JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN Al hadi
e-ISSN: 2776-5113, DOI: 10.31602/jmpd.v5i1.16538
Website: ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/JMPD
Volume: 5, Nomor: 1, Tahun: 2025

STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI SMP SE-KECAMATAN SINTANG

Agusnani[*1], Natalia Hastuti[1], Putra Gunawan[3], Usman Radiana[4]
[123]Universitas Tanjungpura, Indonesia
*Corresponding Author: agusnani919@gmail.com
Author Email: nataliahastuti6780@gmail.com, putra.gunawan52@gmail.com, usman.radiana@fkip.untan.ac.id

Submitted: 05 October 2024	Accepted:11 December 2024	Published: 31 January 2025

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi manajemen perubahan paling efektif untuk meningkatkan kinerja pendidik di SMP se-Kabupaten Sintang. Lembaga pendidikan SMP dihadapkan pada tuntutan lingkungan kerja yang dinamis, serta perubahan teknologi dan sosial. Dalam penelitian deskriptif kualitatif ini untuk mengumpulkan data dari kepala sekolah dan guru menggunakan Wawancara, dokumentasi, dan observasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pendidik ditingkatkan dengan penerapan strategi manajemen perubahan yang menganut model John P. Kotter, yang melibatkan tiga tahap: menghentikan kebijakan yang sudah ketinggalan zaman, memulai perubahan, dan menerapkan kebijakan baru. Pengelolaan kelas, metode pembelajaran, penilaian siswa, serta visi dan misi pendidikan termasuk di antara perubahan tersebut. Keberhasilan penerapan kebijakan baru memerlukan partisipasi aktif seluruh anggota lembaga pendidikan, serta komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang kuat. Kesimpulan dari penyelidikan ini adalah bahwa strategi manajemen perubahan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja pendidik tetapi juga membekali sekolah untuk menghadapi hambatan pendidikan di masa depanmemberikan gambaran bahwa didapati hubungan kompetensi dan media pembelajaran pada hasil belajar.

Kata Kunci: Manajemen perubahan, Kinerja pendidik, Kepemimpinan transformasional, Komunikasi efektif.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the most effective change management strategies for enhancing the performance of educators in junior high schools throughout the Sintang District. Educational institutions, such as junior high schools, are confronted with the demands of a dynamic work environment, as well as technological and social changes. Interviews, documentation, and observation are employed in this qualitative descriptive research to gather data from school principals and instructors regarding the modifications implemented. The research findings indicate that educators' performance is enhanced by the implementation of a change management strategy that adheres to John P. Kotter's model, which involves three stages: terminating outdated policies, initiating change, and implementing new policies. Classroom management, learning methods, student assessment, and educational vision and mission are among the modifications. The successful implementation of new policies necessitates the active participation of all members of educational institutions, as well as effective communication and strong leadership. It is the conclusion of this investigation that effective change management strategies not only enhance the performance of educators but also equip schools to confront future educational obstacles.

Keywords: Change management, Educator performance, Transformational leadership, Effective communication.

CC BY

Published by:
UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN Al hadi
e-ISSN: 2776-5113, DOI: 10.31602/jmpd.v5i1.16538
Website: ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/JMPD
Volume: 5, Nomor: 1, Tahun: 2025

PENDAHULUAN

Perubahan merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dan pasti akan terjadi (oleh Bairizki et al., 2021). Institusi pendidikan, khususnya Sekolah Menengah Pertama (SMP), harus cukup fleksibel untuk mengikuti arah transformasi. Institusi pendidikan merupakan faktor kunci dalam berjalannya transformasi nilai, sehingga harus mampu memodifikasi kebutuhan, keinginan, dan perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen perubahan kinerja guru di SMP Sintang dapat ditangani secara efektif melalui strategi perencanaan, sistem manajemen kinerja, dan komunikasi yang efektif. Ini adalah tiga elemen penting untuk peningkatan pendidikan yang diperhitungkan.

Sekolah mempunyai peranan yang sangat penting sebagai tempat biasa bagi siswa untuk memperoleh ilmu pengetahuan secara sistematis dan teratur (Aqib, 2013). Perubahan institusi pendidikan dapat dilihat dari beberapa komponen, yang meliputi kurikulum, metode pengajaran, infrastruktur fisik, dan budaya organisasi (Ismail, 2018; Sari & Sirozi, 2023). Misalnya, teknologi dan alat komunikasi (TIK) yang akan digunakan dalam pengajaran atau perencanaan teknologi untuk mengintensifkan pengelolaan. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan teknik manajemen perubahan strategis telah menghasilkan peningkatan kinerja sekolah, sebagaimana dibuktikan oleh survei yang melaporkan adanya hubungan langsung antara strategi kepemimpinan dan peningkatan hasil pendidikan (Mairura & Atambo, 2019).

Namun, proses perubahan sering kali dihadapkan pada tantangan seperti resistensi dari stakeholder, ketidakpastian, dan ketidakmampuan untuk memprediksi dampak perubahan secara menyeluruh (Parnawi, 2021). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajemen perubahan yang holistik dan berkelanjutan. Sekolah yang mengadopsi kerangka perencanaan strategis yang komprehensif cenderung mengalami peningkatan metrik kinerja, yang menyoroti pentingnya pendekatan terstruktur terhadap perubahan (Mairura & Atambo, 2019). Untuk mengatasi hambatan seperti penolakan dari pemangku kepentingan dan lembaga pendidikan, sangat penting untuk menerapkan strategi manajemen perubahan yang komprehensif dan berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa institusi yang menerapkan kerangka perencanaan strategis yang komprehensif cenderung meningkatkan kinerjanya. Ketahanan organisasi ditingkatkan melalui penerapan strategi komprehensif, termasuk keterlibatan pemangku kepentingan, integrasi perencanaan strategis, dan manajemen komunikasi. Kepemimpinan sangat penting untuk menumbuhkan budaya yang mendorong inovasi dan memajukan inisiatif perubahan. Penting untuk memahami sumber penolakan, seperti kurangnya komitmen manajerial dan terbatasnya partisipasi, agar dapat mengelola perubahan secara efektif. Perlawanan dapat dikurangi dan transisi yang lancar dapat difasilitasi melalui keterlibatan aktif para pemangku kepentingan dan komunikasi yang jelas. Namun demikian, terlepas dari struktur dan kegunaannya, metode-metode ini seringkali gagal memperhitungkan faktor-faktor budaya dan kontekstual yang mempengaruhi perubahan, sehingga menggarisbawahi perlunya pertimbangan yang cermat dalam penerapan strategi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pertumbuhan penduduk, serta perubahan sosial dan psikologis merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi perubahan kurikulum. Munculnya metode dan teori baru dalam proses belajar mengajar difasilitasi oleh kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan (Soetopo & Soemanto, 2016). Sebaliknya, psikologi perkembangan siswa juga harus diperhatikan pada saat merevisi kurikulum untuk memastikan materi pembelajaran sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan siswa. Sosiologi juga penting dalam memahami dinamika kehidupan sosial yang mempengaruhi pendidikan, karena kurikulum harus mampu mencerminkan nilai-nilai dan kebutuhan sosial masyarakat secara keseluruhan.

Dampak perubahan dalam sistem Pendidikan mencakup Guru, murid, dan masyarakat. Nasution (2016) menegaskan bahwa modifikasi kurikulum mencakup instrumen dan metodologi yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Tujuan perubahan ini adalah untuk meningkatkan efektivitas dan relevansi pendidikan sesuai dengan kebutuhan peserta didik, yang diartikan sebagai inovasi atau pembaharuan. Pemanfaatan sumber daya pendidikan yang efisien, relevansi pembelajaran, dan peningkatan partisipasi dalam komunitas pengembangan kurikulum semuanya ditingkatkan secara signifikan oleh manajemen kurikulum.

SMP di Kecamatan Sintang, seperti banyak lembaga pendidikan lainnya di Indonesia, menghadapi tantangan dalam menjaga relevansi dan kualitas pendidikan di tengah perubahan zaman. Kecepatan perkembangan teknologi dan

CC BY

Published by:
UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN Al hadi
e-ISSN: 2776-5113, DOI: 10.31602/jmpd.v5i1.16538
Website: ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/JMPD
Volume: 5, Nomor: 1, Tahun: 2025

informasi menjadi salah satu faktor utama yang mendorong perubahan. Era digital telah mengubah cara belajar dan mengajar, sehingga lembaga pendidikan perlu terus beradaptasi agar tetap relevan dalam menyediakan pendidikan yang efektif dan bermakna bagi siswa.

Selain itu, perubahan dalam tuntutan masyarakat dan dunia kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi pendidikan di SMP di Kecamatan Sintang. Masyarakat kini mengharapkan pendidikan yang tidak hanya fokus pada pengetahuan akademis, tetapi juga pada pengembangan keterampilan holistik seperti kreativitas, kepemimpinan, dan keterampilan sosial (Sabri, 2020; Setiadi & Purwanto, 2021). Namun, fokus pada pengendalian kinerja dapat menciptakan resistensi di kalangan pendidik, sehingga melemahkan otonomi dan keterlibatan profesional mereka (Mather & Seifert, 2011). Dalam kurikulum Sekolah, manajemen perubahan merupakan suatu proses yang dimaksudkan untuk menyederhanakan proses pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, mulai dari tahap perencanaan hingga tahap evaluasi. Manajemen kurikulum adalah pendekatan komprehensif, sistematis, dan kooperatif terhadap tujuan pendidikan, sebagaimana didefinisikan oleh Rusman (2009). Proses manajemen kurikulum ini terdiri dari beberapa tahapan, antara lain perencanaan kurikulum, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Modifikasi kurikulum sangat penting dalam pendidikan karena perlunya beradaptasi dengan permasalahan sosial yang berkembang dan tuntutan zaman.

Tantangan lain yang dihadapi SMP di Kecamatan Sintang adalah keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas serta infrastruktur pendidikan yang memadai. Kurangnya fasilitas dan SDM yang handal dapat menjadi hambatan dalam implementasi perubahan yang diperlukan (Elsaif et al., 2022; Rohman & Kustiwi, 2024). Oleh karena itu, manajemen kinerja yang efektif, yang mengintegrasikan pengembangan dengan penilaian, sangat penting untuk mendorong perubahan yang diinginkan, namun tantangan dalam penerapan sistem manajemen kinerja sering kali terjadi karena kurangnya pengetahuan tentang proses tersebut (Mosoge & Pilane, 2014).

Manajemen perubahan adalah prosedur metodis yang dirancang untuk mengurangi dampak perubahan pada individu dan organisasi yang terkena dampak proses tersebut. Perubahan ini dapat diartikan sebagai peralihan dari kondisi sebelumnya ke kondisi sesudahnya, yang dapat menimbulkan berbagai permasalahan yang memerlukan penyelesaian (Winardi, 2006). Menurut Fathurrahman dan Sulistyorini (2012), perubahan tidak hanya mencakup lokasi atau besaran suatu entitas, tetapi juga sifat atau kondisinya. Manajemen perubahan juga didefinisikan sebagai proses penggunaan pengetahuan, alat, dan sumber daya untuk mengelola perubahan dengan harapan bahwa proses transformasi akan dilakukan dengan kesulitan minimal dan relatif cepat (Wibowo, 2006). Intinya, tujuan manajemen perubahan adalah untuk meningkatkan atau memodernisasi kinerja suatu organisasi atau individu melalui proses pembaharuan yang menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan relevansi.

Pemutakhiran kurikulum seringkali dikaitkan dengan penyesuaian manajemen dalam konteks pendidikan. Dalam mengelola perubahan, penting untuk melibatkan seluruh anggota lembaga pendidikan dalam proses perubahan tersebut (Zen, 2016; Fadhli, 2020). Kolaborasi dan partisipasi aktif dari berbagai pihak akan meningkatkan kesadaran akan pentingnya perubahan, serta meminimalisir resistensi yang mungkin muncul. Pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran kunci dalam mengkomunikasikan visi perubahan, memfasilitasi dialog terbuka, dan membangun kepercayaan di antara anggota lembaga (Suharti et al., 2024). Peningkatan komunikasi yang efektif dalam lembaga pendidikan juga mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Wachira & Anyieni, 2017).

Manajemen perubahan di lembaga pendidikan sering kali dihadapkan pada tantangan yang berhubungan dengan kompleksitas struktur organisasi dan budaya yang sudah mapan. Perubahan sering kali mengganggu rutinitas dan kebiasaan yang ada, sehingga memicu resistensi dan ketidakpastian di kalangan anggota lembaga (Tanjung, 2022). Meskipun strategi ini bermanfaat, penting untuk menyeimbangkan akuntabilitas dengan otonomi profesional untuk menghindari penolakan pendidik terhadap perubahan (Mather & Seifert, 2011).

Selain itu, perubahan dalam lembaga pendidikan harus memperhitungkan dinamika eksternal yang terus berkembang, seperti perkembangan teknologi, perubahan regulasi, dan tuntutan pasar kerja. Lembaga pendidikan perlu responsif terhadap perubahan-perubahan ini, serta mampu mengantisipasi tren yang akan datang (Munir & Zakiyah, 2017). Mengantisipasi perubahan ini

CC BY

Published by:
UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN Al hadi
e-ISSN: 2776-5113, DOI: 10.31602/jmpd.v5i1.16538
Website: ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/JMPD
Volume: 5, Nomor: 1, Tahun: 2025

adalah kunci agar lembaga pendidikan tetap relevan di masa depan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi manajemen perubahan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik di SMP se-Kecamatan Sintang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mengembangkan pendidikan yang lebih inovatif dan berkualitas, serta mampu menghadapi tantangan masa depan dengan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif kualitatif ini menyelidiki metode manajemen perubahan yang diterapkan di Sekolah Menengah Kabupaten Sintang. Penelitian kualitatif adalah "prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, gambar, dan bukan angka", sebagaimana dijelaskan Lexy Moleong (2011). Oleh karena itu, investigasi ini lebih mengutamakan narasi dan pengalaman langsung dari pihak-pihak yang terlibat, dibandingkan statistik atau data numerik. Untuk memahami cara kepala sekolah dan instruktur mengelola perubahan di lingkungan sekolah, peneliti melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati penerapan strategi manajemen perubahan dalam operasional sekolah sehari-hari, sedangkan wawancara dirancang untuk memperoleh tanggapan langsung dari informan.

Wawancara, dokumentasi, dan observasi partisipan merupakan metodologi pengumpulan data yang digunakan dalam penyelidikan ini. Wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah dan instruktur yang berperan penting dalam proses perubahan, sedangkan observasi langsung dilakukan untuk memahami strategi manajemen perubahan yang diterapkan di sekolah. Kumpulan catatan mengenai kebijakan sekolah, perubahan manajemen, dan foto atau dokumen yang mendukung penelitian disertakan dalam dokumentasi. Untuk menjamin keabsahan data dan dapat dipertanggungjawabkan, peneliti juga melakukan triangulasi sumber, triangulasi Teknik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui cara SMP Kabupaten Sintang menerapkan manajemen perubahan, khususnya dalam adaptasi strategi pendidikan dan manajemen sekolah terhadap perkembangan kebutuhan yang berkelanjutan. Peneliti melakukan serangkaian kegiatan, seperti observasi lapangan, wawancara dengan pemangku kepentingan utama, dan dokumentasi, untuk menyelidiki beragam aspek transformasi sekolah dalam kurun waktu 2 minggu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi strategi manajemen perubahan di lembaga pendidikan, khususnya di SMP se-Kecamatan Sintang, yang dapat meningkatkan kinerja para pendidik. Strategi manajemen perubahan yang efektif sangat penting dalam menghadapi tantangan pendidikan yang dinamis. Berdasarkan model manajemen perubahan yang dikembangkan oleh John P. Kotter, proses perubahan terdiri dari tiga tahap utama: mengakhiri kebijakan lama, inisiasi perubahan, dan memulai kebijakan baru.

Berbagai model manajemen perubahan memberikan pendekatan terstruktur terhadap manajemen perubahan; namun, kemanjurannya sangat bergantung pada konteks organisasi dan hambatan yang dihadapi. Model manajemen perubahan yang umum berperan penting dalam mengidentifikasi faktor keberhasilan dan mengelola penolakan; namun, efektivitasnya sering kali bergantung pada komunikasi yang efektif di seluruh organisasi. Sepanjang siklus hidup perangkat lunak, sangat penting untuk mengelola perubahan dalam manajemen perubahan perangkat lunak untuk memastikan bahwa perubahan tersebut tetap efektif selama pengembangan dan pemeliharaan.

Merujuk pada Model Manajemen Perubahan ERP (Cheryl, 2006) Model Manajemen Perubahan ERP menunjukkan sepuluh mekanisme penting yang sangat diperlukan untuk mendorong pengguna ERP mengadopsi perubahan dan belajar mengoperasikan sistem ERP secara efektif. Model ini dibuat dengan melakukan pemeriksaan menyeluruh terhadap literatur terkini di bidang manajemen perubahan TI, manajemen proyek, rekayasa ulang proses bisnis, dan sistem ERP. Mekanisme yang telah diidentifikasi sangat penting untuk keberhasilan implementasi dan peningkatan ERP. Mereka membantu dalam mitigasi resistensi pengguna dan peningkatan penerimaan pengguna terhadap sistem baru. Penelitian ini menggarisbawahi perlunya anggaran yang cukup untuk sumber daya perubahan agar mekanisme tersebut dapat berfungsi secara efektif.

Ada tiga komponen utama dalam prosedur perubahan organisasi. Peran manajemen puncak sangat penting dalam pengembangan kepercayaan dan dukungan selama masa transisi, meskipun terdapat fakta bahwa beberapa penelitian tidak menunjukkan korelasi substansial antara dukungan

CC BY

Published by:
UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN Al hadi
e-ISSN: 2776-5113, DOI: 10.31602/jmpd.v5i1.16538
Website: ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/JMPD
Volume: 5, Nomor: 1, Tahun: 2025

manajemen senior dan keberhasilan proyek. Temuan kedua adalah bahwa pelatihan dan dukungan pasca pelatihan efektif dalam mengatasi penolakan terhadap perubahan. Penekanannya adalah pada pelatihan pengguna di awal proyek untuk memastikan penerapan praktik baru dan penyebaran pengetahuan. Ketiga, manajemen perubahan yang berkelanjutan diperlukan untuk memastikan basis pengguna yang profesional dan adaptif, khususnya dalam konteks evolusi sistem ERP dan penurunan jumlah karyawan, setelah implementasi awal.

Tahap pertama, kebijakan lama yang sudah tidak relevan perlu diakhiri. Evaluasi terhadap kinerja sekolah dan tenaga pendidik menjadi dasar untuk memahami kebijakan yang perlu diubah. Menurut Bairizki et al. (2021), "Perubahan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari dan pasti terjadi." Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus dapat beradaptasi dengan kebutuhan dan perubahan yang terjadi di lingkungannya. Setelah kebijakan lama diakhiri, tahapan netral atau inisiasi perubahan dilakukan dengan mengevaluasi organisasi secara keseluruhan, terutama dalam hal suasana kelas, supervisi pembelajaran, dan kemampuan mengajar guru. Berdasarkan hasil evaluasi, sekolah menetapkan empat aspek utama yang akan diubah, yaitu visi dan misi pendidikan, pengelolaan kelas, pengelolaan pembelajaran, dan asesmen pembelajaran anak.

Tahap ketiga adalah memulai kebijakan baru. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan kebijakan baru dapat diimplementasikan dengan efektif. Suharti et al. (2024) menyatakan bahwa "Pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran kunci dalam mengkomunikasikan visi perubahan, memfasilitasi dialog terbuka, dan membangun kepercayaan di antara anggota lembaga." Dengan demikian, kepemimpinan yang kuat diperlukan agar perubahan dapat berjalan dengan baik. Kebijakan baru mencakup perubahan pada visi, misi, dan tujuan pendidikan, di mana sekolah berkomitmen untuk membantu siswa mencapai perkembangan optimal, baik akademis maupun kepribadian. Pengelolaan kelas diubah untuk menciptakan lingkungan yang kondusif, dan pengelolaan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan siswa yang beragam. Selain itu, asesmen pembelajaran anak diubah agar lebih tepat dalam mengevaluasi kemampuan siswa.

Pelaksanaan kebijakan baru memerlukan keterlibatan seluruh tenaga pendidik dan staf sekolah. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam memotivasi guru dan memastikan kebijakan dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Komunikasi yang efektif dan dukungan yang kontinu diperlukan agar perubahan berjalan lancar. Wachira & Anyieni (2017) menambahkan bahwa "Peningkatan komunikasi yang efektif dalam lembaga pendidikan juga mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan." Strategi manajemen perubahan yang efektif dapat mengatasi hambatan seperti fasilitas yang terbatas dan kurangnya sumber daya manusia yang handal, seperti yang disampaikan oleh Elsaif et al. (2022) dan Rohman & Kustiwi (2024).

Pembahasan

Manajemen perubahan merupakan langkah strategis yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja pendidik. Dalam konteks SMP se-Kecamatan Sintang, strategi manajemen perubahan yang efektif sangat penting untuk menjawab tantangan yang dihadapi oleh para pendidik. Setiap perubahan yang dilakukan harus berdasarkan evaluasi yang mendalam terhadap kinerja sekolah dan tenaga pendidik. Menurut John P. Kotter, manajemen perubahan dalam organisasi terdiri dari beberapa tahapan penting, yaitu mengakhiri kebijakan lama yang sudah tidak relevan, inisiasi perubahan, dan memulai kebijakan baru. Pentingnya penerapan manajemen perubahan yang efektif di lembaga pendidikan, seperti SMP Sintang, guna meningkatkan kinerja pendidik. Proses ini memerlukan pendekatan metodis yang menggabungkan penerapan strategi baru dan praktik evaluasi segera. Fase awal manajemen perubahan melibatkan penghentian kebijakan-kebijakan usang dan tidak relevan yang sering menghambat kemajuan. Penting untuk mengidentifikasi dan memberantas praktik-praktik kuno ini untuk memfasilitasi perubahan. Selain itu, sangat penting untuk memulai perubahan dengan kerangka kerja yang terstruktur dan jelas, yang menggarisbawahi peran kepemimpinan dalam memfasilitasi transisi ini, yang tidak hanya berpusat pada inovasi namun juga pada pembangunan berkelanjutan.

Selain itu, penerapan kebijakan baru harus didasarkan pada penilaian komprehensif terhadap kinerja masa lalu. Penting untuk menjamin bahwa strategi-strategi baru dapat mengatasi permasalahan mendasar dan bukan sekadar gejala-gejalanya. Pembelajaran organisasi dan pengaruh positif perubahan terhadap hasil pendidikan bergantung

Published by:
UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN Al hadi
e-ISSN: 2776-5113, DOI: 10.31602/jmpd.v5i1.16538
Website: ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/JMPD
Volume: 5, Nomor: 1, Tahun: 2025

pada evaluasi program yang berkelanjutan. Meskipun demikian, meskipun manajemen perubahan sangat diperlukan, tidak semua modifikasi memberikan hasil yang diharapkan. Banyak inisiatif gagal karena penolakan staf atau perencanaan yang tidak memadai. Hal ini menunjukkan perlunya perencanaan yang cermat, dukungan yang kuat, dan partisipasi penuh semua pihak yang terlibat dalam proses perubahan.

Tahap pengakhiran kebijakan lama di SMP se-Kecamatan Sintang bertujuan untuk mengganti kebijakan yang sudah tidak efektif. Kepala sekolah dan tim manajemen harus melakukan evaluasi mendalam untuk memahami aspek-aspek kebijakan yang perlu diperbaharui. Evaluasi kebijakan yang komprehensif merupakan langkah awal yang penting dalam proses perubahan, terutama untuk menjamin bahwa kebijakan yang ada telah mencapai kecukupan, efisiensi, dan efektivitas. Penting untuk mengevaluasi sejauh mana kebijakan lama sejalan dengan tujuan untuk menentukan apakah sumber daya telah dimanfaatkan sepenuhnya. Meskipun standar dan target kebijakan mungkin telah sesuai dengan pedoman yang relevan, hambatan mungkin timbul ketika pemanfaatan sumber daya sebenarnya tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan evaluasi juga harus mempertimbangkan penerapan praktis dari target formalnya. Langkah ini harus dilakukan dengan hati-hati agar perubahan yang dilakukan lebih terarah dan tepat sasaran. Seperti yang disampaikan oleh Tanjung (2022), "Perubahan sering kali mengganggu rutinitas dan kebiasaan yang ada, sehingga memicu resistensi dan ketidakpastian di kalangan anggota lembaga." Oleh karena itu, komunikasi dan keterlibatan seluruh anggota sangat penting untuk meminimalkan resistensi terhadap perubahan.

Sumber daya manusia juga merupakan komponen penting dalam kebijakan manajemen. Proses implementasi dapat terhambat karena kurangnya pelatihan yang memadai dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan kurangnya pemahaman para pengelola kebijakan. Pemahaman menyeluruh mengenai prosedur dan kebijakan pengelolaan sangatlah penting untuk menjamin bahwa kebijakan dilaksanakan sesuai dengan tujuannya. Di sisi lain, komunikasi yang efektif antar institusi dan instansi terkait merupakan faktor penting. Komunikasi yang tidak memadai dapat menghambat koordinasi dan menyebabkan implementasi kebijakan tidak efektif. Selain itu, penting untuk melakukan perencanaan menyeluruh ketika menerapkan modifikasi kebijakan. Perubahan tidak mungkin dilaksanakan tanpa mempertimbangkan konteks sosial, ekonomi, dan politik yang mempengaruhinya. Kemungkinan keberhasilan dalam perubahan kebijakan akan ditingkatkan melalui perencanaan yang ditargetkan yang menggabungkan analisis faktor-faktor ini. Terjalinnya sinergi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan juga sangat dipengaruhi oleh kuatnya sikap dan kerja sama para pelaksana kebijakan. Konsekuensinya, keberhasilan implementasi suatu kebijakan bergantung pada kehadiran komponen perencanaan, sumber daya, dan komunikasi.

Setelah kebijakan lama diakhiri, tahapan netral atau inisiasi perubahan dimulai. Pada tahap ini, sekolah melakukan evaluasi kinerja organisasi dan menentukan aspek apa saja yang perlu diubah. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa perubahan yang akan diimplementasikan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan, termasuk dalam hal peningkatan kinerja pendidik. Evaluasi kinerja dilakukan dengan memantau suasana kelas, supervisi pembelajaran, serta kemampuan guru dalam mengajar. Monitoring ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada dalam sistem pendidikan di sekolah. Dari hasil evaluasi ini, kebijakan baru akan lebih terfokus pada area yang memerlukan perbaikan. Evaluasi manajemen perubahan pendidikan sangatlah penting untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan perbaikan, khususnya di bidang kinerja pendidik. Proses evaluasi ini meliputi pengawasan berkelanjutan terhadap suasana kelas, pengawasan pembelajaran, dan kemampuan mengajar, yang menjadi landasan bagi kebijakan pembangunan yang lebih efektif. Namun demikian, keberhasilan perubahan kebijakan sering kali terhambat oleh hambatan birokrasi dan kurangnya keterlibatan guru, meskipun evaluasi ini dapat memberikan wawasan berharga melalui pemantauan, mekanisme umpan balik, dan evaluasi diri. Proses evaluasi ini berisiko hanya menjadi formalitas belaka tanpa memberikan dampak nyata terhadap mutu pendidikan jika pendidik dan pimpinan sekolah tidak memberikan dukungan penuh. Oleh karena itu, agar evaluasi kebijakan berhasil, semua pihak perlu terlibat secara aktif dan mengatasi hambatan birokrasi.

Setelah proses evaluasi selesai, kepala sekolah sekolah menetapkan empat aspek utama yang akan diubah, yaitu visi dan misi pendidikan, pengelolaan

Published by:
UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN Al hadi
e-ISSN: 2776-5113, DOI: 10.31602/jmpd.v5i1.16538
Website: ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/JMPD
Volume: 5, Nomor: 1, Tahun: 2025

kelas, pengelolaan pembelajaran, dan asesmen pembelajaran anak. Aspek-aspek ini menjadi fokus utama dalam perubahan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja pendidik. Peningkatan mutu pendidikan sangat penting dilakukan dengan cara evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah, meliputi penilaian terhadap pembelajaran anak, pengelolaan kelas, pengelolaan pembelajaran, serta pernyataan visi dan misi pendidikan. Untuk meningatkan perubahan kearah positif kepala sekolah yang mampu menginspirasi seluruh komponen sekolah melalui kepemimpinan transformasional dan menetapkan visi yang jelas. Selain itu, lingkungan belajar dan keterlibatan siswa dapat ditingkatkan melalui penerapan model pembelajaran inovatif dan pengelolaan kelas yang efektif. Mather & Seifert (2011) menekankan bahwa "Fokus pada pengendalian kinerja dapat menciptakan resistensi di kalangan pendidik, sehingga melemahkan otonomi dan keterlibatan profesional mereka." Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan yang seimbang dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja guru tanpa menghilangkan otonomi profesional mereka.

Namun demikian, efektivitas manajemen perubahn dapat terhambat oleh tantangan seperti terbatasnya sumber daya dan penolakan terhadap perubahan, meskipun penilaian siswa secara berkala sangatlah penting untuk menjaga kemajuan. Untuk mencapai hasil pendidikan yang unggul, hambatan-hambatan ini harus diatasi. Tahap memulai dari awal menekankan pada implementasi kebijakan baru. Kepala sekolah perlu merencanakan kebijakan yang baru dengan hati-hati, memikirkan bagaimana program yang baru dapat diterapkan secara efektif di sekolah. Perencanaan yang matang ini memastikan bahwa perubahan akan membawa hasil yang diharapkan dalam jangka panjang. Dalam proses ini, Zen (2016) dan Fadhli (2020) menegaskan bahwa "Dalam mengelola perubahan, penting untuk melibatkan seluruh anggota lembaga pendidikan dalam proses perubahan tersebut."

Kebijakan baru yang dibuat oleh kepala sekolah sekolah harus mencakup perubahan pada aspek visi, misi, dan tujuan pendidikan. Dalam visi yang baru, sekolah berkomitmen untuk membantu siswa mencapai perkembangan optimal, baik secara akademis maupun dalam aspek kepribadian. Misi yang baru menekankan pentingnya pembelajaran yang aktif, kreatif, dan inovatif. Pengelolaan kelas yang baik juga menjadi fokus utama dalam manajemen perubahan. Dengan merubah posisi kelas, alat pembelajaran, dan penataan ruang kelas, diharapkan suasana pembelajaran yang lebih kondusif dapat tercipta. Guru harus didukung untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendorong partisipasi aktif siswa. Selain itu, pengelolaan pembelajaran diubah untuk menyesuaikan dengan kebutuhan siswa yang berbeda-beda. Kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan pembelajaran yang sesuai dengan tingkat kemampuan mereka. Kebijakan ini juga menambahkan kegiatan pembelajaran agama sebagai bagian dari pengembangan karakter siswa.

Asesmen pembelajaran anak juga menjadi salah satu area yang mengalami perubahan. Guru diberikan kebijakan untuk memberikan tugas-tugas rumah yang sesuai dengan perkembangan kemampuan siswa. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan hasil belajar siswa, terutama dalam kemampuan membaca, menulis, dan menghitung. Saat ini, evaluasi pembelajaran anak semakin berpusat pada pendekatan yang dirancang khusus untuk mengakomodasi perkembangan kognitif mereka, seperti pembelajaran narasi dan refleksi metakognitif, dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman. Namun demikian, pendekatan ini menimbulkan hambatan baru, termasuk ketidakmampuan memantau kemajuan siswa secara objektif dan meningkatnya beban kerja guru. Sebaliknya, sangat penting untuk melakukan evaluasi berkelanjutan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan anak, sehingga memungkinkan penerapan intervensi pendidikan yang sesuai. Meskipun ada kemajuan dalam praktik penilaian, seperti keseimbangan antara penilaian formal dan pendekatan holistik, penting untuk mempertimbangkan penilaian pendidikan yang mempertimbangkan semua aspek perkembangan anak, bukan hanya hasil akademik.

Pelaksanaan kebijakan baru melibatkan seluruh tenaga pendidik dan staf sekolah. Kepala sekolah berperan penting dalam memotivasi guru dan staf untuk melaksanakan kebijakan baru dengan penuh tanggung jawab. Komunikasi yang terbuka dan dukungan yang kontinu sangat dibutuhkan agar perubahan dapat berjalan lancar. Strategi manajemen perubahan yang efektif melibatkan kepemimpinan yang kuat dari kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu menginspirasi dan memberikan arahan yang jelas mengenai visi perubahan yang diinginkan. Dengan adanya kepemimpinan yang kuat, proses perubahan akan lebih mudah diterima oleh semua pihak di sekolah. Pemberdayaan tenaga pendidik menjadi kunci

CC BY

Published by:
UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan

e-ISSN: 2776-5113, DOI: 10.31602/jmpd.v5i1.16538
Website: ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/JMPD
Volume: 5, Nomor: 1, Tahun: 2025

penting dalam strategi manajemen perubahan. Pelatihan rutin, diskusi antar guru, serta kesempatan untuk berinovasi dalam metode pengajaran menjadi elemen yang memperkuat kinerja pendidik. Pendidik yang diberdayakan dengan baik akan lebih siap menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa strategi manajemen perubahan efektif dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sintang. Proses ini melibatkan penghapusan kebijakan lama dan penerapan kebijakan baru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepemimpinan yang kuat, komunikasi efektif, dan pelatihan berkelanjutan memainkan peran penting dalam menghadapi hambatan dan memfasilitasi perubahan. Kepala sekolah harus memimpin perubahan, guru memerlukan pelatihan kreatif, dan komunikasi antar staf perlu ditingkatkan untuk memperlancar transisi. Sekolah juga membutuhkan sumber daya dan infrastruktur yang lebih baik. Penelitian lebih lanjut dapat fokus pada efektivitas kepemimpinan transformasional, solusi teknologi, dan reformasi pendidikan. Penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen perubahan yang terstruktur dalam menghadapi tantangan pendidikan di masa depan.Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disarankan untuk mengelola perubahan secara efektif, kepala sekolah harus meningkatkan peran kepemimpinan transformasional mereka dan mendorong komunikasi terbuka di antara seluruh pemangku kepentingan. Selain itu, para pendidik memerlukan pelatihan dan bantuan pasca-pelatihan yang konsisten untuk menjamin keberhasilan penerapan kebijakan baru. Selain itu, sangat penting untuk melakukan evaluasi kebijakan yang berkesinambungan untuk mengkonsolidasikan pencapaian dan menentukan bidang-bidang yang memerlukan perbaikan. Selain itu, sekolah harus mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya untuk memfasilitasi proses transisi dengan menyediakan alokasi anggaran dan pelatihan yang sesuai.

DAFTAR REFERENSI

Aqib, Z. (2013). *Model-model, media, dan strategi pembelajaran kontekstual (inovatif)*. Bandung: Yrama Widya.

Bairizki, A., Irwansyah, R., Arifudin, O., Asir, M., Ganika, W. G., Karyanto, B., & Lewaherilla, N. (2021). Manajemen perubahan. Bandung: Penerbit Widina.

Elsaif, S. K., Ardi, C. M., & Santoso, G. (2022). Melangkah bersama menuju masyarakat yang adil dan beradab: Menegakkan hak asasi manusia dan rule of law. Jurnal Pendidikan Transformatif, 1(2), 77-88.

Fadhli, M. (2020). Implementasi manajemen strategik dalam lembaga pendidikan. Continuous Education: Journal of Science and Research, 1(1), 11-23.

Ismail, F. (2018). Implementasi total quality management (TQM) di lembaga pendidikan. Jurnal Ilmiah Iqra', 10(2), 1-8.

Kim, M., Mather, R., & Seifert, R. (2011). Teacher, lecturer or labourer? Performance management issues in education. Management in Education. https://doi.org/10.1177/0892020610388060

Mairura, V. S., & Atambo, W. (2019). Effect of strategic change management practices on performance of public secondary schools: A survey of public secondary schools in Kisii County. Strategic Journal of Business & Change Management.

Mather, C., & Seifert, R. (2011). Resisting accountability: Resistance to performance management in schools. Journal of Educational Policy and Management, 7(2), 156-172.

Mosoge, M. J., & Pilane, M. W. (2014). Performance management: The neglected imperative of accountability systems in education. South African Journal of Education. https://doi.org/10.15700/201412120947

Mosoge, M., & Pilane, M. (2014). Challenges in implementing performance management in schools. Journal of Educational Studies, 5(1), 48-61.

Parnawi, A. (2021). Psikologi perkembangan. Yogyakarta: Deepublish.

Rohman, A. F., & Kustiwi, I. A. (2024). Sistem informasi akuntansi dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja layanan UMKM di Indonesia. WANARGI: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 1(2), 347-355.

Sabri, A. (2020). Pendidikan Islam menyongsong era industri 4.0. Yogyakarta: Deepublish.

Sari, A. K., & Sirozi, M. (2023). Politik pendidikan Islam Indonesia masa reformasi (1998-sekarang). Tarbawy: Jurnal Pendidikan Islam, 10(1), 20-37.

Setiadi, W., & Purwanto, L. M. F. (2021). Teknologi digital pada pendidikan arsitektur di era industri

Published by:
UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan

e-ISSN: 2776-5113, DOI: 10.31602/jmpd.v5i1.16538
Website: ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/JMPD
Volume: 5, Nomor: 1, Tahun: 2025

4.0. JoDA Journal of Digital Architecture, 1(1), 42-51.

Suharti, S., Fajri, R., & Suharyat, Y. (2024). Analisis fungsi kepemimpinan dalam era organisasi modern. NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan, 5(1), 22-36.

Tanjung, R. (2022). Manajemen perubahan. Solok: CV. Mitra Cendekia Media.

Wachira, L., & Anyieni, A. G. (2017). Effect of change management practices on performance of Teachers Service Commission. Strategic Journal of Business & Change Management.

Winardi, J. (2006). Pengantar Teori Manajemen. Bandung: Penerbit Alumni. Fathurrahman, M., & Sulistyorini, S. (2012). Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik. Yogyakarta: Deepublish. Wibowo, S. (2006). Manajemen Perubahan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Zen, W. L. (2016). Manajemen peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Almufida: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman, 1(1), 123-140

Published by:
UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Kalimantan Selatan