dan adaptabilitas kelembagaan. Strategi kepemimpinan visioner berfungsi sebagai pengarah utama dalam menciptakan lingkungan organisasi yang mendorong keterbukaan, koordinasi, dan kerja sama antara seluruh unsur madrasah. Partisipasi kolektif tercermin dari keterlibatan aktif kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program kelembagaan secara bersama. Sementara itu, adaptabilitas kelembagaan menunjukkan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan kebijakan pendidikan dan tantangan pembelajaran secara fleksibel dan terstruktur. Ketiga komponen tersebut saling terintegrasi dalam membentuk budaya organisasi yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada implementasi kurikulum bermakna. Dengan demikian, gambar ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi

organisasi pendidikan sangat ditentukan oleh sinergi antara kepemimpinan visioner, keterlibatan kolektif, dan kapasitas adaptasi kelembagaan yang berkelanjutan.

Supervisi Akademik Inovatif dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa supervisi akademik yang bersifat kolaboratif mampu meningkatkan profesionalisme guru melalui proses refleksi dan pembinaan yang berkesinambungan. Supervisi tidak lagi dipandang sebagai aktivitas pengawasan semata, melainkan sebagai strategi pengembangan mutu pembelajaran yang berdampak pada peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara, guru menyatakan bahwa supervisi yang dilakukan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, kreativitas pembelajaran, serta kemampuan mengimplementasikan kurikulum bermakna. Hasil observasi memperlihatkan adanya perubahan pada proses pembelajaran yang lebih aktif, kontekstual, dan berpusat pada peserta didik.

Memperkuat Kapasitas Pedagogik Guru Melalui Inovasi Supervisi



Gambar 3. Inovasi Supervisi Akademik

Sumber: Diolah oleh penulis (2026)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa inovasi supervisi akademik di MTsN 5 Banyuwangi berperan penting dalam memperkuat kapasitas pedagogik guru sebagai bagian dari transformasi organisasi pendidikan. Proses ini diawali dengan identifikasi keterbatasan kapasitas pedagogik guru yang membutuhkan pendampingan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala madrasah kemudian menerapkan inovasi supervisi akademik yang dirancang sesuai kebutuhan profesional guru melalui pendekatan dialogis, reflektif, dan adaptif terhadap gaya belajar serta karakteristik pembelajaran di kelas. Supervisi yang relevan dengan kebutuhan guru mendorong terciptanya ruang evaluasi dan perbaikan secara konstruktif. Melalui proses tersebut, guru memperoleh dukungan profesional untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif, kontekstual, dan sesuai dengan prinsip kurikulum bermakna. Dengan demikian, gambar ini menegaskan bahwa inovasi supervisi akademik tidak hanya berfungsi sebagai instrumen evaluasi, tetapi juga sebagai strategi kepemimpinan visioner dalam meningkatkan kualitas pedagogik guru dan mendorong transformasi pembelajaran secara berkelanjutan di MTsN 5 Banyuwangi.

Digitalisasi Tata Kelola sebagai Pendukung Transformasi Organisasi Pendidikan

Temuan ini menunjukkan bahwa digitalisasi tata kelola memberikan kontribusi terhadap peningkatan efisiensi administrasi, akurasi pengelolaan data, serta kecepatan

pengambilan keputusan. Implementasi teknologi digital juga memperkuat transparansi dan akuntabilitas pengelolaan madrasah sehingga mendukung terwujudnya organisasi pendidikan yang adaptif terhadap perkembangan era digital.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan administrasi, komunikasi, dan koordinasi kelembagaan. Digitalisasi diterapkan dalam penyimpanan dokumen, penyampaian informasi, penyusunan laporan, serta koordinasi kegiatan akademik, sehingga meningkatkan efektivitas tata kelola madrasah.

Hasil observasi memperlihatkan bahwa penggunaan media digital mempercepat proses komunikasi antarguru dan tenaga kependidikan. Selain itu, dokumentasi menunjukkan bahwa digitalisasi mendukung transparansi pengelolaan program madrasah dan mempermudah proses evaluasi kegiatan pendidikan.

Tata kelola pendidikan yang tidak efisien karena kurangnya digitalisasi



Gambar 4. Digitalisasi Tata Kelola

Sumber: Diolah oleh penulis (2026)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa digitalisasi tata kelola di MTsN 5 Banyuwangi merupakan bagian penting dari kepemimpinan visioner dalam mewujudkan transformasi organisasi pendidikan yang efektif dan adaptif. Proses digitalisasi berperan dalam memperkuat efektivitas kelembagaan melalui peningkatan koordinasi internal, efisiensi administrasi, dan kemudahan monitoring program kelembagaan. Implementasi sistem digital juga mendukung keberlanjutan kurikulum bermakna melalui pengelolaan data pembelajaran yang lebih sistematis dan terintegrasi. Sebaliknya, kurang optimalnya digitalisasi dapat menghambat modernisasi tata kelola serta melemahkan efektivitas implementasi kebijakan pendidikan. Dalam konteks ini, kepemimpinan visioner kepala madrasah menjadi faktor utama dalam mendorong adaptasi teknologi sebagai strategi perubahan organisasi. Dengan demikian, gambar ini menegaskan bahwa digitalisasi tata kelola bukan sekadar inovasi administratif, melainkan instrumen strategis dalam menciptakan organisasi pendidikan yang modern, efisien, dan berkelanjutan di MTsN 5 Banyuwangi.

Pembahasan

Rekonstruksi Visi Kelembagaan sebagai Fondasi Transformasi Organisasi Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekonstruksi visi kelembagaan merupakan fondasi utama dalam mendorong transformasi organisasi pendidikan di MTsN 5 Banyuwangi. Visi yang dirumuskan secara partisipatif menjadi pedoman dalam penyusunan kebijakan, pengembangan program madrasah, dan implementasi kurikulum bermakna. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan visioner tidak hanya berfungsi sebagai pengarah organisasi, tetapi juga sebagai penggerak perubahan yang mampu membangun kesamaan komitmen seluruh warga madrasah terhadap tujuan pendidikan. Dengan demikian, rekonstruksi visi kelembagaan menjadi instrumen strategis untuk menciptakan organisasi yang adaptif terhadap dinamika perubahan pendidikan.

Temuan tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan visioner yang menempatkan visi sebagai arah utama perubahan organisasi. Pemimpin yang visioner mampu mengomunikasikan tujuan jangka panjang serta menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mewujudkannya melalui kolaborasi dan inovasi. Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, visi kelembagaan juga berfungsi sebagai dasar penyelenggaraan pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai keislaman.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sunardi et al. (2025) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner berkontribusi terhadap pembentukan budaya mutu melalui perumusan visi yang jelas dan berorientasi pada masa depan. Penelitian (Amini, 2026; Irhas, 2026) juga menyatakan bahwa kepala madrasah yang memiliki visi strategis mampu meningkatkan efektivitas organisasi melalui penguatan komitmen seluruh warga sekolah. Namun demikian, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa rekonstruksi visi kelembagaan tidak hanya menjadi strategi kepemimpinan, tetapi juga menjadi dasar integrasi kurikulum bermakna dalam seluruh proses transformasi organisasi pendidikan.

Penguatan Budaya Kolaboratif dalam Mendukung Transformasi Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kolaboratif menjadi faktor penting dalam mempercepat transformasi organisasi pendidikan. Kepala madrasah membangun kolaborasi melalui musyawarah, koordinasi rutin, pembagian tugas yang jelas, dan pelibatan guru serta tenaga kependidikan dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif sehingga implementasi berbagai program madrasah berjalan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Dalam kajian organisasi pendidikan, budaya kolaboratif merupakan salah satu karakteristik organisasi pembelajar yang mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat kerja sama tim, dan mendorong inovasi pembelajaran. Kepemimpinan visioner berperan dalam menciptakan iklim organisasi yang terbuka sehingga setiap warga sekolah memiliki kesempatan untuk berkontribusi terhadap pengembangan lembaga.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (LIPUTO, 2026) yang menjelaskan bahwa budaya kolaboratif berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran. Penelitian (Junawati, Rasid, & Lilianti, 2025) juga menunjukkan bahwa kolaborasi menjadi faktor penting dalam mendukung transformasi pembelajaran di sekolah. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa budaya kolaboratif tidak hanya memperkuat hubungan kerja antarpendidik, tetapi juga mempercepat implementasi kurikulum bermakna melalui keterlibatan aktif seluruh warga madrasah dalam proses transformasi organisasi.

Supervisi Akademik Inovatif dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik yang diterapkan kepala

madrasah berorientasi pada pembinaan profesional guru melalui pendampingan, refleksi pembelajaran, dan pemberian umpan balik secara berkelanjutan. Supervisi tidak lagi dipahami sebagai kegiatan evaluasi administratif semata, melainkan sebagai strategi pengembangan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan berpusat pada peserta didik.

Secara teoretis, supervisi akademik merupakan salah satu fungsi manajerial yang bertujuan meningkatkan mutu proses pembelajaran melalui pembinaan profesional. Supervisi yang bersifat kolaboratif mampu meningkatkan kompetensi pedagogik guru sekaligus membangun budaya belajar yang berkelanjutan di lingkungan madrasah. Oleh karena itu, supervisi akademik menjadi bagian penting dalam proses transformasi organisasi pendidikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian (Susanti et al., 2026) yang menyatakan bahwa supervisi akademik berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan kinerja guru. Penelitian (Hamid & Taufiqurohman, 2025) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner mendorong inovasi pembelajaran melalui pembinaan profesional yang berkelanjutan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi akademik tidak hanya meningkatkan kompetensi individu guru, tetapi juga menjadi strategi transformasi organisasi melalui penguatan budaya belajar dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Digitalisasi Tata Kelola sebagai Pendukung Transformasi Organisasi Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi tata kelola meningkatkan efektivitas pengelolaan madrasah melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam administrasi, komunikasi, koordinasi, dan penyimpanan data. Implementasi digitalisasi mempermudah proses pengambilan keputusan, meningkatkan transparansi pengelolaan, serta mempercepat penyampaian informasi kepada seluruh warga madrasah.

Dalam perspektif manajemen pendidikan modern, digitalisasi tata kelola merupakan bagian dari transformasi organisasi yang bertujuan meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan kualitas layanan pendidikan. Pemanfaatan teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga menjadi sarana untuk mendukung proses pembelajaran, pengembangan sumber daya manusia, dan penguatan sistem manajemen pendidikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Setyowati et al., 2025) yang menyatakan bahwa inovasi digital meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan Islam dalam menghadapi perubahan lingkungan. Penelitian (Syahrizi & Ramli, 2025) juga menunjukkan bahwa digitalisasi memperkuat kemampuan lembaga pendidikan dalam beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menunjukkan bahwa digitalisasi tata kelola tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga memperkuat implementasi kurikulum bermakna melalui peningkatan koordinasi, komunikasi, dan kualitas pengambilan keputusan di lingkungan madrasah.

KESIMPULAN

Temuan Mendasar: Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala madrasah berperan penting dalam mendorong transformasi organisasi pendidikan melalui penguatan perspektif kurikulum yang bermakna di MTsN 5 Banyuwangi. Transformasi tersebut diwujudkan melalui empat strategi utama, yaitu rekonstruksi visi kelembagaan sebagai arah perubahan organisasi, penguatan budaya kolaboratif untuk meningkatkan partisipasi seluruh warga madrasah, supervisi akademik inovatif untuk mengembangkan profesionalisme guru, serta digitalisasi tata kelola untuk meningkatkan efektivitas, transparansi, dan adaptabilitas pengelolaan pendidikan. Sinergi keempat strategi

tersebut membentuk model transformasi organisasi yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. **Implikasi:** Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam melalui integrasi kepemimpinan visioner, transformasi organisasi pendidikan, dan kurikulum bermakna dalam satu kerangka konseptual yang saling berkaitan. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi kepala madrasah dan pengelola lembaga pendidikan Islam dalam merancang strategi kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif guna meningkatkan mutu layanan pendidikan serta memperkuat budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan. Penelitian ini masih terbatas pada satu madrasah negeri sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada seluruh lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak lokasi penelitian dengan pendekatan campuran (mixed methods) agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi kepemimpinan visioner dalam transformasi organisasi pendidikan.

REFERENSI

- Abdullah, W., Tihami, M. A., & Gunawan, A. (2023). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Al-Ilmi*, 6(2), 363–373.
- Adiputra, D. K., & Hidayah, N. (2025). *Transformasi Pembelajaran Abad Ke-21*. Goresan Pena.
- Affandi, A. L., Maunah, B., & Safi'i, A. S. (2025). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: RESISTENSI DAN STRATEGI ADAPTIF DALAM TRANSFORMASI PENDIDIKAN ISLAM. *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 6(4), 982–992.
- Alfarisi, M. S., Aimah, S., Azhari, A. K., & Banyuwangi, K. (2026). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PERSPEKTIF ISLAM: STUDI KASUS TRANSFORMASI KURIKULUM MERDEKA DAN PEMBERDAYAAN SDM GURU DI SMAN 1 GAMBIRAN BANYUWANGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PERSPEKTIF ISLAM: STUDI KASUS TRANSFORMASI KURIKULUM MERDEKA DAN PEMBERDAYAAN SDM GURU DI SMAN 1 GAMBIRAN BANYUWANGI. 4(1).
- Amelia, M., Adriansyah, D., Setiawati, M., & Hayati, N. (2025). Pengaruh Manajemen Kurikulum Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan | E-ISSN: 3062-7788*, 2(1), 211–216.
- Amini, H. (2026). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah. *JMPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Arifin, B., & Mu'id, A. (2024). Pengembangan Kurikulum Berbasis Keterampilan Dalam Menghadapi Tuntutan Kompetensi Abad Ke-21. *DAARUS TSAQOFAH Jurnal Pendidikan Pascasarjana Universitas Qomaruddin*, 1(2), 118–128.
- Arifin, M. Z. (2025). Mengungkap Kontroversi Ekspektasi Masyarakat Terhadap Madrasah Pesantren Sebagai Agen Perubahan Sosial Dan Inovasi Pendidikan. *An-Nashru: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 3(1), 93–113.
- Asadi, M., Pouretmad, H., & Akbarizardkhaneh, S. (2025). Characteristics Of Critical Thinking Education To Children: A Systematic Review. *Educational And Developmental Psychologist*, 42(2), 212–225. <https://doi.org/10.1080/20590776.2025.2499561>
- Aulia, A., Ramadhan, A. F., Rahmawati, A., & Kholifah, A. (2025). Pendidikan Global Dan Tantangannya Di Era Modern. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(6), 383–393.
- Cole, R. (2024). Inter-Rater Reliability Methods In Qualitative Case Study Research. *Sociological Methods & Research*, 53(4), 1944–1975.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed*

Methods Approaches. Sage Publications.

- Denzin, N. K. (2017). *The Research Act: A Theoretical Introduction To Sociological Methods*. Routledge.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The Sage Handbook Of Qualitative Research*. Sage.
- Faiza, N. N., & Wardhani, I. S. (2024). Media Pembelajaran Abad 21: Membangun Generasi Digital Yang Adaptif. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Fakhri, A. (2023). Kurikulum Merdeka Dan Pengembangan Perangkat Pembelajaran: Menjawab Tantangan Sosial Dalam Meningkatkan Keterampilan Abad Ke-21. *Proceeding Umsurabaya*.
- Flick, U. (2022). *An Introduction To Qualitative Research*.
- Halimah, S., Ningsih, L. A., Agustina, I. P., & Kusuma, M. D. (2026). Implementasi Manajemen Pendidikan Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Dan Pengembangan Karakter Peserta Didik. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 460–470.
- Hamid, A., & Taufiqurohman, M. (2025). Peran Kepemimpinan Visioner Dalam Optimalisasi Skill Di Lembaga Pendidikan Vokasi: Studi Kasus Di Akademi Komunitas Darussalam. *ISEDU: Islamic Education Journal*, 3(1), 32–45.
- Hidayat, M. A., Agustin, D. T., Hana, N., Ramadhani, R., & Pratiwi, D. A. (2025). Keunggulan Implementasi Kurikulum Merdeka Berbasis Pendekatan Deep Learning Di SDN 1 Sungai Besar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2), 251–264.
- Husna, A., Ilmi, N., & Gusmaneli, G. (2025). Strategi Pembelajaran Berbasis Masalah Dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Peserta Didik. *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 2(2), 76–86.
- Husni, A. W. (2025). Strategi Kepala Madrasah Sebagai Edupreneur Dalam Membangun Branding Madrasah Unggul Di Era Disrupsi. *Journal Creativity*, 3(1), 325–338.
- Irhas, M. (2026). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI PENDIDIKAN ISLAM. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 12(02), 265–278.
- Junawati, J., Rasid, R., & Lilianti, L. (2025). Peran Motivasi Guru Penggerak Dalam Pelaksanaan Transformasi Pembelajaran Di SMA Kolaka Utara. *Edum Journal*, 8(1), 201–216.
- Junawati, J., Rasid, R., Lilianti, L., Kendari, U. M., Kh, J., Dahlan, A., & Kendari, N. (2025). PERAN MOTIVASI GURU PENGGERAK DALAM PELAKSANAAN TRANSFORMASI PEMBELAJARAN DI SMA KOLAKA UTARA. 8(1), 201–216.
- Karim, M. (2018). *Pemimpin Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam: Mengerakkan Orang Untuk Melakukan Perubahan Kelembagaan*. UIN Maliki Press.
- Lellya, I. (2025). Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Implementasi Manajemen Pendidikan Modern. *JIP: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 394–406.
- Liang, J. (2019). *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact By SJ Tracy*, West Sussex, UK, John Wiley & Sons, 2019, Ltd. 368 Pp., \$115.50 (Paperback), ISBN: 978-1-4051-9202-3. Taylor & Francis.
- Liani, A. M. (2025). *Profesionalisme Guru Di Era Transformasi Pendidikan*. CV. Ruang Tentor.
- LIPUTO, M. (2026). Kualitas Manajerial Dan Kinerja Guru: Membangun Lingkungan Pembelajaran Yang Efektif. *Jurnal Ilmiah Edukatif*, 12(01), 46–58.
- Lopes, A., Folque, A., Marta, M., & De Sousa, R. T. (2024). Teacher Professionalism Towards Transformative Education: Insights From A Literature Review. *Professional Development In Education*, 50(5), 832–846. <https://doi.org/10.1080/19415257.2023.2235572>
- Mahdiyyah, A., Juliani, J., Arsi, N., Nazlia, N., & Sitepu, R. D. B. (2025). Kebijakan

- Pengembangan Kompetensi Guru Madrasah. *Mesada: Journal Of Innovative Research*, 2(2), 1305–1314.
- Maulidya, D., Setiawati, D. N. A. E., Umamy, N. A., & Syukri, M. (2025). Analisis Literatur Peran Deep Learning Dalam Mendorong Pembelajaran Bermakna Di Sekolah Dasar: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(2), 9072–9084.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. Sage.
- Mujtahid, M., Assidiqi, A. H., & Sadiyah, D. (2025). Implementasi Pembelajaran Mendalam (Deep Learning) Di Sekolah Dasar Sebagai Penguatan Kurikulum Merdeka. *Jurnal Ilmu Pendidikan Guru Sekolah Dasar Dan Usia Dini*, 2(2), 31–37.
- Musthofa, Z., Ni'am, M. D., & Saputra, Y. I. (2025). MEMBANGUN KETAHANAN MADRASAH IBTIDA'YAH MELALUI STRATEGIC AGILITY: INTEGRASI INOVASI DIGITAL DAN NILAI-NILAI RELIGIUS. *As-Sulthan Journal Of Education*, 2(2), 150–158.
- Nabila, C. A., Ramdani, F. A., & Prima, C. K. (2026). Pendekatan Pembelajaran Mendalam Dalam Kurikulum Merdeka: Implikasi Untuk Pendidikan Manajemen Perkantoran. *Journal Of Information Systems And Management (JISMA)*, 5(1), 48–54.
- Palopo, D. I. S., & Palopo, D. I. S. (2025). SEKOLAH PENGGERAK.
- Putri, N., Warsah, I., & Fathurrohman, I. (2025). "Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Pelaksanaan Kurikulum Merdeka Belajar Di Madrasah Tsanawiyah Kepahiang. Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Sanusi, U. (2025). KOMUNIKASI HORIZONTAL SEBAGAI DETERMINAN EFEKTIVITAS PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN KINERJA EKONOMI LEMBAGA PEMERINTAH DAERAH. *JSE: Jurnal Sharia Economica*, 4(4), 246–260.
- Saodah, S., Tamam, B., Ruhita, R., & Supriadi, A. (2024). Pengaruh Manajemen Kurikulum Dan Kompetensi Pedagogis Terhadap Kinerja Guru. *Edum Journal*, 7(2), 288–306.
- Satriadi, T. I., Tanrere, S. B., & Zuhri, S. (2026). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pangkalpinang. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 4458–4470.
- Setyowati, R., Rohman, M. Z., & Mustofa, N. A. (2025). MANAJEMEN STRATEGIS UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DIGITAL. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 5(1), 16–22.
- Shobri, M. (2025). Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader Visioner: Strategi Penguatan Mutu Dan Integritas Lembaga Pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 191–210.
- Siswadi, S. (2025). Formulasi Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Pendidikan Islam Madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(4), 3349–3357.
- Suryana, A. T. (2022). Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam Di Kawasan Perkotaan. *Journal Of Sciencetech Research And Development*, 4(1), 176–189.
- Susanti, D., Sutopo, A., & Anif, S. (2026). Model Kemitraan Akademik Kepala Sekolah Dan Guru Di Era Merdeka Belajar Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(1), 113–118.
- Syafitri, L. A., Warlizasusi, J., & Harahap, E. K. (2025). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah MIS Muhammadiyah 14 Talang Ulu Dalam Menghadapi Tantangan Dan Perubahan Pendidikan. *Education Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (Edium)*, 3(2), 95–104.
- Syah, M. B. (2024). Resistensi Terhadap Inovasi Digital: Telaah Sistematis Di Lingkungan Sekolah. *REKOGNISI: Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan (E-ISSN 2599-2260)*, 9(2), 52–57.

- Syahruzzi, M., & Ramli, A. (2025). Model Kepemimpinan Adaptif Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Disrupsi Pendidikan Era Digital. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 13(2).
- Syalsabillah, Z., Riskiani, M., & Putri, A. C. (2025). Peran Strategis Guru Penggerak Sebagai Agen Perubahan Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 5(3).
- Syevila, S., Syukri, M., Negeri, I., & Utara, S. (N.D.). *ANALYSIS OF STAKEHOLDER CONTRIBUTIONS TO THE DEVELOPMENT OF MADRASAH QUALITY MADRASAH IN MAN ASAHAN*. 364–374.
- Triwiyanto, T., & Kusumaningrum, D. (2025). Manajemen Pendidikan Sekolah Unggul, Strategi Implementasi Dan Kompetisi Antarlembaga. *BERSATU: Jurnal Pendidikan Bhinneka Tunggal Ika*, 3(1), 18–31.
- Widiansyah, S., Hidayat, S. P., Kamil, S. I., Purba, I. D. L. B., Rahmawati, U., & Khairo, F. M. A. (2025). Kesiapan Guru Dalam Menghadapi Tantangan Implementasi Kurikulum Merdeka:(Studi Kasus Di Sekolah Menengah Atas). *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 344–362.
- Wijaya, M. (2025). *Birokrasi Pemerintahan*. CV Eureka Media Aksara.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research And Applications* (Vol. 6). Sage Thousand Oaks, CA.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA