

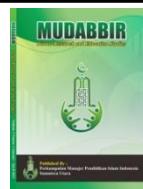


JURNAL MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025

<http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir> ISSN: 2774-8391



Implementasi Strategi Manajemen Perubahan oleh Pimpinan Sekolah: Study Kasus di SMP Swasta Al-Washliyah Medan

Sri Pratiwi¹, Putri Anggraini Hsb², Rabiah Ulfah Hasibuan³, Rizky Riyandana⁴,
Al-Qodri Umri Sembiring⁵, Ilham Akbar⁶, Supri Lingga⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: sripratiwi4004183012@uinsu.ac.id¹, putrianggraini7797@gmail.com²,
rabiahulfahhasibuan22@gmail.com³, rizkyv2011@gmail.com⁴,
alkodriumri@gmail.com⁵, iakbar77995@gmail.com⁶, suprilingga621@gmail.com⁷

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi strategi manajemen perubahan yang dilakukan oleh pimpinan sekolah dalam menghadapi dinamika pendidikan di SMP Swasta Al-Washliyah-1 Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Fokus utama penelitian adalah menganalisis peran kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan proses perubahan di lingkungan sekolah, khususnya dalam hal kurikulum dan manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan secara aktif dalam menumbuhkan kesadaran pentingnya perubahan, membangun komunikasi yang terbuka, memberikan motivasi kerja, serta menerapkan evaluasi berkelanjutan guna meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. Meskipun dihadapkan pada sejumlah kendala seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya fasilitas, dan sikap siswa yang kurang disiplin, strategi yang diterapkan terbukti cukup efektif dalam menciptakan budaya kerja kolaboratif dan progresif di sekolah. Dengan demikian, manajemen perubahan yang dijalankan secara sistematis dan partisipatif dapat menjadi kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Strategi Kepemimpinan, Kepala Sekolah

ABSTRACT

This study aims to examine the implementation of change management strategies carried out by school leaders in dealing with the dynamics of education at SMP Swasta Al-Washliyah-1 Medan. The research method used is a descriptive qualitative approach with observation, interview, and documentation techniques. The main focus of the study is to analyze the role of the principal in planning, organizing,

driving, and controlling the process of change in the school environment, especially in terms of curriculum and human resource management.

The results of the study indicate that the principal plays an active role in raising awareness of the importance of change, building open communication, providing work motivation, and implementing continuous evaluation to improve teacher performance and student learning outcomes. Although faced with a number of obstacles such as resistance to change, lack of facilities, and students' undisciplined attitudes, the strategies implemented have proven to be quite effective in creating a collaborative and progressive work culture in schools. Thus, change management that is carried out systematically and participatively can be the key to success in improving the quality of education.

Keywords: Change Management, Leadership Strategy, Principal

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan bangsa. Dalam menghadapi era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi yang begitu pesat, dunia pendidikan dituntut untuk terus melakukan penyesuaian dan perubahan agar tetap relevan dan mampu memenuhi kebutuhan zaman. Lembaga pendidikan dituntut untuk lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap dinamika masyarakat, baik dari segi manajerial, kurikulum, metode pembelajaran, maupun pengembangan sumber daya manusia.

Perubahan dalam dunia pendidikan tidak dapat dihindari, tetapi harus dikelola dengan baik. Di sinilah pentingnya manajemen perubahan, yaitu suatu pendekatan sistematis yang digunakan untuk merancang dan melaksanakan perubahan organisasi agar lebih efektif dan efisien. Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen perubahan berperan penting dalam mengarahkan proses transformasi ke arah yang lebih positif dan produktif.

SMP Swasta Al-Washliyah-1 Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang tengah menghadapi dinamika perubahan, baik dari sisi internal maupun eksternal. Tuntutan terhadap pembaruan kurikulum, peningkatan kualitas tenaga pendidik, serta kebutuhan akan pengelolaan organisasi yang lebih profesional menjadi tantangan utama yang harus dihadapi. Dalam situasi ini, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam menginisiasi, mengelola, dan mengevaluasi proses perubahan yang terjadi di lingkungan sekolah.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana implementasi strategi manajemen perubahan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Swasta Al-Washliyah-1 Medan. Fokus penelitian ini tidak hanya terbatas pada teori manajemen perubahan, tetapi juga mengkaji praktik nyata di lapangan, termasuk tantangan yang dihadapi serta solusi yang diterapkan. Penelitian ini menjadi penting sebagai referensi ilmiah dan praktis bagi kepala sekolah dan pengelola lembaga pendidikan lainnya dalam menghadapi dan mengelola perubahan secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kualitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam dan mengandung makna yaitu data yang sebenarnya dan data yang pasti, dengan pendekatan kajian Pustaka dan observasi yang berkaitan.

Peneliti mendapatkan data dari berbagai sumber data referensi mengenai perubahan SMP Swasta Al-Washiyah dengan dokumen hasil observasi, hasil wawancara dan catatan lapangan. Penelitian ini mengkaji lebih detail bagaimana perubahan pendidikan di SMP Swasta Al-Washiyah dengan berbagai perspektif. Kemudian dari berbagai referensi dan literatur tersebut peneliti memilih dan menyesuaikan dengan kajian peneliti pada penelitian ini.

Langkah-langkah yang dilakukan selama penelitian adalah menyusun rancangan penelitian, menentukan lokasi dan subjek penelitian, mengumpulkan data dan menganalisis data, penyajian data, penutup dan kesimpulan. Penelitian mengambil lokasi penelitian di Smp Swasta Al Washiyah-1 Medan. Dengan demikian, peneliti akan terbantu untuk menggambarkan secara deskriptif analisis tentang strategi manajemen perubahan oleh pimpinan di SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan agar semakin berkualitas sesuai harapan dalam meningkatkan perubahan di SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan. Dari proses yang dilakukan peneliti tersebut menganalisis data dan temuan dalam bentuk narasi deskriptif sehingga mendapatkan hasil yang mampu menjawab problematika pada penelitian ini yakni dari berbagai sudut pandang terkait dengan perubahan pendidikan di Smp Swasta Al Washiyah-1 Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Para ahli manajemen berpendapat bahwa kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen didalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang sangat diperlukan dalam kehidupan berkelompok. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, mempunyai awalan pe dan akhiran an yang menunjukkan sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.(R.N.S.E. et al., n.d.)

Istilah kepala sekolah terdiri dari dua unsur, yakni "kepala" dan "sekolah." Kata "kepala" merujuk pada sosok pemimpin atau orang yang memegang tanggung jawab tertinggi dalam suatu organisasi atau lembaga. Sementara itu, "sekolah" adalah lembaga yang berfungsi sebagai tempat berlangsungnya proses belajar-mengajar. Dengan demikian, kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin dalam sebuah institusi pendidikan, yang memiliki peran dalam mengatur dan mengelola aktivitas pembelajaran di lingkungan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga pendidikan dalam mengelola dan mengarahkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh sekolah agar dapat dimanfaatkan secara optimal demi tercapainya tujuan bersama. Secara umum, kepemimpinan dalam lembaga pendidikan merupakan suatu proses memengaruhi seluruh personel pendidikan, seperti guru dan staf, untuk bekerja sama dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan.(Pendidikan, 2019)

Kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama sumber daya manusia di lingkungan sekolah, khususnya para guru dan tenaga pendidikan. Perannya sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan, sehingga keberhasilan suatu sekolah sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah tersebut.(Siti Julaiha, 2019)

Pada dasarnya fungsi kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima yaitu sebagai berikut (Tjilen & Oja, 2019) :

1. Fungsi Instruktif

Fungsi instruktif berarti pemimpin mampu memberikan arahan atau perintah dengan jelas kepada bawahannya agar tugas dapat dijalankan dengan baik. Di Kantor Distrik, fungsi ini belum sepenuhnya dirasakan, karena jarangnya pertemuan atau rapat antara pemimpin dan pegawai. Padahal, pemimpin harus bertanggung jawab dalam mengarahkan dan mengatur bawahan sesuai tugas masing-masing agar kinerja pegawai meningkat dan berjalan efektif.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini menekankan komunikasi dua arah antara pemimpin dan anggota organisasi, atau antar instansi. Efektivitas komunikasi sangat bergantung pada media yang digunakan dan kejelasan tujuan yang disampaikan. Pemimpin perlu berkonsultasi dengan bawahan, baik sebelum mengambil keputusan penting maupun setelahnya, untuk memperoleh masukan dan umpan balik yang berguna dalam perbaikan kebijakan.

3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin, seperti Kepala Distrik, perlu melibatkan semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan tugas, baik dari dalam instansi maupun pihak luar. Partisipasi ini bisa berupa kerja sama dan konsultasi, sehingga keputusan yang diambil bukan hanya berdasarkan pemikiran pimpinan saja. Dengan melibatkan banyak pihak, tujuan organisasi lebih mudah dicapai.

4. Fungsi Delegasi

Delegasi adalah pemberian tugas dari pimpinan kepada bawahan. Proses ini berjalan baik jika disertai dengan sumber daya yang memadai. Namun, sebagian pegawai belum sepenuhnya memahami tugas yang diberikan. Meski begitu, pendeklasian tetap penting karena dapat menambah pengalaman dan membentuk rasa tanggung jawab pegawai. Dengan kerja sama antara pemimpin dan bawahan, hasil kerja bisa lebih baik, dan pemimpin tidak perlu menangani semua tugas sendiri.

5. Fungsi Pengendalian

Pengendalian dilakukan melalui pengawasan terhadap pelaksanaan tugas. Bila pegawai tahu bahwa mereka diawasi, mereka akan lebih bertanggung jawab. Di Kantor Distrik, pengawasan dianggap perlu dan memang sudah dijalankan, tidak hanya oleh kepala distrik, tetapi juga oleh lembaga pengawas seperti Inspektorat. Pengendalian ini penting agar kegiatan organisasi tetap berjalan sesuai aturan dan tujuan.

Strategi Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan adalah suatu sistem untuk mendistribusikan pengetahuan, alat, sumber daya yang diutamakan untuk mencapai perubahan kepada mereka yang akan terkena dampaknya.(Dr. Rismansyah & Alfalaqi, 2024). Manajemen perubahan adalah sebuah proses terstruktur yang bertujuan untuk menerapkan pengetahuan, alat, dan sumber daya yang dibutuhkan guna mempengaruhi individu yang terdampak oleh perubahan tersebut. Konsep ini juga dipahami sebagai langkah-langkah yang diambil oleh para pimpinan atau manajer untuk menangani perubahan secara efektif, dengan memerlukan pemahaman mendalam mengenai motivasi, kepemimpinan, dinamika kelompok, konflik, komunikasi, serta disiplin. Oleh karena

itu, manajemen perubahan harus disertai dengan strategi yang tepat dan disesuaikan dengan kondisi serta situasi yang tengah berlangsung maupun yang akan datang.(Arifin, 2017).

Manajemen juga memiliki arti sebagai seni dalam usaha mengatur dan mengelola pekerjaan atau organisasi melalui orang lain dengan menggunakan semua sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.(Musyaddad, 2014). Menurut (Ummah, 2019) Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Berdasarkan pengertian manajemen menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen merupakan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang dijalankan oleh pengelola organisasi atau lembaga. Proses ini dilakukan melalui optimalisasi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, dengan tujuan untuk mencapai target bersama yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, maka organisasi seperti Pendidikan Islam seperti SMP Swasta Al-Washiyah menganut prinsip manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dengan memberdayakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Strategi manajemen perubahan pada awalnya dijalankan melalui penerapan fungsi-fungsi dasar manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Perencanaan merupakan tahapan awal dalam manajemen yang bertujuan untuk merancang tindakan atau kegiatan yang akan dilakukan dalam proses manajerial organisasi. Tahap ini menjadi penentu terhadap perbedaan kinerja organisasi dalam mewujudkan rencana demi tercapainya tujuan. Sementara itu, pengorganisasian berfokus pada pembentukan hubungan kerja yang jelas antar anggota, sehingga tercipta kerja sama yang harmonis dalam mencapai tujuan bersama. Adapun pengawasan adalah proses menetapkan standar kinerja dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan hasil yang diperoleh sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Langkah awal yang ditempuh oleh kepala sekolah adalah menyusun perencanaan, Perencanaan adalah langkah awal dalam manajemen untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Dengan demikian, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan.

Kepala sekolah mengajak serta menginformasikan kepada para guru mengenai perlunya perubahan yang berorientasi pada visi dan misi sekolah, serta penyesuaian terhadap kurikulum yang berlaku. Dalam tahap pengorganisasian, kepala sekolah telah menempatkan tanggung jawab kepada masing-masing guru sesuai dengan tugasnya. Para guru juga diberikan pemahaman dan pelatihan mengenai kurikulum agar proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif. Bagi pendidik maupun tenaga kependidikan yang masih kurang memahami perubahan tersebut, mereka diberi kesempatan untuk bertanya langsung kepada narasumber. Sementara itu, dalam aspek pengawasan, kegiatan mengajar guru dipantau secara rutin setiap hari, dan kepala sekolah turut memberikan motivasi agar para guru tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi merupakan suatu dorongan atau kekuatan pendorong yang menumbuhkan semangat kerja seseorang, sehingga ia bersedia untuk bekerja sama, menjalankan tugas secara efektif, serta menyatukan seluruh kemampuan dan usahanya demi mencapai kepuasan yang diinginkan.(Ardiana,

2017). Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan setantiasa bekerjakeras untuk mengatasi segala jenispermasalahan yang dihadapidengan harapanmencapai hasil yang lebih baik.

Penerapan manajemen perubahan guna meningkatkan kinerja guru sudah berjalan dengan baik. Meskipun masih ada beberapa guru yang belum sepenuhnya memahami pelaksanaannya, hal tersebut telah terbukti melalui hasil observasi penulis selama penelitian. Penulis menyaksikan secara langsung situasi di mana kepala sekolah meminta guru lain menggantikan rekan yang berhalangan hadir, atau ketika kepala sekolah tidak berada di tempat, para guru secara inisiatif mencari pengganti agar kelas tidak dibiarkan kosong. Tindakan tersebut menunjukkan bahwa para guru memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas mereka. Oleh karena itu, langkah yang diambil oleh kepala sekolah SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan dinilai sangat tepat.

Jadi, dapat diketahui bahwa strategi manajemen perubahan dapat berupa (Rahayu, 2022) :

1. Menganalisis kebutuhan perubahan organisasi
Menelaah kebutuhan yang muncul dalam organisasi untuk menentukan bentuk perubahan yang dibutuhkan, serta memastikan bahwa hasil analisis tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara rasional.
2. Menyampaikan visi secara jelas
Dalam proses manajemen perubahan, dibutuhkan visi yang konkret dan dapat dipahami, yang kemudian disampaikan secara efektif agar seluruh anggota organisasi memiliki arah yang sama.
3. Meninggalkan pola lama
Anggota organisasi diharapkan mampu mengubah perilaku mereka ke arah yang lebih positif dan meninggalkan kebiasaan lama tanpa menunjukkan penolakan terhadap perubahan.
4. Menumbuhkan kesadaran akan pentingnya perubahan
Apabila perubahan dianggap tidak penting oleh anggota, maka penting untuk membangun kesadaran tersebut melalui sosialisasi yang berkelanjutan.
5. Mendukung kepemimpinan yang kuat
Perubahan nilai, keyakinan, dan cara pandang membutuhkan dukungan dari seluruh anggota terhadap sosok pemimpin yang memiliki pengaruh dan kemampuan dalam mengarahkan perubahan.
6. Mengajak sebagian anggota untuk mendukung perubahan
Melibatkan dan memperoleh dukungan dari sejumlah anggota organisasi dapat membantu mempercepat proses perubahan yang diinginkan.
7. Menyusun rencana pelaksanaan yang matang
Merancang dengan tepat waktu dan cara penerapan perubahan, sekaligus mempersiapkan langkah antisipatif terhadap kendala yang mungkin muncul.
8. Membangun struktur organisasi yang sesuai
Pemimpin bertugas membentuk struktur kerja yang mendukung pengembangan sumber daya manusia secara maksimal, termasuk dalam menyusun program pembinaan untuk tenaga pendidik.
9. Menyampaikan informasi perubahan secara terbuka
Memberikan penjelasan secara transparan mengenai siapa yang terlibat, apa tujuan perubahan, target yang ingin dicapai, indikator keberhasilan, langkah-langkah yang harus diikuti, dan bentuk penghargaan atas pencapaian.
10. Memperkuat dan membudayakan perubahan

Penguatan dilakukan untuk terus memotivasi anggota agar tetap melaksanakan perubahan secara konsisten, hingga perubahan tersebut menjadi bagian dari budaya organisasi.

Jadi, Manajemen perubahan dalam lingkup organisasi pendidikan merupakan suatu proses yang terstruktur dan sistematis yang mencakup tahap perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengendalian yang dilakukan oleh pihak pengelola. Tujuannya adalah untuk membawa organisasi dari keadaan saat ini menuju kondisi yang lebih diharapkan, dengan memanfaatkan seluruh sumber daya organisasi secara optimal demi tercapainya tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Faktor Pendorong dan Penghambat

Faktor pendukung dalam bidang kurikulum dan kesiswaan terletak pada adanya kolaborasi antara kepala sekolah dengan guru, serta hubungan yang terjalin antara guru dan siswa melalui pelaksanaan tanggung jawab masing-masing. Adapun hambatan yang muncul terlihat saat proses bimbingan belajar berlangsung tidak optimal karena sikap malas siswa, serta ketidakpatuhan terhadap aturan sekolah. Solusi yang diterapkan adalah dengan memberikan motivasi secara terus-menerus dan melakukan evaluasi terhadap kewajiban mereka, disertai dengan peran aktif guru sebagai pendidik. Guru diharapkan mampu menciptakan suasana belajar yang nyaman dan memberikan keterampilan yang mendukung, sehingga siswa dapat mengikuti pembelajaran secara lebih efektif. Namun, salah satu kendala utama yang masih dihadapi adalah keterbatasan fasilitas yang tersedia di sekolah.

Strategi manajemen perubahan tentu akan membawa dampak terhadap aspek yang mengalami perubahan, termasuk di lingkungan lembaga pendidikan seperti SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan. Dampak tersebut bisa bersifat positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana proses penerapan strategi perubahan dilakukan. Jika strategi dijalankan dengan baik, terencana, dan teratur, maka hasilnya cenderung memberikan pengaruh yang positif. Namun sebaliknya, jika pelaksanaannya tidak efektif atau tidak sesuai dengan perencanaan, maka perubahan tersebut justru dapat menimbulkan masalah baru dan merugikan lembaga itu sendiri.

Sebagai agen perubahan, kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangkitkan kesadaran seluruh warga sekolah tentang urgensi perubahan kurikulum. Ia juga bertugas untuk memberikan dorongan dalam pelaksanaan perubahan, memantau serta mengevaluasi prosesnya, dan mengambil langkah-langkah yang lebih efektif dan efisien dalam menjalankan perubahan tersebut. Namun, mencapai keberhasilan dalam strategi manajemen perubahan bukanlah sesuatu yang mudah. Tantangan kerap muncul sejak tahap awal inisiasi, perencanaan, hingga pelaksanaan perubahan. Hambatan-hambatan ini dapat berasal dari pimpinan maupun warga sekolah yang menunjukkan penolakan terhadap perubahan yang diusulkan.

Terdapat berbagai faktor yang menyebabkan keengganannya individu atau sekolah untuk berubah. Faktor lainnya yang sering timbul biasanya ditemui adanya resistensi atau biasa disebut penolakan. Orang atau kelompok sering menolak perubahan karena berbagai alasan, baik yang bersifat psikologis, struktural, maupun kultural. Berikut adalah beberapa alasan umum mengapa perubahan ditolak:

1. Takut Kehilangan Keamanan atau Posisi

Perubahan bisa mengancam kenyamanan, status, atau peran yang sudah mapan. Misalnya, seseorang takut kehilangan jabatan atau tanggung jawab yang selama ini dikuasainya.

2. Ketidakpastian dan Ketakutan terhadap Hal Baru
Banyak orang merasa tidak nyaman dengan ketidakpastian yang datang bersama perubahan. Mereka khawatir terhadap hal-hal yang belum diketahui dan potensi kegagalan.
3. Kurangnya Pemahaman dan Informasi
Ketika perubahan tidak dikomunikasikan dengan baik, orang cenderung menolaknya karena tidak memahami tujuan, manfaat, atau proses perubahan tersebut.
4. Kebiasaan dan Zona Nyaman
Orang cenderung terbiasa dengan rutinitas. Perubahan menuntut penyesuaian, dan ini sering dianggap merepotkan atau melelahkan.
5. Pengalaman Buruk di Masa Lalu
Jika pernah mengalami kegagalan dalam perubahan sebelumnya, individu atau kelompok bisa menjadi skeptis dan enggan menerima perubahan baru.
6. Rasa Tidak Percaya pada Pimpinan atau Pengambil Keputusan
Kurangnya kepercayaan terhadap pemimpin yang menginisiasi perubahan dapat membuat orang ragu dan menolak untuk mengikuti.
7. Kurangnya Keterlibatan dalam Proses Perubahan
Jika orang merasa tidak dilibatkan atau tidak dihargai dalam proses perubahan, mereka mungkin merasa terpinggirkan dan akhirnya menolak.
8. Perbedaan Nilai dan Budaya
Perubahan yang tidak sesuai dengan nilai, keyakinan, atau budaya yang dianut oleh individu atau kelompok bisa menimbulkan penolakan.
Ditemui keyakinan yang dilatar belakangi bahwa akan terjadi pekerjaan yang sia-sia dalam perubahan yang dilakukan dalam lingkup organisasi, bahkan dianggap tidak menguntungkan bagi unit organisasi yang ditekuni sehingga dianggap perubahan akan sia-sia.

Langkah-Langkah Efektif Kepala Sekolah Dalam Manajemen Perubahan

Proses perubahan budaya sekolah dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan tidaklah mudah seperti membalik telapak tangan. Proses ini terkadang memerlukan waktu lama dan sering terjadi gesekan-gesekan di antara warga sekolah, sehingga untuk mencapai perubahan yang berhasil sebaiknya dilaksanakan melalui tahapan-tahapan. Apa pun jenis tujuan yang hendak dicapai dari suatu perubahan, setiap perubahan harus disiapkan dengan baik. Berikut tahapan-tahapan yang bisa di tempuh oleh seorang pemimpin dalam mengelola perubahan yaitu (Pendidikan, 2019) :

1. Menumbuhkan Kesadaran Akan Pentingnya Perubahan
Langkah awal yang harus dilakukan kepala sekolah adalah menanamkan pemahaman kepada seluruh warga sekolah bahwa perubahan memang perlu dilakukan. Kepala sekolah menjelaskan alasan dan urgensi dari perubahan tersebut agar semua pihak menyadari pentingnya perubahan dan bersedia mendukung prosesnya.
2. Melaksanakan Perubahan dan Menghadapi Masa Transisi
Setelah semua pihak memahami, perubahan mulai dijalankan. Dampaknya bisa bermacam-macam, dari yang ringan hingga yang rumit. Selama masa transisi ini, sekolah bisa mengalami kekacauan sementara karena aturan lama sudah ditinggalkan, sedangkan aturan baru belum berjalan dengan lancar. Ini

hal yang wajar karena semua sedang beradaptasi. Perubahan ini juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku warga sekolah.

3. Menstabilkan Kondisi Setelah Perubahan

Tahap akhir adalah menormalkan kembali keadaan sekolah setelah perubahan diterapkan. Aturan-aturan baru mulai dijalankan sepenuhnya, dan seluruh warga sekolah diharapkan menyesuaikan sikap serta perilaku mereka sesuai dengan kondisi yang baru. Jika pada awalnya sekolah dibuka untuk menerima perubahan, maka pada tahap ini, perubahan tersebut dimantapkan agar tercipta kondisi yang stabil dan tertata kembali.

Evaluasi Strategi Manajemen Perubahan di SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan

Evaluasi dalam manajemen perubahan di lingkungan sekolah merupakan suatu proses penilaian yang bertujuan untuk mendukung pengambilan keputusan. Evaluasi mencakup tahapan mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menafsirkan data sebagai dasar dalam menentukan langkah atau kebijakan. Dengan kata lain, setiap kegiatan evaluasi pada akhirnya bermuara pada proses pengambilan keputusan. Evaluasi juga berfungsi sebagai sistem formal yang digunakan oleh organisasi untuk menilai kinerja pengawas secara berkala.

Evaluasi manajemen perubahan yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah:

1. Hubungan konsultatif, kolegial, dan bukan hierarkis.
2. Dilaksanakan secara demokratis.
3. Berpusat kepada tenaga kependidikan.
4. Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan.
5. Merupakan bantuan profesional.

Evaluasi strategi manajemen perubahan yang dilakukan di SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi Strategi Manajemen Perubahan secara Formal dan Informal

Proses evaluasi dilakukan baik secara formal maupun informal, mencakup penilaian di masing-masing bidang maupun secara keseluruhan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah dan kendala yang dihadapi tiap bagian. Evaluasi menyeluruh biasanya melibatkan seluruh warga sekolah agar permasalahan dapat dilihat secara menyeluruh, sekaligus merumuskan solusi dan langkah tindak lanjut. Proses ini berjalan dengan baik dan lancar.

2. Evaluasi dalam Pengembangan Kurikulum

Dalam evaluasi strategi perubahan kurikulum, ditemukan beberapa guru belum inovatif dalam mengajar, sehingga siswa merasa jemu. Solusinya adalah memberikan pendampingan dan pembinaan yang intensif, baik dari pihak internal maupun eksternal sekolah.

3. Pembinaan Guru Secara Rutin

Pembinaan dan pendampingan terhadap guru dilakukan secara rutin untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

4. Peningkatan Prestasi Siswa

Peningkatan prestasi siswa berkaitan erat dengan keberlangsungan sekolah. Meski ada keterbatasan kemampuan siswa dan kendala biaya, secara umum prestasi sekolah tetap bisa dipertahankan dan sesuai dengan harapan serta target yang ditetapkan setiap tahunnya.

Penciptaan lingkungan yang bersih dan harmonis di sekolah telah berlangsung dengan cukup baik dan memberikan hasil yang memuaskan. Suasana belajar terasa nyaman, lingkungan tetap terjaga kebersihannya, serta hubungan antara guru, siswa, staf, dan kepala sekolah berjalan dengan baik dan harmonis. Prosedur telah dijalankan, meskipun partisipasi dari seluruh stakeholder belum sepenuhnya optimal. Dalam pelaksanaan evaluasi, SMP Swasta Al Washliyah menerapkan pendekatan yang bersifat kekeluargaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi manajemen perubahan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Swasta Al-Washliyah-1 Medan mencerminkan pendekatan kepemimpinan yang progresif dan transformatif. Kepala sekolah berhasil menjalankan peran strategis dalam merencanakan dan mengelola proses perubahan yang mencakup berbagai aspek pendidikan, seperti perencanaan kurikulum, pengembangan sumber daya manusia, pembinaan guru, dan pengawasan pembelajaran.

Langkah-langkah perubahan dimulai dengan menyusun perencanaan yang matang, diikuti dengan pengorganisasian peran guru dan staf, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang menyesuaikan dengan kurikulum baru, hingga evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan perubahan. Dalam proses tersebut, kepala sekolah menunjukkan kapasitas kepemimpinan yang tinggi, di antaranya dengan cara membangun komunikasi yang terbuka, memotivasi tenaga pendidik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Beberapa tantangan yang dihadapi dalam implementasi perubahan antara lain resistensi dari sebagian guru terhadap pola baru, rendahnya motivasi siswa dalam mengikuti pembelajaran, keterbatasan fasilitas dan sarana pembelajaran, serta kendala pemahaman terhadap substansi perubahan. Namun, semua hambatan tersebut dapat dikelola dengan baik melalui pendekatan persuasif, pembinaan berkelanjutan, dan penguatan sistem evaluasi.

Evaluasi manajemen perubahan dilakukan secara terstruktur melalui pendekatan formal dan informal. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap pelaksanaan perubahan di berbagai bidang seperti pengembangan kurikulum, peningkatan kinerja guru, hingga pencapaian prestasi siswa. Proses evaluasi ini memberikan umpan balik penting bagi kepala sekolah dalam merumuskan kebijakan dan program lanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan implementasi manajemen perubahan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah yang adaptif, komunikatif, dan mampu membangun partisipasi semua elemen sekolah. Selain itu, dukungan dari guru, staf, siswa, dan orang tua juga menjadi faktor penting dalam menyukkseskan setiap program perubahan. Oleh karena itu, strategi manajemen perubahan harus terus dikembangkan dan disesuaikan dengan dinamika serta kebutuhan sekolah, agar tercipta lingkungan pendidikan yang unggul, inklusif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, T. E. (2017). Eksperensial Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun Dalam Tingkatan Operasional, Guru Merupakan Penentu

- Keberhasilan Pendidikan Melalui Kinerjanya Pada Tingkat Institusional, Instruksional, dan *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.
- Ati Cahayani. (2003). Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen. Jakarta: Grasindo
- Arifin, A. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin diperguruan tinggi. *EDUTECH Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3 No 1(1), 117–132.
- Dr. Rismansyah, S. E. M. S., & Alfalaqi, M. K. P. (2024). *Manajemen Perubahan*. Omera Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=GTYmEQAAQBAJ>
- Musyaddad, K. (2014). Prinsip-prinsip Manejemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 1–29.
- Moleong. (2000). Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pendidikan, D. I. L. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Perubahan, Lembaga Pendidikan*. 1–18.
- R.N.S.E., M. M., I.D.H.P., M. M., & S.S.P., M. M. (n.d.). *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. uwais inspirasi indonesia. https://books.google.co.id/books?id=i_DwDwAAQBAJ.
- Rewansyah, A. (2011). Kepemimpinan Dalam Pelayanan Publik. Jakarta: CV Yusaintanas Prima.
- Rahayu, D. (2022). Strategi manajemen perubahan di SMP Swasta Al-Washiyah 1 Medan. *Jurnal Islami: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora*, 2(2), 1–12. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/16791>
- Siti Julaiha. (2019). Konsep kepemimpinan kepala sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 51–62.
- Tjilen, A. P., & Oja, H. (2019). Implementasi Fungsi-Fungsi Kepemimpinan Kepala Distrik. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.35724/jies.v10i2.2417>.
- Wibowo. (2006). Managing Change, Pengantar Manajemen Perubahan, Pemahaman Tentang Mengelola Perubahan dalam Manajemen. Bandung: ALFABETA.