

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERUBAHAN SEKOLAH

Muhammad Sarib Abdul Rasak¹⁾

muhsarib1969@gmail.com

¹Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

ABSTRAK

Beradaptasi dengan perubahan adalah sebuah keniscayaan bagi sekolah untuk senantiasa mempertahankan eksistensinya sebagai lembaga pendidikan. Perubahan memerlukan alat administratif, POLC. Perencanaan (planning), pengorganisasian (organization), pembinaan (guidance and implementation), dan pengelolaan (monitoring and evaluation). Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sejauhmana implementasi Manajemen Perubahan yang dilaksanakan di MI Negeri 1 Kota Palu . Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian kualitatif deskriptif yang digunakan untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang implementasi manajemen perubahan oleh kepala sekolah di MI Negeri 1 Kota Palu secara objektif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tehnik observasi partisipatif, dan ditindaklanjuti dengan wawancara tidak terstruktur dengan informan kunci. Analisis data dalam penelitian ini, menggunakan tehnik analisis dengan tahapan meliputi; reduksi, penyajian, dan verifikasi. Temuan penelitian ini menggambarkan implementasi manajemen perubahan sekolah di MI Negeri 1 Kota Palu meliputi; 1). Tahapan perubahan khusus oleh kepala sekolah Karena semua pihak terlibat dalam proses pengambilan keputusan, kebijakan dan keputusan yang diambil dapat dikenali oleh semua pihak di sekolah, secara struktural dan sistematis, kepala sekolah. dengan keterampilan yang tepat, untuk melakukan perubahan dalam kaitannya dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai. 2) Tahap perencanaan merupakan kelanjutan dari tahap identifikasi perubahan yang digunakan oleh pimpinan sekolah dalam pelaksanaan kegiatan manajemen perubahan yang dilakukan di sekolah. Ini adalah sistem yang paling efektif untuk menentukan sarana dan kemampuan untuk mengubah dan meningkatkan masyarakat melalui pendidikan pribadi, yang tidak hanya membawa perubahan sosial, tetapi juga mengubah tatanan sosial dan mengatur perubahan sosial. 3) Tahap implementasi perubahan digunakan oleh pimpinan sekolah saat melaksanakan kegiatan manajemen perubahan yang dilakukan di sekolah. Mendiagnosis status fase relokasi berbagai komponen di sekolah dengan pendelegasian ke tim operasional. 4) Tahap evaluasi perubahan yang digunakan oleh pimpinan sekolah dalam pelaksanaan kegiatan manajemen perubahan yang dilakukan di sekolah. Klien sedang dalam proses memverifikasi bahwa itu dibuat dengan secara langsung menangani implementasi perubahan untuk lebih mengembangkan atau meningkatkan keputusan manajemen perubahan yang diterapkan. 5) Faktor yang menghambat

penerapan manajemen perubahan adalah kurangnya ruang di gedung sekolah dan ketidakkonsistenan dalam menentukan arah perubahan. Teknologi komputer dan kehadiran orang-orang berbakat menjadi faktor yang mendukung penerapan manajemen perubahan.

Kata Kunci: Implementasi, Manajemen, Perubahan Sekolah

PENDAHULUAN

Kondisi pendidikan di Indonesia menghadapi beberapa berbagai macam tantangan antara lain relevansi, keadilan dan kualitas. Pemerataan layanan pendidikan terhadap anak-anak di semua jenjang sekolah di Indonesia, kualitas mutu pendidikan mengacu pada kemampuan lulusan di bidangnya masing-masing akan tetapi hal tersebut belum sebanding dengan lulusan pendidikan yang ada di negara maju.¹ Bahkan lulusan yang ada di Indonesia belum mampu sepenuhnya membangun suatu kemandirian bangsa dan menciptakan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat modern. keterkaitan pendidikan mengacu pada relevannya antara kurikulum dengan model pembelajaran sehingga menghasilkan lulusan yang bisa bersaing di lembaga lain.²

Kemampuan bersaing dengan lembaga lain adalah kemampuan untuk mendapat kepercayaan dari masyarakat dan lembaga tersebut. Namun demikian, persaingan harus mengikuti standar yang ditetapkan pemerintah agar tercipta persaingan yang sehat dan berkualitas agar suatu lembaga dapat maju, kepemimpinan perlu diteruskan kepada orang-orang yang memiliki keahlian di bidangnya agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional.³ Hal ini sejalan dengan peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 Tahun 2007, dimana kepala sekolah harus memiliki kemampuan, kepribadian, manajemen, kewirausahaan, pengawasan dan keterampilan sosial, dan ada berbagai pendapat tentang keterampilan kepribadian. Keterampilan diterapkan dalam dua pola yaitu keterampilan manajemen berorientasi tugas dan berorientasi pada orang terkait dengan efektivitas manajemen sekolah, dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan.⁴

Kewirausahaan adalah kemampuan yang bersumber dari kemandirian seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada. Pendidikan merupakan elemen penting dan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh

¹ Suryana, S. "Permasalahan mutu pendidikan dalam perspektif pembangunan pendidikan." *Edukasi* 14.1 (2020).

² Mustakim, Bagus. Pendidikan karakter: membangun delapan karakter emas menuju Indonesia bermartabat. Samudra Biru, 2011.

³ Atiqullah, Atiqullah, and Milda Karya Puspari. "Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Kualitas Manajerial Pendidikan Islam Di Man 1 Pamekasan." *re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)* 1.2 (2018): 14-21.

⁴ Baharun, Hasan. "Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah." *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6.1 (2018): 1-26.

karena itu, pendidikan selalu menjadi prioritas utama pembangunan dan mendapat perhatian yang besar dari pemerintah dan masyarakat.⁵ Salah satunya adalah sekolah, tempat berlangsungnya proses pendidikan. Jika ada orang yang terlibat langsung dalam dunia pendidikan yaitu siswa, guru, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan lain-lain yang terlibat di dalamnya. Tentunya jika sekolah memiliki sistem manajemen yang baik, maka proses pendidikan akan berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen, yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha dan penggunaan anggota suatu organisasi. Dari sumber daya organisasi lain untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.⁶

Kompetisi membuat institusi pendidikan rela melakukan perubahan pada sekolahnya agar sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan pemerintah. Standar mutu pendidikan pemerintah, yang disebut Standar Nasional Pendidikan (SPN), adalah standar minimum sistem pendidikan di semua wilayah hukum negara bagian Republik Indonesia. Standar nasional pendidikan adalah sebagai berikut: 1) Standar kemampuan lulusan perguruan tinggi. 2) Standar isi. 3) Standar proses. 4) Standar kependidikan dan tenaga kependidikan. 5) Standar sarana dan prasarana. 6) Standar pengelolaan 7) Standar pendanaan pendidikan 8) Standar evaluasi pendidikan. Kedelapan kriteria ini harus dimiliki oleh semua lembaga, namun sejauh ini hanya sedikit lembaga yang memenuhi delapan kriteria tersebut. Tugas dan tujuan SPN menjadi dasar perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan pendidikan dalam rangka terwujudnya pendidikan nasional yang bermutu. Standar Nasional Pendidikan bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan nasional yang terkait dengan pembentukan kehidupan bangsa dan pembentukan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Standar nasional pendidikan dikembangkan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global.⁷

Pengertian manajemen yang dikemukakan oleh Nurhadi Mulyani dalam Imron adalah Manajemen adalah suatu kegiatan atau sekumpulan kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha secara kolaboratif yang dicapai oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu lembaga pendidikan.⁸ Tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya menjadi efektif dan efisien. Dari definisi tersebut, manajemen mengawasi upaya individu melalui proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengendalian sumber daya, mencapai sesuatu

⁵ Setiawan, Rony Ika. "Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 1.1 (2016): 23-35.

⁶ Parhusip, Akdel, Merry G. Panjaitan, and Maya Dewi Hasugian. "Peran Manajemen Dalam Mengembangkan Pelayanan Di Gereja Pentakosta Indonesia Sidang Perumnas Martubung, Medan." *EPIGRAPHE: Jurnal Teologi dan Pelayanan Kristiani* 4.1 (2020): 44-56.

⁷ Susetyo, Benny. *Politik pendidikan penguasa*. Lkis Pelangi Aksara, 2005.

⁸ Zulfikar, Zulfikar. *Pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Unggulan Uswatun Hasanah Cilegon*. Diss. UIN SMH BANTEN, 2022.

melalui kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa perlu. Efektif berarti Anda dapat mencapai tujuan Anda sesuai dengan rencana Anda, dan efisien berarti tugas Anda selesai dengan benar, teratur, dan tepat waktu. Ternyata perubahan bermanfaat bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, namun tanpa perubahan umur organisasi tidak akan bertahan lama.⁹ Perubahan tersebut dimaksudkan agar organisasi tetap dinamis dari waktu ke waktu, bukan statis seperti saat menjalankan organisasi. Menurut Jeff Davidson dari Firmansyah Nugraha, manajemen menjelaskan: Perubahan adalah terjadinya sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Perubahan berarti melakukan sesuatu dengan cara baru, mengambil jalan baru, mengadopsi teknologi baru, memasang sistem baru, mengikuti prosedur manajemen baru, menggabungkan, menata ulang, atau sangat banyak, juga berarti menyebabkan peristiwa bencana yang serius.¹⁰ Kata-kata amandemen ini menunjukkan bahwa perubahan dalam organisasi, termasuk perguruan tinggi, dapat terjadi dalam berbagai aspek kehidupan organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Potts dan LaMarsh.

Manajemen perubahan adalah proses sistematis yang menerapkan pengetahuan, alat, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perbedaan dan memengaruhi orang-orang yang terpengaruh oleh proses tersebut.¹¹ Manajemen perubahan adalah strategi untuk mengamankan keberadaan dan organisasi Anda sendiri untuk mencapai visi dan misi Anda. Perubahan memerlukan alat administratif, POLC. Perencanaan (planning), pengorganisasian (organization), pembinaan (guidance and implementation), dan pengelolaan (monitoring and evaluation). Dengan mengintegrasikan pengetahuan ini, kredibilitas dan fungsionalitas organisasi itu sendiri dipastikan dan perubahan dapat dikelola. Sekolah sebagai pendidikan formal bertujuan untuk mencerdaskan manusia yang unik dengan mengembangkan intelektualitas siswa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam membantu guru dan siswa. Di dalam kepemimpinannya kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi, dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah. Menurut Suhardiman sekolah merupakan instrumen paling depan dalam menjalankan proses pendidikan secara makro pada akhirnya akan bermuara pada sekolah melalui pembelajaran.¹² Kepala sekolah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen disekolah sehingga proses belajar mengajar disekolah itu berjalan dengan baik. Kepala Sekolah memegang peranan sentral dalam

⁹ Syarif, Rusli. "Manajemen sumber daya manusia." *Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama* (2010).

¹⁰ Putri, Mifka Liza. *Implementasi manajemen perubahan pada program kelas unggulan di madrasah tsanawiyah negeri (mts n) 2 bandar lampung*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2018.

¹¹ Arifin, Muhammad. "Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 3.1 (2017).

¹² Sholikhatun, Luthfiana Nur. *strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan (studi kasus di mi hidayatul mubtadi'in jambon ponorogo)*. Diss. IAIN Ponorogo, 2019.

melakukan proses manajemen perubahan di sekolah. Walaupun dalam pelaksanaannya dapat didelegasikan ke dalam team kerja yang bersifat operasional, kepala sekolah merupakan ujung tombak dari kelompok kerja tersebut. Untuk alasan ini, ia memiliki beberapa karakteristik pribadi dan keterampilan manajemen untuk melakukan proses perubahan. Ada beberapa hal yang dimaksud dengan atribut pribadi. Pertama, ada keinginan penting dalam diri saya untuk membuat perubahan nyata.¹³

Tanpa motivasi esensial ini, proses perubahan akan menemui rintangan dan terbelah dua. Motivasi esensial ini mungkin sulit untuk "diukur", tetapi dapat "dirasakan" oleh semua anggota komunitas sekolah.¹⁴ Bagaimanapun, ini terlihat melalui perilaku sehari-hari kehidupan nyata di mana para pemimpin sekolah memberikan contoh nyata tentang perilaku "berbicara" yang dilihat oleh orang lain. Kedua, ada keinginan dan kemampuan untuk mendengarkan secara positif. Seorang kepala sekolah bersedia menerima berbagai informasi, masukan dan masukan dari pihak-pihak yang terlibat dalam kinerja sekolah dan pelaksanaan rencana pengembangan sekolah. Ini seperti pedang bermata dua, sementara klien menerima informasi yang berguna dari para pemangku kepentingan yang terlibat. Keterlibatan pemangku kepentingan dalam membuat perubahan, di sisi lain, dibangun ketika merasa menjadi bagian dari proses perubahan. Ini karena klien yang memimpin proses mendengarkan umpan balik dan menindaklanjutinya.¹⁵ Ada dua strategi yang tersedia bagi organisasi sekolah dalam hal mengelola keterampilan dalam melakukan proses perubahan. Pertama, secara struktural dan sistematis, pemimpin dapat menempatkan karyawan yang memiliki visi dan keinginan untuk mengubah tujuan organisasi yang ingin dicapai pada posisi yang strategis sebagai agen¹⁶ perubahan. Tentunya hal ini perlu disertai dengan data dan legitimasi yang kuat. Ini untuk menghindari desas-desus bahwa kepala sekolah hanya mempekerjakan mereka yang berada di dekatnya. Kedua yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola sumber daya manusia dalam sekolah tersebut untuk diberdayakan dalam proses perubahan agar dapat mencapai tujuan strategis sekolah sebagai organisasi.

Untuk ini tentu diperlukan berbagai perangkat penilaian kinerja, "knowledge management" serta analisis kebutuhan pengembangan SDM di dalam sekolah tersebut. Selain itu keterampilan dalam melakukan coaching dan mentoring akan sangat membantu kepala sekolah dalam melakukan proses manajemen perubahan di sekolah yang dipimpinnya. Purwanto menyatakan bahwa: "Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting

¹³ Djafri, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish, 2017.

¹⁴ Kristiawan, Muhammad. "Filsafat Pendidikan." (2016).

¹⁵ Luviani, Luvi. "Strategi Pemangku Kepentingan Pariwisata Kebun Teh Nglinggo Untuk Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Lokal (Study Deskriptif Kualitatif di Dusun Nglinggo Barat, Desa Pagerharjo Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo, DI Yogyakarta)." (2019).

¹⁶ Yunus, Eddy. *Manajemen Strategis*. Penerbit Andi, 2016.

karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan tiaptiap sekolah dan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan itu, sangatlah tergantung kepada kebijaksanaan dan kecakapan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan".¹⁷

Berdasarkan pandangan diatas maka dapat di simpulkan bahwa seorang kepala sekolah dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila memiliki kecakapan, seperti mengetahui cara yang baik untuk mengerjakan sesuatu, mengetahui hasil mana yang baik dan waktu mana yang tepat untuk mencapai tujuan. Pemimpin harus mampu meyakinkan kelompok bahwa metode, hasil, dan waktu sudah tepat dan benar. Ketika melakukan manajemen perubahan, pemimpin sekolah tidak hanya memiliki kualitas pribadi untuk menjaga agar proses perubahan berjalan dengan lancar, tetapi juga memiliki keterampilan dan bakat yang ada untuk mengelola proses perubahan secara sistematis, Anda juga harus memiliki keterampilan untuk memanfaatkan. Ini untuk mengelola sekolah. Untuk alasan di atas, lembaga pendidikan adalah organisasi di mana sekelompok orang bertemu secara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan mereka. Kelompok orang yang dimaksud adalah sekelompok orang yang terdiri dari pimpinan sekolah, guru, staf/staf tata usaha, siswa, dan kelompok orang tua.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di MI Negeri 1 Kota Palu. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini digunakan untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang implementasi manajemen perubahan oleh kepala sekolah di MI Negeri 1 Kota Palu secara objektif. Metode deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada, mengidentifikasi masalah yang ada atau melihat kondisi dan praktik-praktik yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi telah menunjukkan berbagai implementasi manajemen perubahan oleh para pemimpin sekolah. Perubahan yang dilakukan oleh pemimpin sekolah fokus pada keputusan dan kebijakan yang diterapkan oleh pemimpin sekolah, serta metode manajemen kurikulum sekolah, manajemen siswa, manajemen institusi, manajemen fakultas, manajemen keuangan, dan manajemen hubungan masyarakat.

Mengidentifikasi Manajemen Perubahan

Fase Khusus adalah fase di mana Anda menyelidiki dan mengambil informasi dan menentukan perubahan spesifik apa yang ingin Anda buat untuk

¹⁷ Siswanto, Agus. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan." *Idaarotul Ulum (Jurnal Prodi MPI)* 2.2 Desember (2020): 90-104.

kemajuan organisasi Anda. Manajemen perubahan ini juga dibutuhkan oleh pimpinan sekolah untuk menggerakkan sekolah ke arah yang lebih baik. Kebijakan yang tepat tersedia sehingga semua pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan dan keputusan yang dibuat diketahui oleh semua pihak di sekolah saat mengidentifikasi perubahan oleh pemimpin sekolah. sistematis di mana pemimpin Anda duduk. Karyawan dengan visi dan aspirasi dengan keterampilan yang tepat untuk membuat perbedaan menuju tujuan organisasi yang ingin dicapai. Tergantung pada fungsi klien, ia harus memiliki kemampuan, kepribadian, kepemimpinan, kewirausahaan, pengawasan, keterampilan sosial, dan ada perbedaan pendapat tentang keterampilan kepribadian. Keterampilan diterapkan dalam dua pola: keterampilan manajemen berorientasi tugas dan berorientasi orang terkait dengan efektivitas manajemen sekolah, dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan.

Berdasarkan temuan di atas, pimpinan MI Negeri 1 Kota Palu melakukan beberapa hal untuk mengidentifikasi manajemen perubahan yang akan dilakukan. Kepala MI Negeri 1 Kota Palu melakukan mengidentifikasi untuk manajemen perubahan dengan menggali informasi dari semua pihak, seperti wakil wakil kepala sekolah, guru dan komite sekolah untuk mencari tahu keadaan sekarang, baik yang menyangkut kekuatan, kelemahan, ancaman, serta peluang dan keunggulannya, serta hal-hal yang dibutuhkan oleh sekolah untuk kemajuan sekolah. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh David dalam tahap implementasi yang seharusnya dilakukan oleh kepala sekolah adalah mendiagnosis keadaan, baik yang menyangkut kekuatan, kelemahan, ancaman, maupun peluang dan keunggulannya. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afriza yang menyatakan bahwa dalam tahap mengidentifikasi manajemen perubahan yang dilakukan adalah pembuatan keputusan dengan melibatkan banyak pihak. Analisa yang dilakukan oleh Kepala MI Negeri 1 Kota Palu baik itu menyangkut kekuatan, kelemahan, ancaman serta peluang yang digunakan untuk menentukan keputusan perubahan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afriantoni yang menyatakan dalam mengambil keputusan perubahan kepala sekolah melakukan analisis SWOT untuk menganalisis internal organisasi untuk mengidentifikasi perubahan yang harus dilakukan dalam organisasi tersebut. Adapun pendekatan atau strategi yang digunakan oleh Kepala MI Negeri 1 Kota Palu untuk melakukan mengidentifikasi manajemen perubahan yaitu dengan melakukan observasi terhadap hasil kerja guru; mengadakan rapat untuk melakukan musyawarah mufakat untuk menerima usulan-usulan perbaikan, saran dan kritik dari berbagai pihak; melakukan rapat koordinasi secara rutin; serta melakukan rapat dan pertemuan dengan orang tua peserta didik untuk menerima masukan yang membangun untuk kemajuan sekolah. Pendekatan atau strategi direktur MI Negeri 1 Kota Palu mendukung pendapat Ujung (2004). Inilah tujuan dari tahap identifikasi ini, yaitu

mendiagnosis keadaan sekolah, dan pedoman adalah tujuan dari manajemen perubahan.

Perencanaan manajemen perubahan

Salah satu tahapan pada manajemen perubahan merupakan perencanaan taktik. Tahapan ini adalah lanjutan menurut termin mengidentifikasi, dimana pada termin ini wajib dianalisis tentang penaksiran situasional teknik, pemilihan taktik umum, melalui pertimbangan faktor pendukungnya. Berdasarkan output penelitian yang diperoleh Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri tiga Makassar melakukan tahapan perencanaan menggunakan menuangkan output mengidentifikasi program/aktivitas yang dicermati menurut jenis dan prioritasnya. Dengan demikian, dibutuhkan melalui perencanaan tadi akan memudahkan pada memilih perubahan dibidang/bagian mana yang mendesak dipandang menurut jenis dan prioritasnya.

Beberapa langkah yang dilakukan sang Kepala pada termin perencanaan manajemen perubahan ini, yaitu menggunakan memilih tujuan dan cara buat mencapai tujuan tadi. Adapun langkah-langkah yang dilakukan sang Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri tiga Makassar yaitu menggunakan Perencanaan perubahan yang dipakai sang ketua sekolah pada aktivitas penerapan manajemen perubahan yang pada lakukan pada sekolah. Adalah institusi yang paling efektif buat melakukan rekonstruksi dan memperbaiki rakyat melalui pendidikan individu, dan pendidikan nir hanya wajib membawa perubahan rakyat akan namun membarui rapikan sosial dan mengatur perubahan social, melakukan administrasi sekolah yang meliputi program/ aktivitas manajemen perubaan, selanjutya merencanakan keputusan dan daya dukung yang akan menunjang perubahan kebijakan tadi misalnya contohnya merancang penambahan wahana buat menunjang perubahan pada pembelajaran. Hal ini sejalan menggunakan output penelitian yang menyatakan bahwa dalam termin perencanaan ketua sekolah meliputi program/ aktivitas buat manajemen perubahan.

Implementasi manajemen perubahan

Salah satu pendekatan manajemen perubahan merupakan tindakan yaitu melakukan kegiatan organisasi yang adalah penyelesaian menurut serangkaian informasi yang wajib dipecahkan melalui tindakan konkret. Tahap ini adalah inti menurut manajemen perubahan, dimana setiap perancangan akan direalisasikan pada suatu tindakan konkret buat membentuk perubahan ke arah lebih baik. Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri tiga Makassar pada termin ini mempunyai kiprah pada menggerakkan banyak sekali komponen pada sekolah. Impelementasi perubahan yang dipakai sang ketua sekolah pada aktivitas penerapan manajemen perubahan yang pada lakukan pada sekolah. Mendiagnosis keadaan, baik yang menyangkut kekuatan, kelemahan, ancaman juga peluang dan keunggulannya. Kegiatan ini merupakan dalam aspek kepemimpinan, bukti diri organisasi dan arsitektur organisasi. Selain itu, mengidentifikasi asal pemicu perubahan (change trigger), menilai pengaruh menurut pemicu perubahan, menilai

kesesuaian organisasi menggunakan situasi eksternal, tetapkan perubahan yang diambil, memutuskan planning perubahan dan melakukan penyesuaian menggunakan elemen-elemen manajemen. Dalam pelaksanaannya, setiap hal-hal yang dibuat menjadi manajemen perubahan lalu dikelompokkan masing-masing ke pada bidang manajemen dan pada pelaksanaannya ketua sekolah mendelegasikan ke pada tim kerja buat bertanggung jawab secara operasional.

Berdasarkan temuan tersebut, hal ini berarti dalam pelaksanaan perubahan ini kepala sekolah tidak bekerja secara sendiri namun didukung oleh partisipasi dan kerjasama pihak yang lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Uyang yang menyatakan bahwa dalam implementasi manajemen perubahan perlu partisipasi, kerjasama dan dukungan dari semua pihak. Hal inilah yang dilakukan oleh Kepala MI Negeri 1 Kota Palu yaitu membagi tugas untuk memfokuskan manajemen perubahan sesuai yang direncanakan, serta melibatkan seluruh warga sekolah dalam penerapan manajemen perubahan secara konsisten dan menyeluruh, misalnya saja dalam hal kedisiplinan dan kreativitas dalam pembelajaran. Selain membagi tugas dan bekerja sama dengan seluruh komponen sekolah, dalam tahap implementasi manajemen perubahan ini kepala sekolah bergerak dalam koridor yang sesuai dengan aturan dari dinas pendidikan. Hal ini berarti dalam pelaksanaan manajemen perubahan, kepala sekolah berjalan sesuai dengan aturan. Kepala MI Negeri 1 Kota Palu juga melakukan beberapa hal untuk melaksanakan perubahan yang direncanakan, seperti; 1) Penggunaan fasilitas untuk mendukung perubahan yang sedang dilakukan, seperti perubahan lingkungan atau taman sekolah, dimana kepala sekolah memanfaatkan fasilitas seperti lahan yang cukup untuk menghijaukan lingkungan sekolah. 2) Kepala sekolah melakukan perubahan di berbagai bidang manajemen, seperti manajemen sekolah dan manajemen peraturan, struktur sekolah, dan pembagian tanggung jawab yang jelas. 3) Dari segi kurikulum dan pendidik, kepala sekolah mengubah sistem dengan menggunakan guru untuk mengajar sesuai dengan kemampuannya.

Temuan ini serupa dengan temuan bahwa selama fase implementasi manajemen perubahan, desain pendidikan dan pembelajaran berjalan sesuai rencana, memberikan peluang untuk mendukung perubahan sejak awal, dan menggunakan yang lebih baik. Mengkoordinir dan meningkatkan kualitas kerja tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas sekolah.

Evaluasi manajemen perubahan

Evaluasi adalah fase integrasi dan perbaikan manajemen perubahan). Fase ini merupakan kelanjutan dari implementasi yang bertujuan untuk menilai dan memperbaiki kesalahan, atau memperbaiki kebijakan dan isu yang diterapkan. Seperti yang diutarakan Kepala MI Negeri 1 Kota Palu, tujuan supervisi sebagai salah satu bentuk penilaian manajemen perubahan adalah mendorong guru untuk lebih kreatif, serta memberikan perhatian langsung terhadap pelaksanaan

perubahan tersebut. dilakukan dengan membayar. Inovatif. Mengevaluasi perubahan yang digunakan oleh pimpinan sekolah dalam melakukan kegiatan manajemen perubahan yang dilakukan di sekolah. Pemimpin sekolah sebagai supervisor harus (1) menghormati hubungan konsultatif, konsensus, dan non-hirarkis. (2) Pelaksanaannya dilakukan secara demokratis. (3) Berfokus pada tenaga kependidikan. (4) Dilaksanakan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan. (5) Dukungan ahli.

Artinya yang sudah ada tidak langsung dihapus dan diganti dengan yang lain, melainkan untuk pengembangan lebih lanjut ke arah yang lebih baik. Pendekatan yang digunakan pimpinan sekolah untuk memperoleh data sebagai bahan penilaian manajemen perubahan, yaitu berkenalan dengan guru, mengunjungi ruang staf untuk memperoleh informasi sebagai bahan evaluasi data, dari seluruh sekolah Dalam rangka mengadakan pertemuan untuk mengumpulkan pendapat, komponen menerima informasi melalui pemantauan informal kelompok media sosial, selain kepala sekolah, untuk memantau kemajuan diskusi tentang penerapan perubahan yang diterapkan.

Setelah mengumpulkan data, kepala MI Negeri 1 Kota Palu akan meninjau hasil penilaian berdasarkan waktu pelaksanaan, konsumsi energi, dan biaya yang diperlukan, mengadakan pertemuan untuk mencari solusi, dan berkolaborasi sesuai kebutuhan. Oleh karena itu, hasil evaluasi ini digunakan untuk mengidentifikasi manajemen perubahan selanjutnya: Singkatnya, manajemen perubahan adalah siklus berkelanjutan yang dimulai dengan identifikasi, perencanaan, implementasi, dan evaluasi, dan kembali ke tahap awal. 5. Pendukung dan kendala yang dihadapi pimpinan sekolah dalam menerapkan manajemen perubahan bersama MI Negeri 1 Kota Palu. Menerapkan manajemen perubahan tidak mudah. Semua perubahan yang direncanakan dalam organisasi Anda memerlukan pendukung dan hambatan. Direktur MI Negeri 1 Kota Palu menghadapi masalah yang sama ketika menerapkan manajemen perubahan. Menurut hasil survei, beberapa kendala dalam menerapkan manajemen perubahan adalah kurangnya ruang di gedung sekolah, yang menjadi kendala dalam menciptakan inovasi untuk pengembangan sekolah. Pendukung dan hambatan kepala sekolah dalam menerapkan manajemen perubahan dengan MI Negeri 1 Kota Palu. Dilihat dari faktor internal yang ada di sekolah ditinjau dari perubahan ukuran dan struktur organisasi, tidak ada pemekaran wilayah, tetapi kekuatan utama adalah: Teknologi komputer sebagai teknologi baru diharapkan dapat membuat organisasi lebih kompetitif dalam persaingan global dan lokal, sifat tenaga kerja Selalu ada perbedaan pendapat, dan tindakan dan keputusan yang dibuat oleh kepala sekolah dapat diterima oleh guru. Faktor eksternal ini cenderung membantu mendorong perubahan yang berkaitan dengan masalah manusia. Pelatihan dan pembinaan sumber daya manusia untuk mengikuti perkembangan zaman merupakan proses yang berkelanjutan, sehingga proses ini akan terjadi sekarang dan di masa yang akan datang.

Perubahan yang efektif membutuhkan agen perubahan yang kompeten. Selain itu, adanya ketidaksesuaian dalam menentukan arah perubahan juga menghambat penerapan manajemen perubahan. Hal ini dikarenakan manajemen perubahan menjadi lebih sulit untuk diterapkan karena tidak semua komponen sekolah dapat menerima perubahan yang terjadi. Selain kendala, terdapat pula faktor pendukung yang menjadi kekuatan penerapan manajemen perubahan di MI Negeri 1 Kota Palu. Berdasarkan temuan penelitian, yang menjadi faktor pendukung dalam implementasi manajemen perubahan di MI Negeri 1 Kota Palu yaitu teknologi komputer sebagai teknologi baru yang dapat membuat organisasi semakin maju dan kompetitif dalam menghasilkan inovasi-inovasi terbaru sebagai manajemen perubahan. Sumber daya manusia yang memiliki potensi juga menjadi daya dukung dalam mengimplementasikan manajemen perubahan. Dengan mengetahui daya dukung dan penghambat dalam implementasi manajemen perubahan dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah dalam menentukan suatu arah perubahan kebijakan. Hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut penerapan manajemen perubahan yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan model kepemimpinan kepala sekolah dari model Tyagi dan konvensional, dan tidak begitu banyak masalah besar yang ditemukan dalam manajemen sekolah. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan perencanaan yang dilakukan kepala sekolah yaitu melakukan perencanaan program sekolah yang mengacu pada standart pendidikan, meningkatkan profesionalisme guru di sekolah, melakukan kegiatan pembinaan khusus untuk peserta didik berprestasi, untuk kendala yang dihadapi yaitu masalah pendanaan untuk menjalankan program sekolah, pola pikir peserta didik dan rendah, solusi untuk mengatasi kendala tersebut yaitu menjalin kerjasama dengan, lembaga pemerintahan. Setiap sekolah pasti mengalami tekanan dari dalam dan luar lingkungan untuk membuat perbedaan di sekolah. Perubahan sekolah harus direncanakan dan dilaksanakan. Dengan kata lain, perubahan bukan hanya tentang pelaksanaan program/kegiatan yang berhenti ketika tujuan program/kegiatan tercapai. Perubahan sekolah harus terus dilaksanakan, direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai mutu pendidikan yang diinginkan. Perubahan sekolah adalah unik untuk semua anggota sekolah dan dilembagakan dalam kehidupan sekolah. Dalam konteks ini, peran kepala sekolah sebagai katalisator, kreator, fasilitator, dan stabilisator perubahan sekolah sangat penting.

KESIMPULAN

Perubahan sekolah memungkinkan pemimpin sekolah dan guru untuk memahami visi, misi, dan tujuan sekolah, menciptakan kondisi yang layak, mengantisipasi perubahan, bertindak secara proaktif, dan mempertahankan nilai, keyakinan, dan sikap. Terjadi hanya jika Anda memiliki kemampuan untuk

memelihara. Dan budaya sekolah yang baik. Perubahan sekolah adalah segala upaya yang dilakukan oleh warga sekolah untuk memajukan sekolah. Berikut tahapan Implementasi manajemen perubahan sekolah di MI Negeri 1 Kota Palu:

1. Tahapan perubahan khusus oleh kepala sekolah Karena semua pihak terlibat dalam proses pengambilan keputusan, kebijakan dan keputusan yang diambil dapat dikenali oleh semua pihak di sekolah, secara struktural dan sistematis, kepala sekolah. dengan keterampilan yang tepat, untuk melakukan perubahan dalam kaitannya dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai.
2. Tahap perencanaan merupakan kelanjutan dari tahap identifikasi perubahan yang digunakan oleh pimpinan sekolah dalam pelaksanaan kegiatan manajemen perubahan yang dilakukan di sekolah. Ini adalah sistem yang paling efektif untuk menentukan sarana dan kemampuan untuk mengubah dan meningkatkan masyarakat melalui pendidikan pribadi, yang tidak hanya membawa perubahan sosial, tetapi juga mengubah tatanan sosial dan mengatur perubahan sosial. Kelola perubahan.
3. Tahap implementasi perubahan digunakan oleh pimpinan sekolah saat melaksanakan kegiatan manajemen perubahan yang dilakukan di sekolah. Mendiagnosis status fase relokasi berbagai komponen di sekolah dengan pendelegasian ke tim operasional.
4. Tahap evaluasi perubahan yang digunakan oleh pimpinan sekolah dalam pelaksanaan kegiatan manajemen perubahan yang dilakukan di sekolah. Klien sedang dalam proses memverifikasi bahwa itu dibuat dengan secara langsung menangani implementasi perubahan untuk lebih mengembangkan atau meningkatkan keputusan manajemen perubahan yang diterapkan.
5. Faktor yang menghambat penerapan manajemen perubahan adalah kurangnya ruang di gedung sekolah dan ketidakkonsistenan dalam menentukan arah perubahan. Teknologi komputer dan kehadiran orang-orang berbakat menjadi faktor yang mendukung penerapan manajemen perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Muhammad. "Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 3.1 (2017).
- Atiqullah, Atiqullah, and Milda Karya Puspasari. "Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Kualitas Manajerial Pendidikan Islam Di Man 1 Pamekasan." *re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)* 1.2 (2018).
- Baharun, Hasan. "Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah." *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6.1 (2018).

- Djafri, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish, 2017.
- Kristiawan, Muhammad. "Filsafat Pendidikan." (2016).
- Luviani, Luvi. "Strategi Pemangku Kepentingan Pariwisata Kebun Teh Nglinggo Untuk Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Lokal (Study Deskriptif Kualitatif di Dusun Nglinggo Barat, Desa Pagerharjo Kecamatan Samigaluh, Kabupaten Samigaluh, Kabupaten Kulon Progo, DI Yogyakarta)." (2019).
- Mustakim, Bagus. Pendidikan karakter: membangun delapan karakter emas menuju Indonesia bermartabat. Samudra Biru, 2011.
- Parhusip, Akdel, Merry G. Panjaitan, and Maya Dewi Hasugian. "Peran Manajemen Dalam Mengembangkan Pelayanan Di Gereja Pentakosta Indonesia Sidang Perumnas Martubung, Medan." *EPIGRAPHE: Jurnal Teologi dan Pelayanan Kristiani* 4.1 (2020).
- Putri, Mifka Liza. *Implementasi manajemen perubahan pada program kelas unggulan di madrasah tsanawiyah negeri (mts n) 2 bandar lampung*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2018.
- Setiawan, Rony Ika. "Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 1.1 (2016).
- Sholikhatun, Luthfiana Nur. *strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan (studi kasus di mi hidayatul mubtadi'in jambon ponorogo)*. Diss. IAIN Ponorogo, 2019.
- Siswanto, Agus. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan." *Idaarotul Ulum (Jurnal Prodi MPI)* 2.2 Desember (2020)
- Suryana, S. "Permasalahan mutu pendidikan dalam perspektif pembangunan pendidikan." *Edukasi* 14.1 (2020).
- Susetyo, Benny. *Politik pendidikan penguasa*. Lkis Pelangi Aksara, 2005.
- Syarif, Rusli. "Manajemen sumber daya manusia." *Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama* (2010).
- Yunus, Eddy. *Manajemen Strategis*. Penerbit Andi, 2016.
- Zulfikar, Zulfikar. *Pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Unggulan Uswatun Hasanah Cilegon*. Diss. UIN SMH BANTEN, 2022.