



Pembaruan dan Perilaku Manajemen Dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Abdul Azis Muslimin¹, Bustan Ramli², Siti Aisyah³

^{1,2,3}Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Makassar, Indonesia
Jl. H.M. Yasin Limpo No. 36, Romangpolong, Sulawesi Selatan, 92113

Email: abdazizm@uin-alauddin.ac.id¹, bustan.ramli@uin-alauddin.ac.id²,
aisyahalrisma1310@gmail.com³

Corresponding Author: Abdul Azis Muslimin

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tuntutan pembaruan manajemen pada lembaga pendidikan Islam akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan meningkatnya tuntutan mutu pendidikan. Permasalahan penelitian berfokus pada konsep pembaruan manajemen, perilaku kepemimpinan yang efektif, implementasi pembaruan manajemen, serta hubungan perilaku kepemimpinan dengan efektivitas organisasi pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi dari buku, artikel ilmiah, dan berbagai referensi yang relevan, kemudian dianalisis menggunakan teknik content analysis dan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembaruan manajemen yang didukung kepemimpinan transformasional berbasis nilai-nilai Islam mampu meningkatkan efektivitas organisasi melalui digitalisasi administrasi, penguatan kompetensi sumber daya manusia, penerapan manajemen berbasis mutu, dan pengembangan budaya organisasi yang adaptif. Perilaku kepemimpinan yang ditandai dengan komunikasi efektif, keteladanan, pengambilan keputusan partisipatif, serta kemampuan mengelola perubahan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, budaya organisasi, dan mutu pendidikan. Disimpulkan bahwa pembaruan manajemen dan perilaku kepemimpinan merupakan faktor strategis yang saling berkaitan dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang profesional, inovatif, adaptif, berdaya saing, serta tetap berlandaskan nilai-nilai Islam.

Kata Kunci: Pembaruan Manajemen, Kepemimpinan Pendidikan Islam, Perilaku Kepemimpinan, Efektivitas Organisasi, Manajemen Pendidikan Islam

ABSTRACT

This study is motivated by the need for management reform in Islamic educational institutions due to technological advancement, globalization, and increasing demands for educational quality. The research focuses on the concepts of management reform, effective leadership behavior, the implementation of management reform, and the relationship between leadership behavior and organizational effectiveness in Islamic education. This study employed a qualitative approach using a library research method. Data were collected through documentation studies of books, scientific articles, and other relevant academic sources, then analyzed using content analysis and descriptive qualitative techniques. The findings indicate that management reform supported by transformational leadership grounded in Islamic values enhances organizational effectiveness through administrative digitalization, human resource development, quality management implementation, and the establishment of an

adaptive organizational culture. Effective leadership behavior, characterized by effective communication, exemplary conduct, participatory decision-making, and change management, contributes significantly to improving teacher performance, organizational culture, and educational quality. The study concludes that management reform and leadership behavior are interrelated strategic factors in developing professional, innovative, adaptive, and competitive Islamic educational institutions while maintaining adherence to Islamic values.

Keywords: Management Reform, Islamic Educational Leadership Behavior, Organizational Effectiveness, Islamic Educational Management

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi, globalisasi, serta perubahan kebutuhan masyarakat telah membawa dampak yang signifikan terhadap sistem pengelolaan lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam (Iskandar, 2023). Perubahan tersebut menuntut setiap organisasi pendidikan untuk mampu beradaptasi melalui pembaruan manajemen dan penguatan kepemimpinan agar tetap relevan dengan tuntutan zaman. Lembaga pendidikan Islam tidak lagi cukup dikelola dengan pendekatan manajemen yang bersifat administratif dan konvensional, melainkan memerlukan sistem kepemimpinan yang inovatif, adaptif, serta mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan prinsip-prinsip manajemen modern (Rahardika & Setiyatna, 2026). Kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu layanan, mengembangkan sumber daya manusia, serta mencapai tujuan pendidikan secara optimal (Muttaqien et al., 2024).

Pembaruan manajemen merupakan proses perubahan yang dilakukan secara terencana untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui penyempurnaan sistem, struktur, budaya kerja, dan pola kepemimpinan (Noor et al., 2026). Pembaruan tidak hanya dimaknai sebagai perubahan teknis dalam tata kelola organisasi, tetapi juga sebagai upaya memperkuat nilai-nilai keislaman dalam setiap proses manajemen. Konsep tersebut sejalan dengan prinsip tajdid dalam Islam yang menekankan pentingnya melakukan pembaruan tanpa meninggalkan nilai-nilai dasar Al-Qur'an dan Sunnah (Sunariyanto & Fatonah, 2026). Oleh karena itu, pembaruan manajemen menjadi kebutuhan strategis bagi lembaga pendidikan Islam agar mampu menghadapi tantangan era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 yang ditandai dengan perkembangan teknologi digital, perubahan pola pembelajaran, serta meningkatnya tuntutan terhadap kualitas pelayanan pendidikan.

Perilaku kepemimpinan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan efektivitas organisasi pendidikan. Perilaku manajemen merupakan manifestasi dari kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling) (Asrin, 2021). Keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat dipengaruhi oleh karakter, kompetensi, gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, serta integritas seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan tidak hanya diukur berdasarkan keberhasilan mencapai target organisasi, tetapi juga berdasarkan kemampuan pemimpin dalam menanamkan nilai amanah, kejujuran, keadilan, musyawarah, dan tanggung jawab kepada seluruh warga sekolah atau madrasah (Manzil & Muttaqin, 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan (Subni et al., 2024). Kepemimpinan transformasional, misalnya, mampu meningkatkan motivasi kerja guru, membangun budaya organisasi yang inovatif, memperkuat komitmen anggota organisasi, serta

mendorong peningkatan kualitas pembelajaran (Tiftazani et al., 2025). Pemimpin yang visioner dan mampu memberdayakan sumber daya manusia akan lebih berhasil membawa organisasi menghadapi perubahan dibandingkan dengan pemimpin yang menerapkan pola kepemimpinan otoriter dan berorientasi pada kekuasaan (Sutarman et al., 2026). Di sisi lain, berbagai kajian mengenai manajemen pendidikan Islam juga menegaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam yang berorientasi pada kemaslahatan bersama (Ahmad et al., 2026).

Meskipun berbagai penelitian telah membahas kepemimpinan pendidikan, manajemen perubahan, maupun perilaku organisasi, sebagian besar kajian tersebut masih menempatkan pembaruan manajemen dan perilaku kepemimpinan sebagai dua konsep yang berdiri sendiri. Penelitian terdahulu umumnya lebih menitikberatkan pada efektivitas kepemimpinan transformasional atau implementasi manajemen pendidikan tanpa mengkaji hubungan yang komprehensif antara pembaruan manajemen, perilaku kepemimpinan, dan efektivitas organisasi dalam perspektif pendidikan Islam (Aziz, 2026). Padahal, keberhasilan lembaga pendidikan Islam tidak hanya ditentukan oleh perubahan sistem organisasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh perilaku pemimpin dalam mengelola perubahan tersebut. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan kajian yang perlu dikaji lebih mendalam melalui integrasi konsep pembaruan manajemen dengan perilaku kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana konsep pembaruan manajemen dalam kepemimpinan pendidikan Islam; perilaku manajemen yang efektif dalam kepemimpinan pendidikan Islam; implementasi pembaruan manajemen pada lembaga pendidikan Islam; dan bagaimana hubungan perilaku kepemimpinan dengan efektivitas organisasi pendidikan Islam. Rumusan masalah tersebut menjadi dasar dalam menganalisis keterkaitan antara pembaruan manajemen, perilaku kepemimpinan, dan peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep pembaruan manajemen dalam kepemimpinan pendidikan Islam, mengidentifikasi perilaku manajemen yang efektif dalam meningkatkan kualitas organisasi pendidikan, menjelaskan implementasi pembaruan manajemen pada lembaga pendidikan Islam, serta menganalisis hubungan perilaku kepemimpinan dengan efektivitas organisasi. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi tantangan pengelolaan pendidikan pada era digital.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan pembaruan manajemen, perilaku kepemimpinan, dan efektivitas organisasi. Penelitian ini juga menawarkan perspektif integratif yang menghubungkan teori kepemimpinan modern dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam sehingga dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen pendidikan. Adapun secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi kepala madrasah, kepala sekolah, pimpinan pesantren, pengelola perguruan tinggi Islam, serta para pengambil kebijakan pendidikan dalam merancang strategi kepemimpinan yang inovatif, adaptif, profesional, dan tetap berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Dengan demikian, pembaruan manajemen dan perilaku kepemimpinan diharapkan mampu menjadi instrumen penting dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang unggul, berdaya saing, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami, menganalisis, dan menginterpretasikan konsep pembaruan serta perilaku manajemen dalam kepemimpinan pendidikan Islam melalui berbagai sumber ilmiah yang relevan (Zed, 2022). Penelitian dilaksanakan selama bulan Juni hingga Juli 2026. Kegiatan penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan dengan memanfaatkan berbagai sumber ilmiah yang diperoleh dari perpustakaan perguruan tinggi maupun sumber digital serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan pendidikan, perilaku organisasi, dan pembaruan manajemen (Sari, 2024).

Subjek penelitian berupa berbagai literatur ilmiah yang membahas konsep pembaruan manajemen, perilaku kepemimpinan, kepemimpinan transformasional, manajemen pendidikan Islam, serta efektivitas organisasi pendidikan. Literatur yang digunakan dipilih secara purposif dengan mempertimbangkan tingkat relevansi terhadap fokus penelitian, kredibilitas penulis, kualitas penerbit, serta kebaruan publikasi. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder (Safrudin et al., 2023). Data primer diperoleh dari artikel-artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal bereputasi dan buku-buku yang secara khusus membahas kepemimpinan pendidikan dan manajemen pendidikan Islam. Adapun data sekunder diperoleh dari hasil penelitian terdahulu, prosiding seminar, dokumen kebijakan pendidikan, serta referensi pendukung lainnya yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian (Wajdi, 2024).

Prosedur penelitian diawali dengan identifikasi masalah berdasarkan fenomena pembaruan manajemen pada lembaga pendidikan Islam. Selanjutnya dilakukan penelusuran literatur melalui berbagai basis data ilmiah dan perpustakaan digital untuk memperoleh referensi yang sesuai dengan fokus penelitian. Literatur yang telah terkumpul kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian tema, kualitas sumber, serta kontribusinya terhadap kajian (Miftachul Choiri, 2019). Tahap berikutnya adalah pengelompokan data berdasarkan tema-tema utama penelitian, yaitu konsep pembaruan manajemen, perilaku manajemen dalam kepemimpinan pendidikan Islam, implementasi pembaruan manajemen pada lembaga pendidikan Islam, serta hubungan perilaku kepemimpinan dengan efektivitas organisasi. Setelah itu dilakukan proses analisis, interpretasi, dan sintesis terhadap berbagai temuan sehingga diperoleh kesimpulan yang komprehensif mengenai permasalahan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi. Peneliti mengumpulkan berbagai dokumen ilmiah berupa buku, artikel jurnal, laporan penelitian, peraturan perundang-undangan, dan publikasi akademik lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Seluruh dokumen dipelajari secara mendalam untuk memperoleh informasi mengenai teori, konsep, model, serta hasil penelitian yang relevan. Teknik dokumentasi dipilih karena mampu memberikan data yang lengkap, objektif, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sugiyono, 2020). Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti (*human instrument*), yang berperan dalam menentukan fokus penelitian, menyeleksi sumber data, melakukan proses analisis, menginterpretasikan hasil kajian, serta menyusun sintesis penelitian. Untuk meningkatkan ketepatan analisis, peneliti menggunakan lembar dokumentasi dan matriks telaah literatur sebagai instrumen pendukung. Matriks tersebut digunakan untuk mengelompokkan hasil kajian berdasarkan aspek pembaruan manajemen,

perilaku kepemimpinan, implementasi manajemen, dan efektivitas organisasi sehingga memudahkan proses analisis serta penarikan kesimpulan.

Teknik analisis data menggunakan model analisis isi yang dipadukan dengan analisis deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, interpretasi, sintesis, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, berbagai informasi yang telah diperoleh diseleksi sesuai dengan fokus penelitian. Tahap penyajian data dilakukan dengan mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema utama sehingga hubungan antarkonsep dapat dipahami secara sistematis (Emzir, 2011). Selanjutnya, data diinterpretasikan dengan membandingkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu untuk menemukan persamaan, perbedaan, serta kecenderungan yang berkembang dalam kajian kepemimpinan pendidikan Islam. Tahap terakhir berupa sintesis hasil analisis untuk menghasilkan konsep yang utuh mengenai pembaruan dan perilaku manajemen dalam kepemimpinan pendidikan Islam. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber melalui perbandingan berbagai referensi ilmiah yang memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian. Selain itu, peneliti juga melakukan telaah kritis terhadap setiap sumber dengan mempertimbangkan validitas, reliabilitas, kredibilitas penulis, serta relevansi isi terhadap tujuan penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat objektivitas yang tinggi serta mampu memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan kajian manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembaruan Manajemen dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Pembaruan manajemen merupakan salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan pendidikan Islam. Pembaruan manajemen dipahami sebagai proses perubahan yang dilakukan secara sistematis untuk memperbaiki sistem pengelolaan lembaga pendidikan agar lebih efektif, efisien, adaptif, dan mampu menjawab berbagai tantangan perkembangan zaman (Yuliana et al., 2025). Pembaruan diarahkan pada perubahan aspek administratif, mencakup transformasi budaya organisasi, penguatan kepemimpinan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi. Perubahan lingkungan pendidikan yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan, digitalisasi, globalisasi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan mengharuskan setiap lembaga pendidikan Islam melakukan inovasi secara berkelanjutan (Rawis et al., 2025). Oleh karena itu, pembaruan manajemen menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari agar lembaga pendidikan tetap mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing.

Keberhasilan pembaruan manajemen sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran sebagai penggerak utama (*change agent*) yang bertanggung jawab merumuskan visi perubahan, membangun komitmen organisasi, mengelola berbagai sumber daya, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi. Pemimpin yang visioner akan mampu mengarahkan organisasi menghadapi perubahan melalui perencanaan yang matang, komunikasi yang efektif, pemberdayaan sumber daya manusia, dan pengambilan keputusan yang tepat. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pembaruan manajemen tidak dapat dipisahkan dari penerapan kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun motivasi, mengembangkan kompetensi anggota organisasi, serta menciptakan budaya kerja yang inovatif. Pemimpin transformasional tidak hanya berfungsi sebagai

pengendali organisasi, tetapi juga sebagai pendidik, fasilitator, motivator, dan teladan bagi seluruh warga sekolah. Dengan pendekatan tersebut, proses perubahan dapat diterima dengan lebih baik karena seluruh anggota organisasi merasa dilibatkan dalam setiap tahap pembaruan (Azmaniar et al., 2025).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pembaruan manajemen juga berkaitan erat dengan penguatan budaya organisasi. Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan akan mendorong lahirnya berbagai inovasi dalam pembelajaran, pelayanan administrasi, pengelolaan keuangan, serta sistem evaluasi pendidikan. Sebaliknya, budaya organisasi yang bersifat birokratis, tertutup, dan kurang memberikan ruang bagi kreativitas menjadi salah satu penyebab rendahnya efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan (Selfiana et al., 2025). Oleh karena itu, pembentukan budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif menjadi bagian penting dalam proses pembaruan manajemen. Pembaruan manajemen juga diwujudkan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pemimpin memiliki tanggung jawab menyediakan berbagai program pengembangan profesional melalui pelatihan, lokakarya, supervisi akademik, coaching, dan mentoring. Langkah tersebut bertujuan meningkatkan kualitas layanan pendidikan sekaligus memperkuat daya saing lembaga. Aspek lain yang menjadi fokus pembaruan adalah pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem manajemen pendidikan. Berbagai lembaga pendidikan Islam mulai menerapkan sistem informasi manajemen, administrasi berbasis digital, pembelajaran daring, perpustakaan digital, serta aplikasi pengelolaan keuangan dan kepegawaian. Digitalisasi tersebut mampu meningkatkan efisiensi pelayanan, mempercepat pengelolaan data, memperkuat transparansi, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data (Amini, 2025).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembaruan manajemen memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Organisasi yang mampu melakukan pembaruan secara berkelanjutan akan lebih siap menghadapi perubahan lingkungan, lebih mudah mengembangkan inovasi, serta mampu memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat. Sebaliknya, lembaga yang mempertahankan pola manajemen konvensional cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan perkembangan teknologi, perubahan kebijakan pendidikan, maupun meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pendidikan. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa keberhasilan pembaruan manajemen tidak hanya ditentukan oleh perubahan struktur organisasi, tetapi terutama oleh kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam. Oleh karena itu, pembaruan manajemen harus dipahami sebagai proses transformasi organisasi yang berorientasi pada peningkatan mutu, pengembangan sumber daya manusia, penguatan budaya organisasi, serta terwujudnya tata kelola lembaga pendidikan Islam yang profesional, adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

Perilaku Manajemen dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Perilaku manajemen merupakan manifestasi nyata dari kemampuan seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling) (Setiawan, 2021). Perilaku tersebut menjadi indikator utama keberhasilan kepemimpinan karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelaksanaan program, kualitas hubungan kerja, serta pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menyusun program kerja, tetapi juga oleh bagaimana seorang pemimpin mengimplementasikan program

tersebut melalui perilaku yang mampu menggerakkan seluruh warga organisasi. Kepala sekolah atau pimpinan dituntut mampu menjadi motivator, komunikator, inovator, sekaligus teladan bagi guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik (Mulyasa, 2022). Dengan demikian, perilaku kepemimpinan menjadi faktor yang menentukan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

a. Kemampuan Membangun Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan fondasi utama dalam penyelenggaraan organisasi pendidikan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi secara terbuka akan lebih mudah menciptakan koordinasi, meningkatkan kepercayaan, serta memperkuat kerja sama antaranggota organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan setiap kebijakan, program kerja, dan tujuan organisasi dipahami secara jelas oleh seluruh warga sekolah sehingga pelaksanaan kegiatan menjadi lebih terarah (Purnama et al., 2025). Komunikasi tidak hanya berlangsung secara formal melalui rapat atau surat edaran, tetapi juga melalui pendekatan persuasif yang mencerminkan nilai ukhuwah, musyawarah, dan saling menghargai. Pemimpin yang memberikan ruang bagi guru dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapat akan menciptakan iklim organisasi yang demokratis dan partisipatif.

b. Keteladanan dalam Kepemimpinan

Keteladanan (*uswah hasanah*) merupakan karakter utama kepemimpinan pendidikan Islam. Seorang pemimpin dituntut mampu menjadi contoh dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, profesionalisme, dan akhlak mulia. Keteladanan tersebut akan membentuk budaya organisasi yang positif karena guru dan tenaga kependidikan cenderung mencontoh perilaku pemimpinnya (Tiftazani et al., 2025). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang dipimpin oleh sosok yang disiplin, jujur, konsisten, dan bertanggung jawab memiliki budaya kerja yang lebih baik dibandingkan organisasi yang dipimpin secara otoriter. Dalam ajaran Islam, Rasulullah saw. merupakan teladan utama dalam kepemimpinan. Sifat *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah* menjadi prinsip yang relevan untuk diterapkan dalam kepemimpinan pendidikan Islam modern (Thoyibah, 2025). Oleh karena itu, perilaku pemimpin hendaknya mencerminkan nilai-nilai tersebut dalam setiap aktivitas manajerial.

c. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan inti dari proses manajemen organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa kualitas keputusan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi masalah, menganalisis berbagai alternatif, mempertimbangkan risiko, dan memilih solusi terbaik. Pengambilan keputusan sebaiknya dilakukan berdasarkan prinsip musyawarah (*syura*). Melibatkan guru, tenaga kependidikan, komite sekolah, maupun pemangku kepentingan lainnya akan menghasilkan keputusan yang lebih objektif dan mudah diterima oleh seluruh anggota organisasi (Muttaqien et al., 2024). Selain itu, keputusan yang berbasis data dan hasil evaluasi akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan program pendidikan.

d. Kemampuan Mengelola Perubahan Organisasi

Perubahan merupakan keniscayaan dalam dunia pendidikan. Pemimpin harus memiliki kemampuan sebagai *change agent* yang mampu mengarahkan organisasi menghadapi berbagai perubahan tersebut. Kemampuan mengelola perubahan

meliputi penyusunan strategi perubahan, sosialisasi program, pengurangan resistensi, pemberian pelatihan, hingga evaluasi terhadap implementasi perubahan. Pemimpin juga harus mampu membangun budaya belajar (*learning organization*) sehingga seluruh warga sekolah memiliki kesiapan menghadapi perkembangan zaman. Lembaga pendidikan yang dipimpin oleh pemimpin adaptif memiliki kemampuan lebih baik dalam memanfaatkan teknologi digital, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mengembangkan inovasi pembelajaran dibandingkan lembaga yang mempertahankan sistem kerja konvensional (Subni et al., 2024). Perilaku manajemen memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan kepemimpinan pendidikan Islam. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan kompetensi manajerial dengan nilai-nilai Islam akan lebih berhasil menciptakan organisasi yang profesional, adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Dengan demikian, perilaku manajemen bukan hanya menjadi aspek teknis dalam pengelolaan organisasi, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang unggul dan berdaya saing.

Implementasi Pembaruan Manajemen pada Lembaga Pendidikan Islam

Implementasi pembaruan manajemen merupakan tahapan yang paling menentukan keberhasilan transformasi organisasi pendidikan Islam. Pembaruan manajemen tidak hanya dipahami sebagai perubahan dalam sistem administrasi, tetapi merupakan proses perubahan menyeluruh (*organizational transformation*) yang mencakup kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia, budaya organisasi, sistem informasi, serta mekanisme pengambilan keputusan. Implementasi pembaruan bertujuan menciptakan lembaga pendidikan yang lebih efektif, efisien, adaptif, dan mampu memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Ma'arif et al., 2026). Oleh karena itu, implementasi pembaruan manajemen menjadi langkah strategis agar madrasah, sekolah Islam, pondok pesantren, maupun perguruan tinggi Islam mampu mempertahankan eksistensi sekaligus meningkatkan daya saingnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pembaruan manajemen pada lembaga pendidikan Islam dilakukan melalui beberapa strategi utama, yaitu digitalisasi administrasi, penguatan kompetensi sumber daya manusia, penerapan manajemen berbasis mutu, pengembangan budaya organisasi yang inovatif, serta penguatan kepemimpinan transformasional.

a. Digitalisasi Administrasi dan Sistem Informasi Pendidikan

Implementasi digitalisasi diwujudkan melalui penggunaan Sistem Informasi Manajemen (SIM), aplikasi akademik, presensi digital, perpustakaan elektronik, Learning Management System (LMS), administrasi kepegawaian berbasis digital, hingga pengelolaan keuangan secara elektronik. Pemanfaatan teknologi informasi memberikan berbagai manfaat bagi organisasi. Seluruh data akademik, kepegawaian, keuangan, maupun sarana prasarana dapat dikelola secara lebih cepat, akurat, dan transparan (Mania et al., 2025). Selain itu, proses pengambilan keputusan menjadi lebih efektif karena pimpinan memiliki akses terhadap data yang lengkap dan mutakhir. Oleh karena itu, digitalisasi harus diiringi dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar pemanfaatannya berjalan secara optimal.

b. Penguatan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan implementasi pembaruan manajemen. Guru dan tenaga kependidikan tidak hanya dituntut menguasai kompetensi akademik, tetapi juga harus mampu mengikuti

perkembangan teknologi, mengembangkan inovasi pembelajaran, serta meningkatkan kemampuan manajerial. Lembaga pendidikan Islam yang berhasil melakukan pembaruan selalu menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas utama. Program pengembangan tersebut dilakukan melalui pelatihan profesional, lokakarya, seminar, supervisi akademik, coaching, mentoring, dan program pengembangan karier (Thoyibah, 2025). Guru dan tenaga kependidikan dibina agar memiliki integritas, disiplin, tanggung jawab, komitmen, serta etos kerja yang tinggi. Dengan demikian, pembaruan manajemen tidak hanya menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten, tetapi juga memiliki karakter Islami yang kuat.

c. Penerapan Manajemen Berbasis Mutu

Implementasi pembaruan manajemen juga diwujudkan melalui penerapan manajemen berbasis mutu. Pendekatan ini menempatkan kualitas sebagai fokus utama dalam seluruh proses penyelenggaraan pendidikan. Penerapan manajemen mutu dilakukan melalui penyusunan standar operasional prosedur (SOP), evaluasi kinerja secara berkala, supervisi akademik, penjaminan mutu internal, audit mutu, serta penyusunan program peningkatan kualitas secara berkelanjutan (Brillianov & Suklani, 2024). Seluruh kegiatan organisasi diarahkan untuk memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan sekaligus meningkatkan kepuasan peserta didik, orang tua, dan masyarakat.

d. Penguatan Kepemimpinan Transformasional

Keberhasilan implementasi pembaruan manajemen sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Pemimpin transformasional mampu membangun visi organisasi, menginspirasi anggota, memberdayakan sumber daya manusia, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi lahirnya inovasi. Kepemimpinan transformasional dipadukan dengan nilai-nilai spiritual sehingga setiap perubahan tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan akhlak seluruh warga sekolah (Tiftazani et al., 2025). Pemimpin berfungsi sebagai pengarah, pembimbing, motivator, sekaligus teladan dalam menjalankan seluruh proses manajemen.

e. Tantangan Implementasi Pembaruan Manajemen

Hasil kajian menunjukkan masih terdapat beberapa kendala yang perlu mendapat perhatian. Tantangan pertama adalah keterbatasan kompetensi digital sebagian guru dan tenaga kependidikan. Tidak semua pendidik memiliki kemampuan yang memadai dalam memanfaatkan teknologi informasi sehingga proses digitalisasi belum berjalan secara optimal. Tantangan kedua adalah resistensi terhadap perubahan. Sebagian anggota organisasi masih mempertahankan pola kerja konvensional dan kurang siap menerima sistem baru. Kondisi ini menyebabkan proses transformasi organisasi berlangsung lebih lambat (Diana & Faslah, 2025). Tantangan berikutnya meliputi keterbatasan anggaran, belum memadainya sarana dan prasarana teknologi, lemahnya budaya inovasi, serta kurangnya dukungan terhadap pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, implementasi pembaruan manajemen memerlukan komitmen seluruh warga organisasi serta dukungan kebijakan yang berkesinambungan.

Implementasi pembaruan manajemen merupakan proses yang bersifat holistik dan berkelanjutan. Keberhasilan pembaruan tidak hanya bergantung pada penerapan teknologi atau perubahan administrasi, tetapi juga ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, kesiapan sumber daya manusia, budaya organisasi, serta komitmen

seluruh warga lembaga pendidikan (Nasti & Lubis, 2025). Oleh karena itu, pembaruan manajemen harus dipandang sebagai strategi jangka panjang untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam sehingga mampu menghasilkan lembaga pendidikan yang profesional, adaptif, inovatif, dan berdaya saing di tingkat nasional maupun global.

Analisis Perilaku Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi

Perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat dengan efektivitas organisasi pendidikan Islam. Efektivitas organisasi tidak hanya diukur dari keberhasilan mencapai target program, tetapi juga dari kemampuan lembaga dalam mengelola sumber daya secara optimal, meningkatkan kualitas layanan pendidikan, menciptakan budaya kerja yang positif, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Perilaku pemimpin menjadi faktor utama yang menentukan berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Manzil & Muttaqin, 2024). Pemimpin transformasional mampu membangun visi bersama, memberikan inspirasi kepada seluruh anggota organisasi, mendorong kreativitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan potensi sumber daya manusia. Efektivitas kepemimpinan tidak hanya diukur dari pencapaian indikator administratif, tetapi juga dari kemampuan pemimpin dalam membangun karakter, menanamkan nilai-nilai keislaman, dan menciptakan budaya organisasi yang religius. Pemimpin yang mengedepankan nilai amanah, kejujuran (siddiq), tanggung jawab (amanah), kecerdasan (fathanah), dan kemampuan menyampaikan informasi secara terbuka (tabligh) akan memperoleh kepercayaan dari seluruh warga organisasi (Thoyibah, 2025). Kepercayaan tersebut menjadi modal sosial yang sangat penting dalam memperkuat kerja sama, loyalitas, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan lembaga.

a. Perilaku Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja Guru

Salah satu indikator efektivitas organisasi adalah meningkatnya kinerja guru dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang bersifat partisipatif mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, kreativitas, serta komitmen profesional guru. Pemimpin yang memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam perencanaan program, pengambilan keputusan, dan evaluasi kegiatan akan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Pemberian penghargaan atas prestasi, supervisi akademik yang berkesinambungan, serta pembinaan profesional menjadi bentuk perilaku kepemimpinan yang mampu meningkatkan kualitas pembelajaran (Marlinah, 2025). Guru merasa lebih dihargai sehingga terdorong untuk meningkatkan kompetensinya melalui inovasi pembelajaran, penelitian, maupun pengembangan media pembelajaran berbasis teknologi.

b. Perilaku Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil dari nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu lembaga. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif tidak terbentuk secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh perilaku pemimpin sebagai figur sentral dalam organisasi. Pemimpin yang konsisten menunjukkan kedisiplinan, integritas, keterbukaan, serta komitmen terhadap mutu pendidikan akan menjadi teladan bagi seluruh anggota organisasi. Keteladanan tersebut secara bertahap membentuk budaya kerja yang profesional, kolaboratif, dan inovatif. Sebaliknya, perilaku pemimpin yang kurang disiplin, tidak konsisten, dan tertutup terhadap masukan akan berdampak negatif terhadap budaya organisasi

sehingga produktivitas lembaga menurun. Budaya organisasi yang dibangun tidak hanya menekankan profesionalisme, tetapi juga nilai-nilai ukhuwah, musyawarah, saling menghormati, dan tanggung jawab moral (Aziz & Hanif, 2026). Budaya tersebut menjadi identitas yang membedakan lembaga pendidikan Islam dengan organisasi pendidikan lainnya.

c. Perilaku Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pengambilan keputusan memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi. Pemimpin yang mampu mengambil keputusan secara cepat, tepat, objektif, dan berdasarkan data akan lebih mudah menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi. Pengambilan keputusan dilaksanakan melalui prinsip musyawarah (syura) sebagaimana diajarkan dalam Al-Qur'an. Musyawarah memberikan kesempatan kepada seluruh anggota organisasi untuk memberikan pendapat sehingga keputusan yang dihasilkan menjadi lebih objektif, demokratis, dan mudah diterima oleh semua pihak (Fauzan, 2024). Oleh karena itu, perilaku kepemimpinan yang mengedepankan dialog dan partisipasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan.

d. Perilaku Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan

Perubahan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perkembangan organisasi pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola proses transformasi organisasi. Pemimpin harus mampu mengurangi resistensi terhadap perubahan melalui komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, pelatihan, serta keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam setiap tahapan perubahan. Kemampuan tersebut menjadi semakin penting pada era digital ketika lembaga pendidikan dituntut melakukan berbagai inovasi dalam sistem pembelajaran, administrasi, maupun pelayanan kepada masyarakat (Mania et al., 2025). Pemimpin yang adaptif akan mampu menjadikan perubahan sebagai peluang untuk meningkatkan mutu organisasi, sedangkan pemimpin yang kurang responsif cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi dinamika lingkungan pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat dipahami bahwa perilaku kepemimpinan merupakan faktor yang menghubungkan pembaruan manajemen dengan efektivitas organisasi. Semakin baik perilaku manajemen yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin, semakin besar peluang lembaga pendidikan Islam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.



Gambar 1. Model Pembaruan dan Perilaku Manajemen dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam

Sumber: Hasil sintesis peneliti (2026).

Model konseptual pada Gambar 1 menunjukkan bahwa pembaruan manajemen merupakan titik awal dalam proses peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Pembaruan tersebut mendorong terbentuknya budaya organisasi yang lebih adaptif dan inovatif. Budaya organisasi yang positif selanjutnya memperkuat perilaku kepemimpinan sehingga pemimpin mampu menggerakkan seluruh sumber daya organisasi secara efektif. Dampaknya terlihat pada peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan Islam secara menyeluruh. Model ini menegaskan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh perubahan sistem manajemen, tetapi juga oleh kualitas perilaku kepemimpinan dalam mengelola perubahan tersebut.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembaruan manajemen merupakan kebutuhan strategis bagi setiap lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi perubahan lingkungan pendidikan yang semakin kompleks. Perkembangan teknologi informasi, globalisasi, perubahan kebijakan pendidikan, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap mutu layanan pendidikan menuntut lembaga pendidikan Islam untuk melakukan transformasi secara berkelanjutan. Pembaruan manajemen memiliki hubungan yang erat dengan teori manajemen modern yang menekankan pentingnya efektivitas, efisiensi, adaptabilitas, dan inovasi dalam organisasi. Organisasi pendidikan yang mampu memperbarui sistem pengelolaannya akan lebih siap menghadapi perubahan dibandingkan organisasi yang masih

mempertahankan pola manajemen konvensional. Pembaruan tersebut tetap harus berlandaskan nilai-nilai dasar Islam sehingga proses perubahan tidak menghilangkan identitas dan tujuan utama pendidikan, yaitu membentuk insan yang berilmu, beriman, berakhlak mulia, dan mampu memberikan kemanfaatan bagi masyarakat.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori kepemimpinan transformasional yang menjelaskan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan perubahan organisasi. Pemimpin transformasional mampu membangun visi yang jelas, memberikan inspirasi kepada anggota organisasi, mendorong kreativitas, serta mengembangkan potensi sumber daya manusia secara berkelanjutan. Melalui kepemimpinan yang visioner, perubahan tidak lagi dipandang sebagai ancaman, tetapi sebagai peluang untuk meningkatkan kualitas organisasi. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa perilaku manajemen merupakan faktor yang menentukan keberhasilan implementasi pembaruan tersebut. Pembaruan organisasi tidak akan berjalan secara optimal apabila tidak didukung oleh perilaku kepemimpinan yang efektif. Pemimpin harus mampu mengintegrasikan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan ke dalam perilaku sehari-hari yang mencerminkan profesionalisme dan keteladanan. Oleh karena itu, keberhasilan pembaruan manajemen sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi yang efektif, memberikan motivasi, memberdayakan sumber daya manusia, mengelola konflik, serta mengambil keputusan secara tepat.

Perilaku kepemimpinan memiliki dimensi yang lebih luas dibandingkan konsep kepemimpinan pada umumnya. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pendidik (murabbi), pembimbing (mursyid), teladan (uswah hasanah), sekaligus penggerak perubahan (change agent). Nilai-nilai amanah, kejujuran (siddiq), kecerdasan (fathanah), kemampuan menyampaikan informasi secara terbuka (tabligh), keadilan, tanggung jawab, dan musyawarah menjadi prinsip utama yang harus tercermin dalam setiap perilaku kepemimpinan. Hasil penelitian pada bagian implementasi pembaruan manajemen menunjukkan bahwa digitalisasi administrasi, penguatan kompetensi guru, penerapan manajemen berbasis mutu, dan pengembangan budaya organisasi merupakan strategi yang paling banyak diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam. Lembaga pendidikan mulai menyadari pentingnya inovasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Digitalisasi administrasi, misalnya, memberikan dampak positif terhadap kecepatan pelayanan, transparansi pengelolaan data, akuntabilitas keuangan, serta efektivitas pengambilan keputusan. Namun demikian, keberhasilan digitalisasi masih dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, dukungan infrastruktur, serta komitmen pimpinan dalam mengelola perubahan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki peran sebagai mediator antara pembaruan manajemen dan efektivitas organisasi. Budaya organisasi yang kolaboratif, inovatif, disiplin, dan berorientasi pada mutu akan memperkuat keberhasilan implementasi berbagai program perubahan. Sebaliknya, budaya organisasi yang cenderung mempertahankan pola kerja lama menjadi salah satu faktor yang menghambat proses transformasi. Oleh karena itu, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk membangun budaya organisasi yang adaptif melalui keteladanan, komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap inovasi, serta pembinaan yang berkelanjutan kepada seluruh warga sekolah.

Selain budaya organisasi, pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat menentukan dalam pembaruan manajemen. Guru dan tenaga kependidikan merupakan aset utama lembaga pendidikan sehingga peningkatan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian harus menjadi prioritas.

Program pelatihan, supervisi akademik, coaching, mentoring, serta pengembangan komunitas belajar terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja guru dan mempercepat implementasi inovasi di lingkungan sekolah atau madrasah. Dengan demikian, investasi pada pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi jangka panjang dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja guru, budaya organisasi, efektivitas manajemen, serta mutu pendidikan. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya mengkaji hubungan antara kepemimpinan dengan satu atau dua variabel organisasi, seperti kinerja guru atau budaya organisasi. Penelitian tersebut belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai keterkaitan antara pembaruan manajemen, perilaku kepemimpinan, implementasi perubahan, dan efektivitas organisasi dalam perspektif pendidikan Islam.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih integratif dengan menghubungkan konsep pembaruan manajemen modern dan perilaku kepemimpinan Islam dalam satu kerangka konseptual. Pembaruan manajemen dipandang sebagai proses transformasi organisasi yang hanya akan berhasil apabila didukung oleh perilaku kepemimpinan yang visioner, partisipatif, adaptif, dan berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, efektivitas organisasi pendidikan tidak hanya bergantung pada sistem manajemen yang diterapkan, tetapi juga pada kualitas perilaku pemimpin dalam menggerakkan seluruh sumber daya organisasi.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengembangan model konseptual yang mengintegrasikan pembaruan manajemen, perilaku kepemimpinan, budaya organisasi, dan efektivitas organisasi dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang membahas variabel-variabel tersebut secara terpisah, penelitian ini menunjukkan bahwa pembaruan manajemen merupakan titik awal transformasi organisasi, sedangkan perilaku kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan implementasi perubahan. Integrasi tersebut menghasilkan model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai spiritual, pembentukan karakter, dan peningkatan kualitas pelayanan pendidikan Islam.

Penelitian ini memiliki nilai teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian Manajemen Pendidikan Islam melalui pengembangan konsep kepemimpinan yang mengintegrasikan teori manajemen modern dengan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam. Secara praktis, hasil penelitian dapat dijadikan acuan bagi kepala madrasah, kepala sekolah, pimpinan pesantren, dan pengelola perguruan tinggi Islam dalam merancang strategi pembaruan manajemen yang berkelanjutan. Melalui kepemimpinan yang visioner, adaptif, kolaboratif, dan berlandaskan nilai-nilai Islam, lembaga pendidikan diharapkan mampu meningkatkan mutu layanan, memperkuat daya saing, serta menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, profesional, dan berkarakter Islami.

KESIMPULAN

Pembaruan manajemen merupakan kebutuhan strategis dalam kepemimpinan pendidikan Islam untuk menjawab tantangan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta dinamika lingkungan pendidikan. Pembaruan tersebut tidak hanya mencakup perubahan sistem administrasi, tetapi juga meliputi transformasi

kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia, penguatan budaya organisasi, pemanfaatan teknologi informasi, dan penyempurnaan sistem pengambilan keputusan. Dalam perspektif pendidikan Islam, pembaruan manajemen harus tetap berlandaskan pada nilai-nilai amanah, kejujuran, keadilan, musyawarah, profesionalisme, dan tanggung jawab sehingga perubahan yang dilakukan tetap sejalan dengan prinsip-prinsip ajaran Islam. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perilaku manajemen memiliki peran yang sangat menentukan dalam keberhasilan kepemimpinan pendidikan Islam. Perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan melalui komunikasi yang efektif, kemampuan memberikan motivasi, keteladanan, pengambilan keputusan yang partisipatif, serta kemampuan mengelola perubahan terbukti mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional lebih mampu membangun komitmen, menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, serta mendorong inovasi dibandingkan dengan kepemimpinan yang bersifat otoriter dan berorientasi pada kekuasaan. Implementasi pembaruan manajemen pada lembaga pendidikan Islam diwujudkan melalui digitalisasi administrasi, penguatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, penerapan manajemen berbasis mutu, pengembangan budaya organisasi yang inovatif, serta optimalisasi kepemimpinan transformasional. Berbagai strategi tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, efektivitas pengelolaan organisasi, transparansi administrasi, dan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia. Namun demikian, implementasi pembaruan masih menghadapi beberapa tantangan, antara lain keterbatasan kompetensi digital, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sarana dan prasarana, serta belum meratanya budaya inovasi di berbagai lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini juga membuktikan bahwa efektivitas organisasi pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku kepemimpinan. Semakin baik perilaku manajemen yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin, semakin tinggi pula kemampuan organisasi dalam meningkatkan kinerja guru, membangun budaya organisasi yang positif, memperkuat kerja sama, serta mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan menjadi faktor yang menghubungkan pembaruan manajemen dengan peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis melalui pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam yang mengintegrasikan konsep pembaruan manajemen modern dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam satu kerangka konseptual. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kepala madrasah, kepala sekolah, pimpinan pesantren, pengelola perguruan tinggi Islam, serta para pengambil kebijakan pendidikan dalam merancang strategi kepemimpinan yang visioner, adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Melalui penerapan pembaruan manajemen yang didukung oleh perilaku kepemimpinan yang efektif, lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu menghasilkan tata kelola organisasi yang profesional, berdaya saing, serta mampu menjawab tantangan pendidikan pada era transformasi digital tanpa meninggalkan nilai-nilai luhur ajaran Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, V. I., Muchtar, N. E. P., Fahrudin, A. H., Ikmal, H., & Mubin, M. (2026). *Manajemen Pendidikan Islam: Teori, Strategi, dan Praktik Pengelolaan Lembaga*. Nawa Litera Publishing.
- Amini, H. (2025). Transformasi Digital dalam Administrasi Pendidikan untuk Meningkatkan Efisiensi dan Kualitas Pengambilan Keputusan. *JMPI: Jurnal*

- Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Asrin, A. (2021). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru*. CV. Azka Pustaka.
- Aziz, F. A., & Hanif, M. (2026). Adaptasi Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam di Era Transformasi Kelembagaan. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 162–173.
- Azmaniar, Y., Desmira, S., Gistituati, N., Rusdinal, R., & Nellitawati, N. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Budaya Sekolah Yang Inovatif Dan Kolaboratif Di Smpn 2 Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 10(4), 2237–2249.
- Brillianov, V. S. G., & Suklani. (2024). Prinsip-prinsip total quality management dalam membangun lembaga pendidikan berbasis mutu. *Journal of Islamic Education Management*, 10(2), 35–42. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare>
- Diana, Z., & Faslah, R. (2025). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Penerapan Total Quality Management (TQM) di Era Transformasi Digital. *Jurnal Simki Pedagogia*, 8(2), 549–561. <https://doi.org/10.29407/jsp.v8i2.1173>
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf)
- Emzir. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data* (Jakarta: Rajawali Pers. h.59.
- Fauzan. (2024). Kepemimpinan pendidikan Islam berbasis Nilai Amanah. *Manajemen Pendidikan Islam*.
- Iskandar, K. (2023). Lembaga pendidikan pesantren di tengah arus perubahan global. *Journal of Education and Religious Studies (JERS)*, 3(01).
- Ma'arif, M. Z., Maunah, B., & Safi'i, A. (2026). Fenomena Manajemen Perubahan Pendidikan Islam Transformatif. *As-Sulthan Journal of Education*, 3(1), 285–296.
- Mania, M. A., Giu, I. Y., & Nurpriatna, A. (2025). Sistem Informasi Manajemen, efek Transformasi Digital Madrasah Aliyah Al-Wathoniyah 5: Menggali Efektivitas SIM dalam Meningkatkan Kinerja Akademik dan Manajemen: Digital Transformation of Madrasah Aliyah: Evaluation of the Effectiveness of Management Inf. *Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(1), 34–55.
- Manzil, K. L., & Muttaqin, M. I. (2024). Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam (Pengertian, Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah, Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam, Dan Keberhasilannya). *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(7), 734–743.
- Marlinah, H., Wadi, I., & Akbar, M. A. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD Tangerang Selatan. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 4(1), 31–40. <https://doi.org/10.37481/jmoi.v4i1.165>
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi aksara.
- Muttaqien, M. I., Mustofa, L., Yumnansa, F. R., Malik, M. M., & Buzairi, M. (2024). Peran kepemimpinan dalam membangun model pembaharuan lembaga pendidikan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(1), 491–497.
- Nasti, N., & Lubis, A. H. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi, proses dan transformasi dalam organisasi modern*. Serasi Media Teknologi.
- Noor, M. R. F., Akbari, A. R., & Annisa, Y. N. (2026). Strategi Manajemen Perubahan dan Kepemimpinan Transformasional dalam Transformasi Budaya Organisasi. *Journal of Organizational Performance and Analysis*, 2(1), 164–173.

- Purnama, M. D. I., Us, K. A., & Shalahudin, S. (2025). Urgensi dan kontribusi komunikasi dalam manajemen pendidikan. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 5(1), 20–28.
- Rahardika, Z. F., & Setiyatna, H. (2026). Literature Review: Inovasi Manajemen Pendidikan Islam Di Era Society 5.0. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 4(2), 3936–3944.
- Rawis, J. A. M., Tangkere, T. F. S., Modeong, M., & Lahea, M. Y. (2025). *Tantangan Utama dalam Manajemen Pendidikan di Era Teknologi*. CV Eureka Media Aksara.
- Safrudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Journal Of Social Science Research*, 3(2), 1–15.
- Sari, A. R. (2024). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RnD. *Jurnal EQUILIBRIUM*, 5(January), 1–7.
- Selfiana, S., Syarweny, N., Achdiat, A., Islah, K., Syafaat, F., Septiadi, M. A., Wahyu, F. P., & Ramadhan, R. (2025). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Setiawan, H. R. (2021). *Manajemen Peserta Didik:(Upaya Peningkatan Kualitas Lulusan* (Vol. 1). umsu press.
- Subni, M., Putri, A. P., Restiawati, Y., Pelealu, N. C. O. M., & Dwiyono, Y. (2024). Implementasi Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *SISTEMA: Jurnal Pendidikan*, 5(1).
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sunariyanto, B., & Fatonah, K. (2026). Tajdid dan Negosiasi Modernitas Digital dalam Pendidikan Tinggi Muhammadiyah. *MURAJA'AH: Journal of Islamic Studies*, 1(1), 62–78.
- Sutarman, S. T., Kom, S., MM, M. P., & Sulastri, N. (2026). *Pemimpin Organisasi*. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Thoyibah, F. A. (2025). Model Kepemimpinan Profetik Rasulullah dalam Konteks Kepemimpinan Transformasional Modern. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3), 582–589.
- Tiftazani, S., Trihantoyo, S., Roesminingsih, E., & Khamidi, A. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Organisasi Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 7(1), 1–15.
- Wajdi, Farid; Astiswijaya, Nike; Suandi; Hozairi; Usman, E. (2024). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*.
- Yuliana, A., Gusniati, D., Asmendri, A., & Sari, M. (2025). Teori perencanaan pendidikan dalam lingkup manajemen pendidikan Islam. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 11(2), 85–92.
- Zed, M. (2022). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.