

REKONSTRUKSI MODEL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM BERBASIS DYNAMIC CAPABILITY

Lailatul Badriyah¹, Siti Aimah²

^{1,2}Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSAYA) Blokagung Banyuwangi

Lailanur2028@gmail.com¹, sitaiimah@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi manajemen pendidikan Islam dalam menghadapi disrupsi transformasi pendidikan serta merekonstruksi model manajemen pendidikan Islam berbasis Dynamic Capability sebagai strategi adaptif untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus pada lembaga pendidikan Islam yang dipilih secara purposif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen pendidikan Islam masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya kemampuan adaptasi terhadap perubahan, keterbatasan inovasi organisasi, serta belum optimalnya pengelolaan sumber daya dalam merespons dinamika transformasi pendidikan. Penerapan prinsip Dynamic Capability melalui dimensi sensing, seizing, dan transforming terbukti mampu meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi, memperkuat inovasi kelembagaan, serta mendorong tata kelola pendidikan yang lebih responsif terhadap perubahan. Kontribusi penelitian ini adalah menghasilkan rekonstruksi model manajemen pendidikan Islam berbasis Dynamic Capability yang dapat dijadikan kerangka konseptual sekaligus acuan praktis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan di era transformasi pendidikan.

Kata kunci: Dynamic Capability; Manajemen Pendidikan Islam; Transformasi Pendidikan.

Abstract

This study aims to analyze the implementation of Islamic educational management in the face of educational transformation disruptions and to reconstruct an Islamic educational management model based on "Dynamic Capabilities" as an adaptive strategy to enhance the competitiveness and sustainability of educational institutions. The study employs a qualitative approach specifically a case study design focusing on Islamic educational institutions selected through purposive sampling. Data were gathered via in-depth interviews, observation, and document analysis, and subsequently analyzed using an interactive analysis model comprising data reduction, data display, and conclusion drawing. Data validity was verified through source and technique triangulation. The findings indicate that the implementation of Islamic educational management still faces various challenges, such as low adaptability to change, limited organizational innovation, and suboptimal resource management in responding to the dynamics of educational transformation. Applying Dynamic Capability principles through the dimensions of sensing, seizing, and transforming proved effective in enhancing organizational adaptability, strengthening institutional innovation, and fostering educational governance that is more responsive to

change. The study contributes a reconstructed Islamic educational management model based on Dynamic Capabilities, serving as both a conceptual framework and a practical guide for administrators of Islamic educational institutions to build adaptive, innovative, and sustainable organizations in the era of educational transformation.

Keywords: *Dynamic Capabilities; Islamic Educational Management; Educational Transformation.*

PENDAHULUAN

Transformasi pendidikan mendorong lembaga pendidikan Islam menghadapi perubahan yang semakin kompleks(Sahin, 2018). Perubahan teknologi, kebijakan, dan karakter peserta didik menuntut sistem manajemen yang lebih adaptif(Shute & Zapata-Rivera, 2012). Namun, banyak lembaga masih menerapkan pola pengelolaan yang bersifat administratif dan kurang responsif terhadap perubahan(Kezar & Eckel, 2002). Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pembaruan model manajemen agar lembaga mampu bertahan sekaligus berkembang di tengah dinamika pendidikan(Peters & Rodabaugh, 1988).

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara pembelajaran, komunikasi, dan pengelolaan lembaga pendidikan(Bates & Sangra, 2011). Meskipun demikian, pemanfaatan teknologi di banyak lembaga pendidikan Islam belum diimbangi dengan perubahan strategi manajerial(Faizin, 2024). Berbagai aktivitas masih dilakukan secara konvensional sehingga proses pengambilan keputusan menjadi kurang efektif(Gregory et al., 2012). Fenomena ini menegaskan pentingnya kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan secara berkelanjutan(Hanelt et al., 2021).

Persaingan mutu antarlembaga pendidikan semakin meningkat seiring bertambahnya harapan masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan(Knight, 2008). Orang tua tidak hanya mempertimbangkan aspek keagamaan, tetapi juga inovasi, profesionalisme, dan kesiapan menghadapi perkembangan zaman(Senge et al., 2012). Kenyataannya, sebagian lembaga pendidikan Islam masih kesulitan menciptakan keunggulan yang berkelanjutan(Moslimany et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan model manajemen yang mampu memperkuat daya saing lembaga melalui inovasi yang sistematis(Hartley et al., 2013).

Perubahan kebijakan pendidikan yang berlangsung secara dinamis menuntut pimpinan lembaga mengambil keputusan secara cepat dan tepat (Fullan, 2016). Namun, tidak semua lembaga memiliki kapasitas organisasi yang memadai untuk merespons perubahan tersebut(Gumport, 2000). Akibatnya, proses adaptasi sering berjalan lambat dan berdampak pada efektivitas pengelolaan pendidikan(Kezar & Eckel, 2002). Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi perlu menjadi bagian penting dalam sistem manajemen pendidikan Islam(Faizin, 2024).

Konsep *Dynamic Capability* semakin banyak digunakan dalam kajian manajemen organisasi karena mampu menjelaskan bagaimana organisasi bertahan melalui kemampuan mengenali perubahan, memanfaatkan peluang, dan melakukan transformasi(Helfat et al., 2009). Meskipun demikian, penerapannya dalam manajemen

pendidikan Islam masih relatif terbatas (Oplatka & Arar, 2017). Kesenjangan tersebut membuka peluang untuk merekonstruksi model manajemen yang lebih adaptif sehingga mampu menjawab tantangan transformasi pendidikan secara berkelanjutan (Loorbach, 2007).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Dynamic Capability* merupakan pendekatan strategis yang mampu meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengenali perubahan (*sensing*), memanfaatkan peluang (*seizing*), dan melakukan transformasi (*transforming*) secara berkelanjutan (Teece et al., 2016). Di sisi lain, kajian tentang manajemen pendidikan Islam masih didominasi pembahasan fungsi manajemen konvensional, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (Oplatka & Arar, 2017). Kondisi tersebut menunjukkan masih terbatasnya penelitian yang mengintegrasikan teori *Dynamic Capability* sebagai dasar rekonstruksi model manajemen pendidikan Islam untuk menghadapi disrupsi transformasi pendidikan (Sahin, 2018).

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model manajemen pendidikan Islam yang mengintegrasikan teori *Dynamic Capability* ke dalam tata kelola lembaga pendidikan Islam sebagai kerangka adaptasi terhadap disrupsi transformasi pendidikan (Warisno et al., 2025). Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya (Bogodistov & Wohlgemuth, 2017). Integrasi tersebut menghasilkan kerangka konseptual yang lebih adaptif, inovatif, dan berorientasi pada keberlanjutan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan pendidikan yang dinamis (Adams et al., 2016).

Penelitian ini penting dilakukan karena menganalisis kemampuan manajemen pendidikan Islam dalam merespons disrupsi transformasi pendidikan yang semakin kompleks akibat perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, serta meningkatnya tuntutan mutu layanan pendidikan (Hanafi et al., 2021). Banyak lembaga pendidikan Islam masih menerapkan pola pengelolaan yang kurang adaptif sehingga kesulitan menghadapi dinamika lingkungan yang berubah dengan cepat (Koehrsen, 2021). Oleh karena itu, (Lichtenthaler & Lichtenthaler, 2009), meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, serta mewujudkan tata kelola lembaga pendidikan Islam yang berkelanjutan, kompetitif, dan relevan dengan kebutuhan pendidikan masa depan (Faizin, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Genteng, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah tersebut memiliki komitmen terhadap pengembangan mutu pendidikan, penerapan inovasi pembelajaran, serta penguatan tata kelola organisasi yang relevan dengan dinamika transformasi pendidikan (Fullan, 2016). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif karena bertujuan memahami secara mendalam fenomena manajemen pendidikan yang terjadi dalam konteks nyata, sehingga mampu menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai proses adaptasi organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan (Dutton & Dukerich, 1991).

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, karena penelitian berfokus pada pengkajian secara mendalam terhadap praktik manajemen pendidikan di satu lembaga pendidikan sebagai sebuah kasus yang utuh(Simons, 2009). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai strategi, kebijakan, serta proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam menghadapi disrupsi transformasi pendidikan(Timotheou et al., 2023). Melalui studi kasus, peneliti dapat menganalisis hubungan antarfenomena yang terjadi sekaligus merekonstruksi model manajemen pendidikan berbasis *Dynamic Capability* sesuai dengan kondisi empiris di lapangan(Schilke et al., 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi(Owen, 2014). Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan pihak lain yang memiliki keterkaitan dengan pengelolaan sekolah(Armstrong, 2010). Observasi dilakukan untuk memperoleh data mengenai aktivitas manajerial, budaya organisasi, serta proses adaptasi terhadap perubahan yang berlangsung di lingkungan sekolah(Ravasi & Schultz, 2006). Sementara itu, studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi melalui analisis dokumen seperti visi dan misi sekolah, program kerja, laporan kegiatan, struktur organisasi, serta berbagai kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan pendidikan(Hallinger & Murphy, 1985).

Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña, yang meliputi proses kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan(Miles et al., 2014). Analisis dilakukan secara berkesinambungan sejak awal pengumpulan data hingga penelitian selesai sehingga peneliti dapat menemukan pola, tema, dan hubungan antarkategori yang muncul dari data lapangan(Miles et al., 2014). Hasil analisis kemudian diinterpretasikan berdasarkan perspektif *Dynamic Capability* yang mencakup kemampuan *sensing*, *seizing*, dan *transforming* sebagai dasar dalam merekonstruksi model manajemen pendidikan Islam yang adaptif(Wilden et al., 2016).

Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, member checking, serta peningkatan ketekunan peneliti selama proses penelitian(Jonsen & Jehn, 2009). Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi(Fusch et al., 2018). Selanjutnya, *member checking* dilakukan dengan meminta informan mengonfirmasi kembali hasil interpretasi data agar sesuai dengan kondisi yang sebenarnya(Lim, 2025). Melalui teknik pemeriksaan tersebut diharapkan data yang diperoleh memiliki tingkat kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas yang tinggi sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah(Shenton, 2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemampuan *Sensing* Membantu Lembaga Mengenali Perubahan Pendidikan Lebih Cepat

Kemampuan *sensing* memungkinkan lembaga pendidikan mengenali perubahan lingkungan secara dini melalui pemantauan perkembangan teknologi, kebijakan, dan kebutuhan masyarakat (Watson et al., 2010). Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan sekolah secara berkala melakukan evaluasi program dan identifikasi tantangan yang muncul (Marzano et al., 2005). Kondisi tersebut membuat sekolah lebih siap menyusun strategi yang sesuai (Feiman-Nemser, 2001). Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan membaca perubahan merupakan fondasi utama dalam rekonstruksi manajemen pendidikan yang adaptif, sebagai mana keterangan Kepala sekolah (Heifetz et al., 2009).

"Kami rutin mengevaluasi perkembangan teknologi, kebijakan pendidikan, dan kebutuhan peserta didik agar program sekolah dapat segera disesuaikan. Dengan cara itu, sekolah tidak terlambat dalam merespons setiap perubahan yang terjadi."

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pimpinan sekolah telah menerapkan kemampuan *sensing* sebagai bagian dari proses manajemen yang adaptif (Janssen & Van der Voort, 2020). Kegiatan evaluasi rutin terhadap perkembangan teknologi, kebijakan pendidikan, dan kebutuhan peserta didik mencerminkan adanya upaya sistematis untuk mengenali perubahan lingkungan sejak dini (Hungerford & Volk, 1990). Kemampuan ini memungkinkan sekolah menyusun strategi yang lebih tepat sebelum perubahan memberikan dampak yang lebih luas (Fullan, 2016) (Fullan, 2007). Dengan demikian, *sensing* tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas pemantauan, tetapi juga menjadi landasan dalam merekonstruksi model manajemen pendidikan yang responsif, inovatif, dan berorientasi pada keberlanjutan (Flori et al., 2025).



Gambar 1. Kelola Perubahan Sekolah

Pengelolaan perubahan sekolah tidak cukup dilakukan dengan memberikan respons setelah perubahan terjadi, tetapi harus diawali dengan kemampuan mengantisipasi perubahan melalui identifikasi tantangan dan peluang sejak dini (Fullan, 2016) (Kanter, 1992). Strategi antisipatif menjadi dasar penyusunan perencanaan jangka

panjang yang terarah sehingga sekolah memiliki kesiapan menghadapi perkembangan di masa depan(Walker et al., 2013). Selanjutnya, implementasi strategi didukung oleh pemeliharaan operasional secara rutin agar seluruh program tetap berjalan efektif(Ahuja & Khamba, 2008). Keempat komponen tersebut membentuk siklus pengelolaan perubahan yang saling terintegrasi untuk mewujudkan tata kelola sekolah yang adaptif, berkelanjutan, dan mampu menghadapi dinamika transformasi pendidikan(Mader et al., 2013).

Kemampuan *Seizing* Mempercepat Pemanfaatan Peluang Strategis

Kemampuan *seizing* terlihat dari keberhasilan sekolah mengubah berbagai peluang menjadi program yang mendukung peningkatan mutu pendidikan(Hargreaves & Fullan, 2015). Hal ini dibuktikan melalui pengembangan inovasi pembelajaran, peningkatan kompetensi guru, serta perluasan kemitraan dengan berbagai pihak(McLaughlin & Talbert, 2006). Langkah tersebut mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan program sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan peluang secara strategis menjadi faktor penting dalam memperkuat daya saing lembaga Pendidikan, Kepala sekolah(Parakhina et al., 2017).

"Setiap peluang yang muncul, seperti pelatihan guru, kerja sama dengan perguruan tinggi, maupun pemanfaatan teknologi pembelajaran, kami tindak lanjuti menjadi program sekolah agar memberikan manfaat nyata bagi peningkatan mutu pendidikan."

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya mampu mengenali peluang, tetapi juga memiliki kemampuan *seizing*, yaitu mengubah peluang menjadi kebijakan dan program yang memberikan nilai tambah bagi organisasi(Brewer, 1999). Pelatihan guru, kemitraan dengan perguruan tinggi, dan pemanfaatan teknologi pembelajaran dimanfaatkan sebagai strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan(Laurillard, 2013). Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan manajemen pendidikan tidak hanya bergantung pada kemampuan membaca perubahan, tetapi juga pada ketepatan dalam mengambil peluang sehingga mampu memperkuat daya saing dan kualitas layanan pendidikan(Fullan, 2016).



Gambar 2. Mengubah Peluang Menjadi Nilai Tambahan

Kemampuan *seizing* diwujudkan melalui pemanfaatan berbagai peluang strategis menjadi program yang memberikan nilai tambah bagi sekolah (Ireland et al., 2003). Pelatihan guru berperan dalam meningkatkan kompetensi pendidik secara berkelanjutan, kemitraan dengan perguruan tinggi memperkuat kualitas akademik dan daya saing lembaga, sedangkan pemanfaatan teknologi mendukung efektivitas proses pembelajaran serta tata kelola sekolah (Garzón Artacho et al., 2020) (Pucciarelli & Kaplan, 2016). Ketiga strategi tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan mutu pendidikan (McLaughlin & Talbert, 2006). Dengan demikian, kemampuan mengelola peluang secara tepat menjadi faktor penting dalam membangun lembaga pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing (Toma, 2010).

Proses Transforming Menghasilkan Tata Kelola Pendidikan yang Lebih Adaptif

Kemampuan *transforming* tercermin dalam perubahan tata kelola organisasi melalui penyempurnaan struktur kerja, pemanfaatan teknologi digital, dan penguatan budaya inovasi (Davenport, 1993). Data observasi dan dokumentasi menunjukkan adanya peningkatan koordinasi antarunit kerja serta percepatan pengambilan keputusan (Perlow et al., 2002). Perubahan tersebut mendorong organisasi menjadi lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan pendidikan (Edwards, 2002). Temuan ini menegaskan bahwa proses transformasi merupakan inti dari rekonstruksi model manajemen pendidikan Islam berbasis *Dynamic Capability*, kepala sekolah (Arifin et al., 2018).

"Kami terus menyempurnakan tata kelola sekolah melalui pembagian tugas yang lebih jelas, pemanfaatan sistem digital dalam administrasi, serta membangun budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi agar sekolah mampu beradaptasi dengan setiap perubahan."

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan kemampuan *transforming* melalui penyempurnaan tata kelola organisasi yang berorientasi pada perubahan (Eisenbach et al., 1999). Pembagian tugas yang lebih jelas mencerminkan upaya

meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan pemanfaatan sistem digital mempercepat layanan administrasi dan pengambilan keputusan (Milakovich, 2012). Selain itu, penguatan budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi menunjukkan komitmen sekolah dalam membangun organisasi yang terus berkembang (Büschgens et al., 2013). Temuan ini mengindikasikan bahwa proses transformasi tidak hanya mengubah sistem kerja, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara berkelanjutan terhadap dinamika pendidikan (Frenk et al., 2010).



Gambar 3. Transformasi Sekolah yang Berkelanjutan

Transformasi sekolah yang berkelanjutan dibangun melalui empat komponen utama yang saling terintegrasi, yaitu penyempurnaan tata kelola organisasi, pembagian tugas yang jelas, pemanfaatan sistem digital, dan penguatan budaya inovasi (Fullan & Quinn, 2015). Tata kelola yang baik menciptakan struktur kerja yang efektif, pembagian tugas meningkatkan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, sistem digital mempercepat layanan dan pengambilan keputusan, sedangkan budaya inovasi mendorong lahirnya ide-ide baru (Clarke, 2020). Sinergi keempat komponen tersebut menghasilkan organisasi sekolah yang lebih adaptif, efisien, dan mampu menghadapi perubahan secara berkelanjutan (Espinosa & Porter, 2011).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa rekonstruksi model manajemen pendidikan Islam berbasis *Dynamic Capability* menjadi strategi yang efektif dalam menghadapi disrupsi transformasi pendidikan (Halimah et al., 2024). Kemampuan *sensing* memungkinkan lembaga mengenali perubahan lingkungan secara dini melalui pemantauan perkembangan teknologi, kebijakan, dan kebutuhan masyarakat sehingga organisasi mampu menyusun langkah yang lebih adaptif (Folke et al., 2005). Kemampuan *seizing* mendorong sekolah memanfaatkan berbagai peluang menjadi program strategis, seperti peningkatan kompetensi guru, penguatan kemitraan, dan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan mutu pendidikan (Pedro et al., 2019). Sementara itu, kemampuan *transforming* diwujudkan melalui penyempurnaan tata kelola organisasi, digitalisasi administrasi, pembagian tugas yang lebih efektif, serta penguatan budaya inovasi yang menjadikan organisasi lebih fleksibel dan berkelanjutan (Martínez-Peláez et al., 2023).

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menghasilkan rekonstruksi model manajemen pendidikan Islam yang mengintegrasikan tiga dimensi utama *Dynamic Capability*, yaitu *sensing*, *seizing*, dan *transforming*, sebagai kerangka pengelolaan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada keberlanjutan (Larabi, 2026). Model ini tidak hanya memperkuat kemampuan lembaga dalam merespons perubahan, tetapi juga memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan teori manajemen pendidikan Islam serta menjadi acuan praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam membangun tata kelola yang lebih responsif terhadap dinamika pendidikan di masa depan (Ilham, 2020) (Lunenburg & Ornstein, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R., Jeanrenaud, S., Bessant, J., Denyer, D., & Overy, P. (2016). Sustainability-oriented innovation: A systematic review. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 180–205. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12068>
- Ahuja, I. P. S., & Khamba, J. S. (2008). Total productive maintenance: literature review and directions. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 25(7), 709–756. <https://doi.org/10.1108/02656710810890890>
- Arifin, I., Juharyanto, Mustiningsih, & Taufiq, A. (2018). Islamic crash course as a leadership strategy of school principals in strengthening school organizational culture. *Sage Open*, 8(3), 2158244018799849. <https://doi.org/10.1177/2158244018799849>
- Armstrong, D. E. (2010). Rites of passage: Coercion, compliance, and complicity in the socialization of new vice-principals. *Teachers College Record*, 112(3), 685–722. <https://doi.org/10.1177/016146811011200308>
- Bates, A. W. T., & Sangra, A. (2011). *Managing technology in higher education: Strategies for transforming teaching and learning*. John Wiley & Sons.
- Bogodistov, Y., & Wohlgemuth, V. (2017). Enterprise risk management: a capability-based perspective. *The Journal of Risk Finance*, 18(3), 234–251. <https://doi.org/10.1108/JRF-10-2016-0131>
- Brewer, G. D. (1999). The challenges of interdisciplinarity. *Policy Sciences*, 32(4), 327–337.
- Büschgens, T., Bausch, A., & Balkin, D. B. (2013). Organizational culture and innovation: A meta-analytic review. *Journal of Product Innovation Management*, 30(4), 763–781. <https://doi.org/10.1111/jpim.12021>
- Clarke, A. (2020). Digital government units: what are they, and what do they mean for digital era public management renewal? *International Public Management Journal*, 23(3), 358–379. <https://doi.org/10.1080/10967494.2019.1686447>
- Davenport, T. H. (1993). *Process innovation: reengineering work through information technology*. Harvard business press.
- Dutton, J. E., & Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34(3), 517–554. <https://doi.org/10.5465/256405>
- Edwards, R. (2002). *Changing places?: Flexibility, lifelong learning and a learning society*. Routledge.
- Eisenbach, R., Watson, K., & Pillai, R. (1999). Transformational leadership in the context of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 80–89. <https://doi.org/10.1108/09534819910263631>
- Espinosa, Á., & Porter, T. (2011). Sustainability, complexity and learning: insights from

- complex systems approaches. *The Learning Organization*, 18(1), 54–72. <https://doi.org/10.1108/09696471111096000>
- Faizin, M. A. (2024). Islamic boarding education management reform: transformation strategies to improve competitiveness and relevance. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 16(2), 2497–2506. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i2.4462>
- Feiman-Nemser, S. (2001). From preparation to practice: Designing a continuum to strengthen and sustain teaching. *Teachers College Record*, 103(6), 1013–1055. <https://doi.org/10.1177/016146810110300601>
- Flori, M., Raulea, E.-C., & Raulea, C. (2025). Innovative leadership and sustainability in higher education management. *Computers and Education Open*, 100272. <https://doi.org/10.1016/j.caeo.2025.100272>
- Folke, C., Hahn, T., Olsson, P., & Norberg, J. (2005). Adaptive governance of social-ecological systems. *Annu. Rev. Environ. Resour.*, 30, 441–473. <https://doi.org/10.1146/annurev.energy.30.050504.144511>
- Frenk, J., Chen, L., Bhutta, Z. A., Cohen, J., Crisp, N., Evans, T., Fineberg, H., Garcia, P., Ke, Y., & Kelley, P. (2010). Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world. *The Lancet*, 376(9756), 1923–1958. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(10\)61854-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(10)61854-5)
- Fullan, M. (2007). *Leading in a culture of change*. John Wiley & Sons.
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change*. Teachers college press.
- Fullan, M., & Quinn, J. (2015). *Coherence: The right drivers in action for schools, districts, and systems*. Corwin Press.
- Fusch, P., Fusch, G. E., & Ness, L. R. (2018). Denzin’s paradigm shift: Revisiting triangulation in qualitative research. *Journal of Sustainable Social Change*, 10(1), 2. <https://doi.org/10.5590/JOSC.2018.10.1.02>
- Garzón Artacho, E., Martínez, T. S., Ortega Martin, J. L., Marin Marin, J. A., & Gómez García, G. (2020). Teacher training in lifelong learning—The importance of digital competence in the encouragement of teaching innovation. *Sustainability*, 12(7), 2852. <https://doi.org/10.3390/su12072852>
- Gregory, R., Failing, L., Harstone, M., Long, G., McDaniels, T., & Ohlson, D. (2012). *Structured decision making: a practical guide to environmental management choices*. John Wiley & Sons.
- Gumport, P. J. (2000). Academic restructuring: Organizational change and institutional imperatives. *Higher Education*, 39(1), 67–91. <https://doi.org/10.1023/A:1003859026301>
- Halimah, S., Yusuf, A., & Safiudin, K. (2024). Pesantren education management: The transformation of religious learning culture in the age of disruption. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(3), 648–666. <https://doi.org/10.31538/ndhq.v9i3.16>
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217–247.
- Hanafi, Y., Taufiq, A., Saefi, M., Ikhsan, M. A., Diyana, T. N., Thoriquattyas, T., & Anam, F. K. (2021). The new identity of Indonesian Islamic boarding schools in the “new normal”: the education leadership response to COVID-19. *Heliyon*, 7(3).
- Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1159–1197. <https://doi.org/10.1111/joms.12639>

- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2015). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press. <https://doi.org/10.1080/02680939.2015.1008741>
- Hartley, J., Sørensen, E., & Torfing, J. (2013). Collaborative innovation: A viable alternative to market competition and organizational entrepreneurship. *Public Administration Review*, 73(6), 821–830. <https://doi.org/10.1111/puar.12136>
- Heifetz, R. A., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Harvard business press.
- Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D., & Winter, S. G. (2009). *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*. John Wiley & Sons.
- Hungerford, H. R., & Volk, T. L. (1990). Changing learner behavior through environmental education. *The Journal of Environmental Education*, 21(3), 8–21. <https://doi.org/10.1080/00958964.1990.10753743>
- Ilham, D. (2020). The challenge of Islamic education and how to change. *International Journal of Asian Education*.
- Ireland, R. D., Hitt, M. A., & Sirmon, D. G. (2003). A model of strategic entrepreneurship: The construct and its dimensions. *Journal of Management*, 29(6), 963–989. https://doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00086-2
- Janssen, M., & Van der Voort, H. (2020). Agile and adaptive governance in crisis response: Lessons from the COVID-19 pandemic. *International Journal of Information Management*, 55, 102180. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102180>
- Jonsen, K., & Jehn, K. A. (2009). Using triangulation to validate themes in qualitative studies. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 4(2), 123–150. <https://doi.org/10.1108/17465640910978391>
- Kanter, R. M. (1992). *Challenge of organizational change: How companies experience it and leaders guide it*. Simon and Schuster.
- Kezar, A., & Eckel, P. D. (2002). The effect of institutional culture on change strategies in higher education: Universal principles or culturally responsive concepts? *The Journal of Higher Education*, 73(4), 435–460. <https://doi.org/10.1080/00221546.2002.11777159>
- Knight, J. (2008). *Higher education in turmoil: The changing world of internationalization* (Vol. 13). Brill.
- Koehrsen, J. (2021). Muslims and climate change: How Islam, Muslim organizations, and religious leaders influence climate change perceptions and mitigation activities. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Climate Change*, 12(3), e702. <https://doi.org/10.1002/wcc.702>
- Larabi, C. (2026). Linking innovation capability, strategic orientation, and strategic renewal to sustainable performance: a dynamic capabilities perspective in Saudi small and medium enterprises. *Business Strategy and the Environment*, 35(1), 1255–1271. <https://doi.org/10.1002/bse.70229>
- Laurillard, D. (2013). *Rethinking university teaching: A conversational framework for the effective use of learning technologies*. Routledge.
- Lichtenthaler, U., & Lichtenthaler, E. (2009). A capability-based framework for open innovation: Complementing absorptive capacity. *Journal of Management Studies*, 46(8), 1315–1338. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00854.x>
- Lim, W. M. (2025). What is qualitative research? An overview and guidelines. *Australasian Marketing Journal*, 33(2), 199–229. <https://doi.org/10.1177/14413582241264619>
- Loorbach, D. (2007). *Transition management: new mode of governance for sustainable development*.

- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. (2021). *Educational administration: Concepts and practices*. Sage Publications.
- Mader, C., Scott, G., & Abdul Razak, D. (2013). Effective change management, governance and policy for sustainability transformation in higher education. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 4(3), 264–284. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-09-2013-0037>
- Martínez-Peláez, R., Ochoa-Brust, A., Rivera, S., Félix, V. G., Ostos, R., Brito, H., Félix, R. A., & Mena, L. J. (2023). Role of digital transformation for achieving sustainability: mediated role of stakeholders, key capabilities, and technology. *Sustainability*, 15(14), 11221. <https://doi.org/10.3390/su151411221>
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. ASCD.
- McLaughlin, M. W., & Talbert, J. E. (2006). *Building school-based teacher learning communities: Professional strategies to improve student achievement*. Teachers College Press.
- Milakovich, M. E. (2012). *Digital governance: New technologies for improving public service and participation*. Routledge.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis*. sage.
- Moslimany, R., Otaibi, A., & Shaikh, F. (2024). Designing a holistic curriculum: Challenges and opportunities in islamic education. *Journal on Islamic Studies*, 1(1), 52–73. <https://doi.org/10.35335/beztg009>
- Oplatka, I., & Arar, K. (2017). The research on educational leadership and management in the Arab world since the 1990s: A systematic review. *Review of Education*, 5(3), 267–307. <https://doi.org/10.1002/rev3.3095>
- Owen, G. T. (2014). Qualitative methods in higher education policy analysis: Using interviews and document analysis. *The Qualitative Report*, 19(26), 1–19.
- Parakhina, V., Godina, O., Boris, O., & Ushvitsky, L. (2017). Strategic management in universities as a factor of their global competitiveness. *International Journal of Educational Management*, 31(1), 62–75. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2016-0053>
- Pedro, F., Subosa, M., Rivas, A., & Valverde, P. (2019). *Artificial intelligence in education: Challenges and opportunities for sustainable development*.
- Perlow, L. A., Okhuysen, G. A., & Repenning, N. P. (2002). The speed trap: Exploring the relationship between decision making and temporal context. *Academy of Management Journal*, 45(5), 931–955. <https://doi.org/10.5465/3069323>
- Peters, T., & Rodabaugh, K. (1988). *Thriving on chaos: Handbook for a management revolution*. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/07377366.1988.10401142>
- Pucciarelli, F., & Kaplan, A. (2016). Competition and strategy in higher education: Managing complexity and uncertainty. *Business Horizons*, 59(3), 311–320. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.01.003>
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433–458. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.21794663>
- Sahin, A. (2018). Critical issues in Islamic education studies: Rethinking Islamic and Western liberal secular values of education. *Religions*, 9(11), 335. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0014>
- Schilke, O., Hu, S., & Helfat, C. E. (2018). Quo vadis, dynamic capabilities? A content-analytic review of the current state of knowledge and recommendations for future research.

- Academy of Management Annals*, 12(1), 390–439.
- Senge, P. M., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., & Dutton, J. (2012). *Schools that learn (updated and revised): A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education*. Crown Currency.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63–75. <https://doi.org/10.3233/EFI-2004-22201>
- Shute, V. J., & Zapata-Rivera, D. (2012). Adaptive educational systems. *Adaptive Technologies for Training and Education*, 7(27), 1–35.
- Simons, H. (2009). *Case study research in practice*.
- Teece, D., Peteraf, M., & Leih, S. (2016). Dynamic capabilities and organizational agility: Risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. *California Management Review*, 58(4), 13–35. <https://doi.org/10.1525/cmr.2016.58.4.13>
- Timotheou, S., Miliou, O., Dimitriadis, Y., Sobrino, S. V., Giannoutsou, N., Cachia, R., Monés, A. M., & Ioannou, A. (2023). Impacts of digital technologies on education and factors influencing schools' digital capacity and transformation: A literature review. *Education and Information Technologies*, 28(6), 6695–6726. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11431-8>
- Toma, J. D. (2010). *Building organizational capacity: Strategic management in higher education*. jhu Press.
- Walker, W. E., Haasnoot, M., & Kwakkel, J. H. (2013). Adapt or perish: A review of planning approaches for adaptation under deep uncertainty. *Sustainability*, 5(3), 955–979. <https://doi.org/10.3390/su5030955>
- Warisno, A., Anshori, A., Hidayah, N., & Dwianto, A. (2025). Transformative Islamic education management in madrasah and pesantren integrating tradition and digital innovation. *Journal of Cultural Analysis and Social Change*, 276–289. <https://doi.org/10.64753/jcasc.v10i2.1596>
- Watson, R. T., Boudreau, M.-C., & Chen, A. J. (2010). Information Systems and Environmentally Sustainable Development: Energy Informatics and New Directions for the IS Community¹. *MIS Quarterly*, 34(1), 23–38. <https://doi.org/10.2307/20721413>
- Wilden, R., Devinney, T. M., & Dowling, G. R. (2016). The architecture of dynamic capability research identifying the building blocks of a configurational approach. *Academy of Management Annals*, 10(1), 997–1076. <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1161966>