

MODEL MANAJEMEN PERUBAHAN PENDIDIKAN ISLAM TRANSFORMATIF DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN

Eko Julianto Wibowo¹, Binti Maunah², Asrop Syafi'i³

¹ Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rohmatullah Tulungagung, Indonesia

² Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rohmatullah Tulungagung, Indonesia

³ Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rohmatullah Tulungagung, Indonesia

Email: ekojuliantow@gmail.com¹, binti.maunah@uinsatu.ac.id², asrop@uinsatu.ac.id³

E-Issn: 3063-8313

Received: Mei 2026

Accepted: Mei 2026

Published: Mei 2026

Abstract:

Improving the quality of education in schools is now required to be more adaptive in improving the quality of its services by implementing a systematic and visionary change management model. The focus of this study provides an overview of how is SLBN 1 in Blitar implements transformative change management. The implementation steps, identification of driving and inhibiting factors. The focus of the research includes an analysis of the change cycle of planning, execution, and evaluation. A descriptive qualitative approach serves as the study framework. To obtain valid data, the author combined interview data collection techniques, participatory observation, and documentation. Data analysis through reduction, presentation, and drawing conclusions was carried out interactively to ensure the validity of the findings. The results show the adoption of three main pillars: a shift in school culture to be more religious, the use of information technology (ICT) in the learning process, and the transformation of managerial aspects to a digital system. This success cannot be separated from the role of various parties. The main supporting factors are the transformational leadership style of the principal, the active involvement of teachers and education staff, and the support of parents and the community. Challenges encountered are human resources and infrastructure. From the human resources side, some teachers are reluctant to abandon old patterns (resistance to innovation). On the technical side, limited technological support facilities ultimately create additional difficulties for school communities in adapting to the digital ecosystem. These findings confirm that the effectiveness of transformation depends on the synchronization of innovative managerial aspects and the strengthening of institutional principles. Integrating these two elements is key, as it serves as both a moral foundation and a direction for every innovation implemented within the educational institution's structure.

Keywords: Model, Change Management, Transformative Islamic Education, Quality of Education

Abstrak:

Peningkatan mutu pendidikan di lingkungan sekolah kini dituntut untuk lebih adaptif dalam meningkatkan kualitas layanannya dalam menerapkan model manajemen perubahan sistematis dan visioner. Fokus penelitian ini memberikan gambaran bagaimana SLBN 1 Blitar menjalankan manajemen perubahan transformatif. Langkah-langkah implementasi, identifikasi faktor pendorong dan penghambat. Fokus penelitian mencakup analisis siklus perubahan perencanaan, eksekusi, dan evaluasi. Pendekatan kualitatif deskriptif sebagai kerangka studi. Untuk memperoleh data yang valid, penulis mengkombinasikan teknik pengumpulan data wawancara, observasi partisipatif, serta dokumentasi. Analisis data melalui mereduksi, menyajikannya, dan ditarik kesimpulan dilakukan secara interaktif guna memastikan keabsahan hasil temuan. Hasil penelitian menunjukkan mengadopsi tiga pilar utama : pergeseran budaya sekolah lebih religius, pemanfaatan teknologi informasi (ICT) dalam proses pembelajaran serta transformasi aspek manajerial beralih ke sistem digital. Keberhasilan ini tidak lepas dari peran berbagai pihak. Faktor pendukung utama dari gaya kepemimpinan kepala sekolah



transformasional, keterlibatan aktif para guru serta tenaga kependidikan serta adanya dukungan dari orang tua dan masyarakat. Tantangan yang ditemukan sumber daya manusia dan infrastruktur. Dari sisi SDM, terdapat guru enggan meninggalkan pola lama (resistensi terhadap inovasi). Sisi teknis, keterbatasan fasilitas pendukung teknologi, akhirnya memicu kesulitan tambahan bagi warga sekolah dalam menyesuaikan diri dengan ekosistem digital. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas transformasi bergantung pada sinkronisasi antara aspek manajerial yang inovatif dan penguatan prinsip lembaga. Integrasi kedua elemen ini menjadi kunci, karena berfungsi sebagai landasan moral sekaligus arah bagi setiap inovasi yang diimplementasikan dalam struktur lembaga pendidikan

Kata Kunci: Model, Manajemen Perubahan, Pendidikan Islam Transformatif, Mutu Pendidikan

PENDAHULUAN

Perubahan sudah menjadi hal yang tidak bisa dihindari, yang terus berhadapan dengan pergeseran sosial, perkembangan teknologi, serta pembaruan kebijakan yang bersifat dinamis (Fullan, 2019). Meskipun SLBN 1 Blitar memiliki akar historis sebagai lembaga tertua dan tradisional, saat ini mereka dihadapkan pada tantangan besar untuk bertransformasi menjadi institusi modern yang lebih adaptif (Muhaimin, n.d.) dan berfokus pada kualitas demi mencetak lulusan yang mampu bersaing di era digital (Maunah, 2016). Keberhasilan dalam mengelola perubahan ini pun menjadi penentu utama apakah dapat tetap relevan dengan tuntutan zaman tanpa harus meninggalkan identitas nilai-nilai keislamannya (Kotter, 2012). Oleh karena itu, penting untuk dipahami bahwa reformasi pendidikan bukan hanya soal penyesuaian administratif yang bersifat teknis, melainkan sebuah proses mendalam yang melibatkan perombakan struktur organisasi, budaya kerja, hingga perubahan perilaku individu di dalamnya (Fullan, 2020).

Manajemen perubahan di lingkungan SLBN 1 Blitar tidak hanya menuntut profesionalisme tenaga pendidik dalam merespons kemajuan teknologi, tetapi juga harus berpijak pada nilai-nilai spiritual dan etika keagamaan yang menjadi identitas utamanya (Muhaimin, n.d.) (Tafsir, 2010). Transformasi yang efektif memerlukan penguatan budaya religius dan karakter Islami sebagai fondasi lembaga agar perubahan tersebut tetap memiliki ruh. Oleh karena itu, proses pembaruan ini tidak boleh hanya bersifat administratif (Maunah, 2020), melainkan harus menyentuh aspek pedagogis dan membangun kolaborasi aktif di antara seluruh warga sekolah guna menciptakan pemaknaan kolektif (Mujib, 2010). Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ajaran Islam ke dalam tata kelola organisasi dapat tetap relevan tanpa kehilangan jati diri religiusnya di tengah tuntutan zaman.

Transformasi yang bermakna di lingkungan SLBN 1 Blitar, diperlukan pendekatan sistematis yang mencakup perencanaan hingga evaluasi berkelanjutan, sebagaimana tercermin dalam delapan tahapan strategis organisasi yang dimulai dari membangun urgensi hingga penguatan budaya baru (Kotter, 2012). Namun, struktur yang sistematis ini hanya akan berjalan efektif jika didukung oleh kualitas kepemimpinan transformatif yang mampu menginspirasi serta memberdayakan seluruh elemen organisasi (Bass, B. M., &

Riggio, 2006). Dalam hal ini, peran pemimpin menjadi sangat krusial untuk membangun kepercayaan, memberikan keteladanan, dan menumbuhkan komitmen kolektif di antara semua warga sekolah agar visi institusi dapat tercapai secara selaras (Northouse, 2021). Dengan demikian, keberhasilan perubahan di sekolah pada akhirnya bergantung pada integrasi antara manajemen yang terukur dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan kesadaran bersama.

Implementasi kepemimpinan transformatif dalam institusi pendidikan Islam, seperti yang terlihat pada upaya transformasi menyeluruh di SLBN 1 Blitar, menuntut kepala sekolah untuk tidak sekadar menjadi figur religius, tetapi juga penggerak yang inovatif dan komunikatif. Efektivitas perubahan ini sangat bergantung pada kepiawaian pemimpin dalam menyelaraskan nilai-nilai keislaman dengan arus modernisasi dan teknologi (Syafii, 2018) (Syafii, 2021). Pentingnya landasan akhlak dan spiritualitas dalam membangun budaya kerja kolaboratif (Maunah, 2016). Dengan mengintegrasikan profesionalisme dan nilai-nilai tersebut, sekolah diharapkan mampu menciptakan iklim pendidikan yang tidak hanya berintegritas dan humanis, tetapi juga adaptif terhadap manajemen kelembagaan maupun sistem pembelajaran yang terus berkembang.

Proses transformasi di SLBN 1 Blitar saat ini terlihat semakin terencana melalui berbagai inisiatif, seperti digitalisasi layanan, penerapan Kurikulum Merdeka, hingga penguatan budaya religius dan kompetensi guru (Zainuddin, 2023) (Sahlan, 2022). Namun, langkah ini tidak lepas dari tekanan eksternal, mulai dari tuntutan orang tua akan kualitas layanan yang lebih baik hingga persaingan mutu antar lembaga yang semakin ketat. Merujuk pada berbagai temuan, tantangan nyata di lapangan sering kali muncul dalam bentuk hambatan internal, seperti rendahnya literasi digital, fasilitas yang belum memadai, hingga adanya resistensi dari tenaga pendidik terhadap inovasi baru (Sahlan, 2022) (Wahyudi, 2022). Oleh karena itu, keberhasilan perubahan ini sangat bergantung pada sejauh mana sekolah mampu mengatasi kendala budaya kerja dan teknis tersebut guna memenuhi ekspektasi publik yang kian tinggi.

Fenomena yang terjadi di SLBN 1 Blitar memberikan gambaran bahwa keberhasilan sebuah perubahan tidak bisa sekadar bertumpu pada aspek administratif, melainkan sangat bergantung pada kepemimpinan yang visioner serta keterlibatan aktif seluruh elemen sekolah. Melalui langkah-langkah seperti pembaruan visi, digitalisasi layanan, hingga pemberdayaan guru dan penguatan identitas religius, sekolah ini tampak sedang mengimplementasikan manajemen perubahan yang bersifat transformatif. Proses ini sejalan dengan konsep deep change atau perubahan mendalam di mana orientasinya bukan hanya pada perbaikan jangka pendek, tetapi pada peningkatan mutu akademik dan non-akademik secara berkelanjutan (Fullan, 2019). Pada akhirnya, upaya transformasi di institusi ini merefleksikan model kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islami di mana kemajuan modern tetap berpijak kuat pada karakter religius lembaga (Syafii, 2021) (Maunah, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk

membedah secara komprehensif bagaimana manajemen perubahan pendidikan Islam transformatif diimplementasikan di SLBN 1 Blitar, khususnya terkait pola kepemimpinan, dinamika prosesnya, hingga pengaruhnya terhadap kualitas sekolah secara umum. Melalui analisis ini, diharapkan muncul pemahaman baru yang tidak hanya memperkaya literatur akademis mengenai manajemen pendidikan Islam, tetapi juga menjadi referensi praktis bagi lembaga lain. Hasil penelitian ini nantinya diproyeksikan sebagai panduan bagi sekolah dalam menyusun strategi perubahan yang lebih adaptif dan berkelanjutan, namun tetap teguh memegang prinsip-prinsip keislaman sebagai fondasi utamanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk membedah fenomena perubahan secara mendalam dan kontekstual, merujuk pada kerangka pemikiran (Creswell, J. W., & Creswell, 2018). Fokus utama kajian ini adalah SLBN 1 Blitar, yang dipilih secara purposive karena dianggap merepresentasikan keberhasilan dalam mengintegrasikan manajemen berbasis digital serta budaya mutu di lingkungan pendidikan Islam (Miles, M. B., Huberman, A. M., 2014). Agar data yang diperoleh benar-benar komprehensif, informan penelitian ditentukan berdasarkan keterlibatan langsung mereka dalam proses transformasi, mencakup kepala sekolah, jajaran wakil, staf kependidikan, komite, hingga pengawas sekolah. Langkah penentuan subjek pemilihan sumber data dalam riset kualitatif harus didasarkan pada kebutuhan informasi dan tujuan penelitian agar hasil analisisnya lebih tajam (Moleong, 2019).

Data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua kategori, yakni data primer dan sekunder, yang dikumpulkan melalui serangkaian metode seperti observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta studi dokumentasi (Creswell, J. W., & Creswell, 2018). Untuk menggali perspektif yang lebih luwes namun tetap fokus pada isu strategi kepemimpinan dan hambatan transformasi, peneliti menerapkan teknik wawancara semi terstruktur. Selain itu, guna menangkap realitas budaya kerja dan pola interaksi di sekolah secara natural, observasi partisipatif dilakukan secara langsung di lapangan. Sebagai pelengkap informasi, peneliti juga melakukan penelaahan terhadap dokumen internal seperti Rencana Kerja Sekolah (RKS), berkas kurikulum, hingga arsip digital lembaga untuk memperkuat validitas data pendukung (Zed, 2020).

Validitas hasil penelitian, data sekunder yang dikumpulkan dari dokumen institusi dan literatur terkait tidak hanya digunakan sebagai pelengkap, tetapi juga sebagai instrumen triangulasi untuk memperkuat temuan di lapangan (Miles, M. B., Huberman, A. M., 2014). Peneliti menguji keabsahan data, yang mencakup aspek kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, hingga konfirmabilitas. Secara teknis, kredibilitas diupayakan melalui penyilangan sumber dan teknik pengumpulan data, sementara kedalaman deskripsi kontekstual digunakan untuk memenuhi standar transferabilitas (Moleong, 2019). Selain itu, untuk menjaga objektivitas dan konsistensi riset, dilakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian serta pencatatan data secara

transparan agar aspek dependabilitas dan konfirmabilitas tetap terjaga dengan baik.

Analisis data menerapkan model analisis interaktif yang melibatkan proses reduksi, penyajian, serta penarikan kesimpulan secara simultan selama penelitian berlangsung (Miles, M. B., Huberman, A. M., 2014). Peneliti menyederhanakan informasi yang terkumpul melalui reduksi, kemudian menyajikannya dalam bentuk narasi tematik maupun matriks guna mengidentifikasi pola-pola kunci mengenai manajemen perubahan di lembaga pendidikan Islam. Selain mengikuti prosedur teknis tersebut, aspek etika penelitian tetap menjadi prioritas utama dengan memastikan adanya informed consent dan menjaga kerahasiaan identitas informan sesuai dengan prinsip yang ditekankan oleh (Creswell, J. W., & Creswell, 2018). Melalui perpaduan antara metodologi yang sistematis dan komitmen terhadap profesionalisme akademik ini, hasil penelitian diharapkan tidak hanya memiliki validitas yang kuat, tetapi juga mampu memberikan sumbangsih nyata bagi keilmuan manajemen pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama lima tahun terakhir, SLBN 1 Blitar telah melakukan transformasi sistemik yang menyentuh berbagai lini, mulai dari manajemen dan kurikulum hingga penguatan budaya religius serta digitalisasi pendidikan. Perubahan di sekolah ini tidak berlangsung secara instan, melainkan ditempuh melalui proses perencanaan, komunikasi, dan implementasi yang matang (Fullan, 2019) (Bush, 2018). Menurut penuturan kepala sekolah, langkah transformatif ini merupakan respons strategis terhadap tuntutan Kurikulum Merdeka, kebutuhan peningkatan mutu, serta upaya menyiapkan guru yang kompeten di era digital tanpa mengabaikan karakter religius siswa. Pembaruan dalam institusi pendidikan Islam memang harus dilakukan secara menyeluruh, namun tetap wajib menjadikan nilai-nilai dasar keislaman sebagai pijakan utamanya (Muhaimin, n.d.).

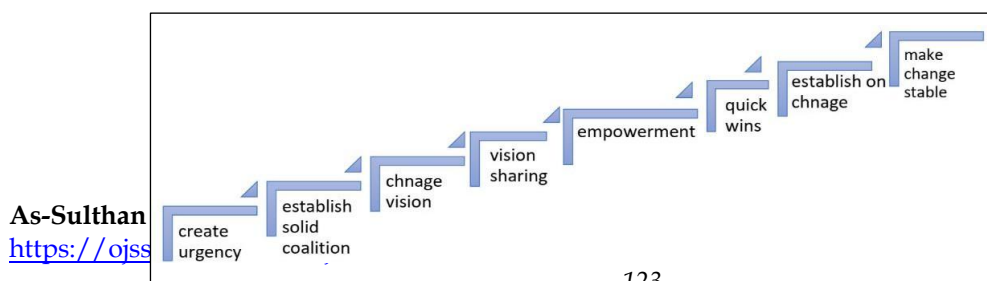
Perubahan yang diterapkan di SLBN 1 Blitar ini mencakup berbagai aspek strategis, mulai dari digitalisasi sistem administrasi dan pembelajaran melalui e-learning serta penilaian daring, hingga revitalisasi Kurikulum Merdeka yang dipadukan dengan penguatan karakter melalui Projek Profil Pelajar Pancasila dan Rahmatan lil 'Alamin. Selain aspek teknis dan kurikuler, transformasi ini juga menitikberatkan pada penguatan budaya religius seperti pembiasaan literasi Al-Qur'an dan shalat dhuha, yang didukung oleh upaya peningkatan kompetensi pedagogik serta penguasaan teknologi bagi para guru. Upaya perbaikan fasilitas fisik untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih nyaman turut menjadi bagian penting dalam proses ini. Berbagai langkah pembaruan tersebut mempertegas kemajuan sebuah sekolah memang sangat bergantung pada sejauh mana institusi mampu berinovasi dalam struktur organisasi, budaya kerja, serta kualitas pembelajarannya secara

konsisten(Sahlan, 2022)(Zainuddin, 2023).

Implementasi manajemen perubahan di SLBN 1 Blitar dilakukan melalui integrasi model kepemimpinan transformatif dengan tahapan strategis dari(Kotter, 2012). Dalam praktiknya, kepala sekolah mengadopsi peran sebagai pemimpin transformatif yang tidak hanya menekankan pada motivasi visi dan inovasi berbasis ICT, tetapi juga mengedepankan aspek keteladanan religius (uswah), musyawarah, serta pelayanan (khidmah) sesuai prinsip pendidikan Islam(Bass, B. M., & Riggio, 2006). Secara teknis, proses ini diawali dengan membangun kesadaran akan pentingnya kompetensi digital dan tuntutan kurikulum, yang kemudian ditindaklanjuti melalui pembentukan tim koalisi khusus di bidang digitalisasi dan budaya religius. Melalui komunikasi visi yang intensif dalam rapat maupun workshop, pihak sekolah berupaya memberdayakan guru agar lebih inovatif serta merayakan setiap capaian kecil untuk menjaga motivasi kolektif. Pada akhirnya, serangkaian langkah ini bertujuan agar sistem digital dan nilai-nilai religius benar-benar mengakar menjadi identitas institusional yang permanen.

SLBN 1 Blitar mengintegrasikan beberapa pendekatan sekaligus, mulai dari konsep kepemimpinan transformatif dan kerangka kerja Kotter hingga model pemberdayaan guru yang khas dalam pendidikan Islam. Peran kepala sekolah di sini sangat sentral sebagai figur pemimpin transformatif yang tidak hanya memacu inovasi pembelajaran berbasis teknologi, tetapi juga memberikan pendampingan personal bagi para guru(Bass, B. M., & Riggio, 2006). Gaya kepemimpinan ini dirasa sangat relevan dengan prinsip manajemen pendidikan Islam di mana aspek keteladanan atau uswah, semangat musyawarah, serta jiwa pelayanan menjadi fondasi spiritual yang memperkuat visi perubahan di lembaga tersebut. Dengan memadukan kompetensi profesional dan komitmen moral, proses transformasi di sekolah ini tidak hanya mengejar kemajuan teknis, tetapi juga tetap menjaga akar nilai-nilai keagamaan(Syafii, 2018)(Maunah, 2016).

Tata kelola perubahan yang diterapkan di SLBN 1 Blitar pada dasarnya merupakan perpaduan antara model kepemimpinan transformatif, kerangka sistematis Kotter, serta strategi pemberdayaan guru yang berakar pada nilai-nilai pendidikan Islam. Dalam konteks ini, kepala sekolah mengambil peran krusial sebagai pemimpin transformatif yang tidak sekadar mendorong inovasi teknologi (ICT), tetapi juga memberikan dukungan personal melalui mentoring bagi para pengajar(Bass, B. M., & Riggio, 2006). Pendekatan ini selaras dengan prinsip kepemimpinan Islam di mana efektivitas kepemimpinan diukur dari aspek keteladanan (uswah), tradisi musyawarah (shura), serta semangat pengabdian (khidmah)(Syafii, 2018)(Maunah, 2016). Dengan menggabungkan visi modernisasi dan komitmen moral-spiritual, sekolah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang tetap religius namun tetap kompetitif dalam menghadapi perubahan.



Gambar 1. *Kotter's 8 Step Change Model*

Proses transformasi di sekolah ini secara sistematis mengadopsi kerangka kerja Kotter, yang diawali dengan penciptaan urgensi membangun kesadaran bersama mengenai mendesaknya peningkatan kompetensi ICT guru di tengah tuntutan Kurikulum Merdeka (Kotter, 2012). Langkah ini kemudian ditindaklanjuti dengan membentuk koalisi strategis yang melibatkan tim kurikulum, tim digitalisasi, serta tim penguatan budaya religius guna merumuskan visi perubahan yang tertuang dalam Rencana Kerja Sekolah (RKS). Agar visi tersebut dapat terinternalisasi, pihak lembaga aktif melakukan sosialisasi melalui berbagai forum seperti rapat, workshop, dan platform digital, yang dibarengi dengan pemberdayaan guru melalui ruang inovasi serta pelatihan teknis. Motivasi warga sekolah pun terus dijaga melalui apresiasi terhadap capaian-capaian jangka pendek sebagai pemantik semangat kolaborasi. Pada akhirnya, serangkaian upaya ini bermuara pada tahap institusionalisasi, di mana digitalisasi dan nilai-nilai religius kini tidak lagi sekadar program, melainkan telah melekat sebagai identitas utama sekolah.

Implementasi perubahan di sekolah ini tidak hanya mengedepankan aspek sistematis (Kotter, 2012) (Fullan, 2019), tetapi juga berpijak kuat pada model pendidikan Islam (Muhaimin, n.d.) (Maunah, 2020) (Syafii, 2021). Integrasi antara dimensi iman, ilmu, dan amal menjadi napas utama dalam setiap aktivitas sekolah, yang secara praktis terlihat melalui penguatan budaya religius seperti tradisi tadarus Al-Qur'an, shalat dhuha berjamaah, hingga program tahfiz dan kajian keagamaan. Melalui berbagai pembiasaan harian dan interaksi Islami tersebut, nilai-nilai spiritual tidak lagi sekadar menjadi teori, melainkan benar-benar terinternalisasi dan menjadi identitas yang nyata dalam kehidupan sehari-hari seluruh warga sekolah.

Dalam praktiknya, SLBN 1 Blitar menerapkan siklus manajemen yang sistematis, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi, guna memastikan transformasi berjalan sesuai koridor (Miles, M. B., Huberman, A. M., 2014) (Robbins, S. P., & Coulter, 2019). Langkah awal dimulai dengan mengidentifikasi berbagai persoalan mendasar seperti keterbatasan fasilitas ICT, kompetensi guru, hingga kebutuhan pembaruan kurikulum melalui proses musyawarah dan analisis kebutuhan yang mendalam (Creswell, J. W., & Creswell, 2018). Hasil dari pemetaan masalah ini kemudian diformulasikan ke dalam dokumen strategis berupa Rencana Kerja Sekolah (RKS) serta standar operasional yang berorientasi pada mutu (Sallis, 2016). Pada fase implementasi, fokus dialihkan pada digitalisasi administrasi dan sistem e-learning, yang dijalankan beriringan dengan penerapan model pembelajaran proyek serta asesmen autentik yang sarat akan nilai-nilai Islam. Melalui pembinaan guru yang terprogram serta penguatan rutinitas religius, sekolah berupaya menjamin

bahwa perubahan yang dilakukan tidak sekadar menyentuh aspek teknis, namun juga mampu meningkatkan kualitas profesionalisme dan kedalaman spiritualitas seluruh warga sekolah.

Transformasi yang dilakukan sekolah ini pada dasarnya berupaya menjawab tantangan literasi abad ke-21 yang sekaligus diintegrasikan dengan upaya pengembangan profesionalisme guru (Fullan, 2020) (Northouse, 2021). Agar setiap perubahan yang telah dijalankan tidak berhenti di tengah jalan dan tetap terjaga kualitasnya, mekanisme evaluasi dilakukan secara berkala melalui berbagai instrumen seperti supervisi akademik, penilaian kinerja tenaga pendidik, hingga rapat koordinasi rutin. Selain itu, sesuai dengan prinsip manajemen mutu pihak sekolah juga menjaring umpan balik langsung dari siswa maupun orang tua sebagai bahan refleksi (Sallis, 2016). Pendekatan evaluatif yang partisipatif ini sangat krusial untuk memastikan bahwa setiap kebijakan baru benar-benar berdampak positif dan memiliki keberlanjutan dalam jangka panjang.

Hasil dari berbagai upaya transformasi ini menunjukkan dampak yang signifikan pada beberapa lini di SLBN 1 Blitar. Dari sisi akademik, terlihat adanya peningkatan prestasi serta terciptanya atmosfer pembelajaran yang lebih aktif dan berbasis digital, mengenai efektivitas hasil belajar (Fullan, 2019). Sementara itu, dampak non-akademik tercermin pada penguatan karakter religius dan kedisiplinan siswa yang membuat lingkungan sekolah menjadi lebih kondusif. Para guru pun mengalami perkembangan positif berupa peningkatan kemahiran teknologi serta tumbuhnya budaya kerja kolaboratif yang lebih terbuka terhadap pembaruan (Syafii, 2021). Pada akhirnya, secara organisasional, perubahan ini tidak hanya memacu efektivitas layanan administrasi dan profesionalisme kerja, tetapi juga berhasil meningkatkan kepercayaan publik terhadap mutu sekolah.

Meskipun proses transformasi ini telah berjalan, SLBN 1 Blitar masih menghadapi beberapa hambatan nyata, seperti adanya resistensi dari kalangan guru senior terhadap sistem baru sebuah fenomena yang relevan dengan teori Lewin serta kendala pada fasilitas ICT dan beban administrasi yang kian bertambah (Sahlan, 2022). Selain itu, variasi kecepatan adaptasi di antara para pengajar serta kurangnya keterlibatan orang tua dalam ekosistem digital turut menjadi tantangan tersendiri. Namun, keberlanjutan perubahan ini tetap terjaga berkat kepemimpinan transformatif kepala sekolah dan karakter religius institusi yang sangat kuat (Bass, B. M., & Riggio, 2006) (Maunah, 2020). Dukungan dari kebijakan pemerintah, komitmen kolektif para guru, serta program pelatihan yang konsisten pada akhirnya berhasil membangun sinergi dan kemitraan yang solid, sehingga tercipta lingkungan yang mendukung bagi terwujudnya pendidikan Islam transformatif di lembaga tersebut.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa SLBN 1 Blitar telah berhasil menjalankan manajemen perubahan pendidikan Islam secara transformatif melalui proses yang terencana, sistematis, dan tetap berakar pada nilai-nilai

keislaman. Transformasi yang dilakukan tidak hanya menyentuh level struktural melalui pembaruan visi dan revitalisasi Kurikulum Merdeka, tetapi juga merambah ke dimensi kultural dan pedagogis, seperti penguatan budaya religius serta peningkatan kompetensi guru di bidang literasi digital. Integrasi antara digitalisasi sistem administrasi dan pembelajaran dengan nilai-nilai spiritual terbukti mampu meningkatkan mutu layanan pendidikan secara menyeluruh. Keberhasilan proses pembaruan yang kompleks ini pada akhirnya menunjukkan betapa krusialnya peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai motor penggerak utama dalam mengawal setiap tahap perubahan agar tetap konsisten dan terarah.

Implementasi kepemimpinan transformatif di sekolah ini terbukti efektif dalam membangun budaya kerja yang tidak hanya kolaboratif, tetapi juga kental dengan nuansa religius. Melalui pendekatan yang mengedepankan keteladanan moral, motivasi inspiratif, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi individu, kepala sekolah berhasil menciptakan ruang bagi stimulasi intelektual bagi seluruh staf. Menariknya, gaya kepemimpinan ini juga diintegrasikan dengan prinsip-prinsip Islami seperti tradisi musyawarah (shura) dan semangat pelayanan (khidmah), yang pada akhirnya membentuk iklim kerja yang sangat mendukung bagi proses transformasi lembaga. Perpaduan antara profesionalisme dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi kunci utama dalam mendorong peningkatan kualitas tenaga pendidik secara berkelanjutan.

Penelitian ini mengungkap bahwa SLBN 1 Blitar mengadopsi empat pilar utama dalam mengelola perubahan, yaitu kepemimpinan transformatif, tahapan perubahan yang terencana, model pendidikan Islam berbasis nilai, serta penguatan kapasitas profesional guru. Menariknya, model-model tersebut tidak dijalankan secara parsial, melainkan saling berintegrasi sehingga menciptakan sinergi yang berdampak luas pada peningkatan kualitas akademik siswa dan profesionalisme tenaga pendidik. Selain memperbaiki tata kelola internal, langkah ini juga berhasil membangun citra sekolah sebagai institusi yang adaptif, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan masyarakat. Namun, perjalanan transformasi ini bukannya tanpa hambatan; peneliti masih menemukan beberapa kendala klasik seperti resistensi dari sebagian guru terhadap pembaruan, fasilitas teknologi yang belum memadai, serta kesenjangan kemampuan literasi digital di kalangan pendidik yang perlu terus dibenahi.

Hambatan yang muncul dalam proses transformasi di sekolah ini sebenarnya dapat diredam melalui konsistensi kepemimpinan transformatif dan penguatan budaya religius sebagai fondasi identitas sekolah. Selain itu, diperlukan komitmen kolektif dari seluruh warga sekolah serta program pelatihan guru yang berkesinambungan agar perubahan tetap berjalan optimal dan memiliki dampak nyata. Melihat capaian yang ada, penelitian ini menyarankan agar kepala sekolah tidak hanya mempertahankan gaya kepemimpinan yang inspiratif, tetapi juga mulai memperluas cakupan inovasi digital secara lebih agresif. Langkah ini, jika dibarengi dengan pembangunan jejaring kemitraan strategis dengan pihak eksternal, diyakini akan mampu memperkuat posisi dan daya saing sekolah dalam menghadapi tantangan

pendidikan di masa depan.

Upaya menghadapi dinamika pendidikan saat ini menuntut para guru untuk terus mengasah kemampuan pedagogik dan literasi digital mereka, baik lewat belajar mandiri, aktif di komunitas belajar, maupun mengikuti berbagai pelatihan profesional. Di sisi lain, peran pemerintah melalui Kementerian Agama menjadi sangat krusial dalam menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai serta memberikan pendampingan kurikulum yang lebih sistematis bagi tenaga pendidik. Keberhasilan transformasi ini memang membutuhkan sinergi antara kesiapan internal guru dan dukungan fasilitas yang berkelanjutan. Sebagai tambahan untuk pengembangan keilmuan ke depan, peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih dalam mengenai budaya organisasi Islami atau mencoba melakukan studi perbandingan antar sekolah agar diperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai tantangan dan pola manajemen perubahan di lingkungan pendidikan Islam.

REFERENSI

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Psychology Press.
- Bush, T. (2018). *Educational leadership and management: Theory, policy, and practice (4th ed.)*. Sage.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Sage.
- Fullan, M. (2019). *The new meaning of educational change (5th ed.)*. Teachers College Press.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Maunah. (2016). *Kepemimpinan pendidikan Islam dalam perspektif transformatif*. UIN Press.
- Maunah, B. (2020). Manajemen mutu pendidikan Islam berbasis nilai. *Tarbiyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 27(2), 123–138.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & S. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.)*. Sage.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. (n.d.). *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mujib, A. dan J. M. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam*. Kencana Prenada Media Group.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice (9th ed.)*. Sage.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management (14th ed.)*. Pearson.
- Sahlan, M. (2022). Model transformasi madrasah di era digital. *Dirasah: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 4(2), 87–103.
- Sallis, E. (2016). *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*. IRCiSoD.
- Syafii, A. (2018). *Manajemen pendidikan Islam: Pendekatan teoritis dan praktis*. Pustaka Pelajar.
- Syafii, A. (2021). Kepemimpinan transformatif dalam lembaga pendidikan Islam.

Jurnal Dirasah Islamiyah, 5(1), 33–49.

Tafsir, A. (2010). *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. PT Remaja Rosdakarya.

Wahyudi, A. (2022). Manajemen perubahan berbasis budaya Qurani. *Journal of Islamic Education Studies*, 8(1), 72–91.

Zainuddin, I. (2023). Pendidikan Islam transformatif di era 4.0. *Dirasah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 101–118.

Zed, M. (2020). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Obor.