

Vol. II No. 2 April - Juni 2022

ISSN : 2775 - 2364

JURNAL ISLAMAMI

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & HUMANIORA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DI SMP SWASTA AL WASHIYAH-1 MEDAN

Dinda Rahayu, UIN Sumatera Utara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana strategi manajemen perubahan di sekolah. Keberhasilan dalam sebuah lembaga pendidikan tergantung pada manajemen yang diterapkan dalam sebuah lembaga tersebut. Sekaligus sistem manajemen, organisasi pendidikan serta perencanaan pendidikan agar menjadi lingkungan pendidikan yang kondusif. Karena jika manajemen yang dikelola itu sangat baik maka hasil yang akan dicapai dalam pendidikan tersebut akan berjalan dengan efektif dan menghasilkan sebuah keberhasilan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik mengumpulkan data yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu mereduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Penjamin dalam keabsahan data ini adalah triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada beberapa yang berpengaruh pada penelitian ini yaitu: strategi manajemen perubahan, faktor pendukung dan penghambat strategi manajemen perubahan, serta evaluasi strategi manajemen perubahan.

Kata Kunci: *strategi, manajemen, perubahan.*

ABSTRACT

This study aims to describe how the change management strategy in schools. Success in an educational institution depends on the management applied in an institution. At the same time the management system, educational organization and educational planning in order to become a conducive educational environment. Because if the management is managed very well then the results to be achieved in the education will run effectively and produce a success.

This study uses a qualitative research type with a qualitative descriptive approach. The technique of collecting data is by interview, observation, and documentation. Data analysis techniques in this study are reducing data, presenting data, and drawing conclusions. The guarantees for the validity of this data are source triangulation, technical triangulation, and time triangulation.

The results of the study reveal that there are several factors that influence this research, namely: change management strategies, supporting and inhibiting factors for change management strategies, and evaluation of change management strategies.

Keywords: *strategy, management, change.*

PENDAHULUAN

Kemajuan lembaga pendidikan pada zaman sekarang sangat dituntut karena adanya arus kuat persaingan antar lembaga pendidikan. Kemampuan bersaing dengan lembaga-lembaga lainnya adalah sebuah kesuksesan lembaga pendidikan atau keterampilan memberikan kepercayaan pada masyarakat. Namun, persaingan harus diikuti dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah sehingga terjadi persaingan yang sehat dan bermutu. Persaingan akan membuat lembaga pendidikan mau melakukan perubahan di dalam sekolah untuk mengejar standar mutu yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Afriantoni, 2014:170).

Berubah adalah memilih tindakan yang berbeda dari sebelumnya, dan perbedaan inilah yang menghasilkan suatu perubahan. Jika pilihan hasilnya sama dengan hasil sebelumnya berarti hanya memperkuat status, dan tidak melakukan perubahan. Hal ini diperkuat dari pengertian manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya yang diperlukan untuk memengaruhi perubahan pada seseorang yang akan terkena dampak dari perubahan tersebut (Wibowo, 2006:36). Keberhasilan dalam sebuah lembaga pendidikan tergantung pada manajemen yang diterapkan dalam sebuah lembaga tersebut. Sekaligus sistem manajemen, organisasi pendidikan serta perencanaan pendidikan agar menjadi lingkungan pendidikan yang kondusif. Karena jika manajemen yang dikelola itu sangat baik maka hasil yang akan dicapai dalam pendidikan tersebut akan berjalan dengan efektif dan menghasilkan sebuah keberhasilan.

Dalam lembaga pendidikan juga memiliki sebuah strategi dalam mewujudkan sebuah peningkatan perubahan. Dimana strategi adalah suatu cara dalam proses menuju arah yang sesuai dengan tujuan. Dari perubahan yang akan terjadi dalam dunia pendidikan membawa pada kebaikan atau malah sebaliknya, kita berharap perubahan tersebut bisa beradaptasi terhadap kemajuan-kemajuan yang lain yang bisa memecahkan berbagai permasalahan pendidikan. Dan akan melahirkan ide-ide yang baru yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan untuk mempersiapkan program-program dalam perencanaan organisasi yang terdapat di dalam lembaga pendidikan tersebut.

Maka dari itu strategi dalam manajemen perubahan sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas dalam sebuah lembaga pendidikan. Dan perlu adanya manajemen atau pengelolaan yang efektif dalam mengatur pendidikan di sekolah. Baik dari segi perencanaan, pengorganisasian, serta dalam hal mengeksplorasi metode-metode untuk mengevaluasi perubahan dan merayakan keberhasilan.

Dari kondisi demikian menuntut perubahan budaya sekolah atau organisasi karena perubahan yang terjadi didalam sekolah tidak bisa secara langsung harus melakukan proses perubahan budaya sekolah. Misalnya perubahan yang dilakukan terhadap kurikulum tentu saja tidak akan cukup jika hanya mengubah kurikulum saja. Hal yang terpenting adalah mengubah pola pikir seluruh warga sekolah, terkhusus tenaga pendidik, perubahan cara berpikir ini akan mempengaruhi perubahan budaya sekolah.

Demikian halnya perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh SMP Swasta Al-Washliyah Medan, tidak lepas dari peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin sekolah tersebut. Pola-pola kepemimpinan yang dipergunakan oleh Kepala Sekolah dalam mengelola sekolah terbukti memberikan kontribusi atau sumbangan yang positif bagi perkembangan dan kemajuan di kemudian hari. SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan merupakan sekolah yang keberadaannya cukup mendapat tanggapan positif dari masyarakat banyak dengan bukti masyarakat menyekolahkan anak-anaknya di sekolah tersebut. Dari data yang penulis dapatkan jumlah siswa di SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan tercatat sebanyak 198 siswa pada tahun 2020.

Disamping itu jumlah siswa setiap tahunnya terus bertambah, hubungan interpersonal yang terjalin baik dan harmonis antara Kepala Sekolah, guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Eksistensi SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan menjadi tanggung

jawab Kepala Sekolah sampai saat ini berjalan cukup baik walaupun masih memerlukan kualitas yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Kualifikasi kepemimpinan Kepala Sekolah, dapat dirumuskan secara jelas setelah dilakukannya penelitian yang lebih mendalam terhadap aktivitas Kepala Sekolah sebagai pemimpin formal yang bertanggung jawab atas kelangsungan hidup sekolah khususnya yang berkaitan dengan upaya perubahan dalam mengembangkan dan memajukan sekolah.

Mengingat pentingnya strategi manajemen perubahan di sekolah dalam memajukan sekolah yang berkualitas. Untuk itu strategi manajemen perubahan harus di manajemen dengan baik agar suatu kegiatan sekolah berjalan dengan efektif dan efisien serta mendapat opini yang baik dari masyarakat. Maka dari adanya hal-hal tersebut peneliti terdorong untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul “STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DI SMP SWASTA AL WASHLIYAH-1 MEDAN”.

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. Dalam metode penelitian kualitatif instrumennya adalah peneliti itu sendiri (Suryana, 2010:40). Penelitian kualitatif ini merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa yang terjadi (apa adanya) (Sukardi, 2013:157). Metode penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang dan perilaku yang diteliti (Moleong, 2000:4).

Peneliti sangat tertarik dengan penelitian kualitatif karena adanya keobjektifan data sesuai realita sesungguhnya tanpa ada intervensi dari luar bahkan dari peneliti itu sendiri. Sehingga data yang mendeskripsikan betul-betul alami bukan rekayasa. Dengan demikian, peneliti akan terbantu untuk menggambarkan secara deskriptif analisis tentang strategi manajemen perubahan di SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan agar semakin berkualitas sesuai harapan dalam meningkatkan perubahan di SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan.

Alasan peneliti menggunakan penelitian kualitatif karena peneliti ingin mengamati langsung di lapangan terhadap fenomena yang ingin diteliti yang berhubungan dengan strategi manajemen perubahan, latar belakang, lokasi untuk meneliti dan mengumpulkan data yang valid tentang penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Perubahan di SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan

Strategi Manajemen perubahan dilakukan awalnya dengan menggunakan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. 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. Pengorganisasian merupakan usaha penciptaan hubungan tugas yang jelas antar personalia, sehingga setiap orang dapat bekerja bersama-sama dalam kondisi yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pengawasan adalah proses menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang ditetapkan.

Langkah utama yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah melakukan perencanaan. Yaitu mengumpulkan dan memberitahu para guru untuk melakukan perubahan yang terfokus pada visi misi sekolah serta perubahan kurikulum disekolah. Dalam pengorganisasian yang dilakukan kepala sekolah sudah sesuai dengan menetapkan tanggung jawab masing-masing guru. Guru diberi pemahaman dan pelatihan terhadap kurikulum terkait proses mengajar agar lebih baik lagi. Baik pendidik dan tenaga pendidik yang kurang memahami perubahan tersebut diperbolehkan bertanya langsung kepada narasumber. Terkait dengan pengawasan, guru-guru diawasi setiap hari. Dan kepala sekolah memberi motivasi agar lebih semangat mengajar.

Dalam menerapkan manajemen perubahan agar kinerja guru semakin membaik sudah tepat. Walaupun ada beberapa guru yang masih belum paham dalam pelaksanaan, hal ini sudah dibuktikan dengan hasil observasi penulis selama penelitian bahwa penulis melihat langsung kejadian saat kepala sekolah menyuruh guru lain

mengantikan guru yang tidak dapat hadir ataupun saat kepala sekolah tidak ada, ada inisiatif guru untuk mencari pengganti guru yang tidak dapat hadir dan tidak membiarkan kelas kosong. Dengan sikap yang ditunjukkan oleh para guru tersebut terbukti bahwa para guru memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Jadi sangat tepat langkah yang diambil kepala sekolah SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa strategi manajemen perubahan dapat berupa:

1. Menganalisis perubahan kebutuhan organisasi. Dengan mencari kebutuhan perubahan organisasi yang diperlukan. Kemudian yang telah dianalisis harus dapat dipertanggungjawabkan perubahannya.
2. Mengkomunikasikan visi. Dalam strategi manajemen perubahan memerlukan visi yang jelas, dengan dikomunikasikan dengan baik dan benar.
3. Meninggalkan kebiasaan lama. Dengan ini, anggota harus mampu melakukan perubahan perilaku menjadi kegiatan yang positif dan meninggalkan pola lama tanpa menggunakan perlawanan.
4. Menciptakan rasa pentingnya perubahan. Jika anggota menganggap perubahan itu tidak penting. Rasa pentingnya perubahan harus dipupuk melalui sosialisasi.
5. Mendukung peranan pemimpin yang kuat. Dukungan setiap anggota diperlukan dalam hal perubahan nilai, keyakinan, dan sudut pandang.
6. Meminta dukungan kepada bagian dari anggota untuk mendorong perubahan.
7. Membuat rencana implementasi yang tepat. Merencanakan bagaimana dan kapan perubahan dilaksanakan, dan mengantisipasi kesulitan dan bagaimana mengatasinya.
8. Mengembangkan struktur yang tepat. Seorang manajer atau pemimpin membentuk struktur yang tepat tujuannya untuk pengembangan sumber daya manusia agar lebih optimal agar diterapkan program pembinaan bagi pendidik.
9. Mengkomunikasikan perubahan. Terkait hal ini, secara terbuka mengkomunikasikan siapa saja yang terlibat dalam perubahan, tujuan yang akan dicapai, target perubahan, kriteria keberhasilan perubahan, prosedur yang harus diikuti, dan penghargaan pencapaian keberhasilan.

10. Memperkuat dan melembagakan perubahan. Penguatan dilakukan untuk memotivasi anggota untuk terus melaksanakan perubahan guna memenuhi perubahan yang dimaksud.

Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Manajemen Perubahan di SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan

Faktor pendukung di bidang kurikulum dan kesiswaan yaitu kerja sama kepala sekolah dengan guru sekaligus guru dengan siswa melalui kewajiban masing-masing. Hambatannya juga terlihat melalui proses bimbingan belajar siswa bermalas-malasan sehingga kurang kondusif dan ketika siswa tidak mengikuti peraturan sekolah. Cara mengatasinya yaitu dengan selalu memotivasi dan mengevaluasi kewajiban mereka serta peran guru sebagai pendidik untuk siswa. Yang mana guru lebih mampu memberikan sebuah keterampilan dalam kenyamanan proses belajar agar siswa dapat mengikuti pelajaran dengan efektif. Sementara itu, faktor penghambatnya adalah kurangnya pemenuhan fasilitas sekolah.

Pada strategi manajemen perubahan tentunya akan berdampak dengan apa yang dirubah. Begitu juga dalam lembaga pendidikan di SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan. Sebuah perubahan yang nantinya akan berdampak positif dan negatif tergantung bagaimana proses pelaksanaan strategi manajemen perubahannya, jika yang dilaksanakan dengan baik dan teratur maka akan berdampak positif. Begitupun sebaliknya, jika yang dilaksanakan tidak berjalan dengan baik maka perubahan yang dilakukan akan menjadi bumerang sendiri pada lembaga tersebut.

Peran kepala sekolah sebagai agen perubahan harus dapat menyadarkan warga sekolah mengenai pentingnya perubahan kurikulum, memotivasi pelaksanaan perubahan, memonitor dan evaluasi pelaksanaan perubahan, mengambil tindakan yang lebih efektif dan efisien untuk melaksanakan perubahan. Dalam kegiatan tersebut, strategi manajemen perubahan untuk mencapai kata sukses bukanlah hal yang mudah. Apalagi kemungkinan hambatan akan muncul ketika inisiasi perubahan dimunculkan, direncanakan, atau dilaksanakan. Hambatan-hambatan ini nantinya akan muncul ketika hambatan ini bersumber dari pihak pimpinan ataupun warga sekolah yang menolak perubahan. Terdapat berbagai faktor yang menyebabkan keengganan individu atau sekolah untuk berubah.

Faktor lainnya yang sering timbul biasanya ditemui adanya resistensi atau biasa disebut penolakan. Sehingga menjadi faktor penghambat dalam perubahan. Alasan orang menolak perubahan, yaitu:

1. Ketidakpastian (*uncertainty*)

Disebut dengan ketidakpastian disebabkan karena dianggap belum tentu menjanjikan lebih baik. Dengan kata lain, masih terdapat ketidakjelasan apakah yang dilaksanakan menjanjikan lebih baik sehingga orang cenderung tidak menerima perubahan.

2. Kebiasaan (*habit*)

Perubahan yang dilakukan dianggap mengusik kemamapanan yang selama ini sudah dirasakan staf sudah menjadi kebiasaan sehingga merasa lebih mudah melaksanakannya daripada perubahan baru yang dianggap dapat merepotkan dan mengganggu kebiasaan dalam bekerja yang selama ini telah terbiasa dilakukan.

3. Kekhawatiran akan kerugian pribadi (*concern over personal lose*)

Perubahan yang diluncurkan pimpinan dikhawatirkan berdampak pada kerugian yang dideritanya karena boleh jadi perubahan memangkas prosedur tertentu melewati yang bersangkutan sehingga pekerjaan yang biasa dilakukan dan membawa keuntungan menghilang dari pekerjaannya sehingga menolak perubahan yang dilakukan oleh pimpinan.

4. Keyakinan bahwa perubahan itu tidak menguntungkan organisasi (*and the belife that the change is not in the organization's best interest*)

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.

Terkait dengan strategi manajemen perubahan, terjadinya penolakan disebabkan terjadinya perubahan dari KTSP menjadi kurikulum 2013, maka pada tahap ini kepala sekolah perlu menjelaskan tentang pentingnya perubahan KTSP menjadi kurikulum 2013, mencari dan memperkuat perubahan, dan mengurangi penolakan terhadap perubahan ini. Proses edukasi tersebut memerlukan desakan dan motivasi agar mendapat dukungan yang positif. Dari hal tersebutlah, manajer perlu memperhatikan faktor-faktor lainnya yang dapat menghambat perubahan, sehingga

perubahan tersebut mendapat dukungan penuh dari berbagai pihak. Kemudian, manajer perlu membuat rencana-rencana yang berkaitan dengan perubahan yang lebih terencana bertujuan untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien. Efektif dalam arti mencapai tujuan, sedangkan efisien berarti dalam arti hemat sumber daya.

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

Evaluasi dalam manajemen perubahan di sekolah adalah suatu kegiatan atau penilaian untuk mengambil keputusan. Evaluasi adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. Dengan demikian dalam setiap kegiatan penilaian ujungnya adalah pengambilan keputusan. Evaluasi merupakan sistem formal yang digunakan untuk menilai kinerja pengawas secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasi manajemen perubahan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam kegiatan penerapan manajemen perubahan dalam sekolah yang perlu diperhatikan 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.

Oleh karena itu, evaluasi dari strategi manajemen perubahan dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah dapat menyelenggarakan proses pendidikan sesuai tujuan pendidikan secara umum, efektif, dan efisien.
2. Kepala sekolah dapat memperoleh sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang diharapkan mampu membangun serta mewujudkan visi dan misi sekolah secara optimal.
3. Pendidik dan tenaga kependidikan akan memiliki kompetensi serta pengalaman yang baik dan luas serta dapat dijadikan sebagai panutan yang mendidik bagi peserta didik.

4. Kegiatan evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk memperbaiki diri (pendidik dan tenaga kependidikan) maupun kegiatan pembelajaran di masa yang akan datang.

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

1. Proses evaluasi strategi manajemen perubahan yang dilakukan berupa evaluasi secara informal maupun formal. Baik berupa evaluasi internal di setiap bidang ataupun evaluasi secara menyeluruh. Evaluasi ini digunakan untuk mengetahui persoalan dan kendala yang dihadapi oleh masing-masing bidang. Dan untuk evaluasi menyeluruh biasanya melibatkan seluruh elemen sekolah agar bisa mengetahui persoalan yang dihadapi secara utuh, solusi dan tindak lanjutnya. Hal ini terlaksana dengan baik dan lancar.
2. Evaluasi strategi manajemen perubahan dalam pengembangan kurikulum yang ditemukan adanya guru yang kurang inovatif dalam menggunakan metode pembelajaran sehingga peserta didik merasa bosan. Adapun solusi yang dilakukan adalah melakukan pendampingan dan pembinaan secara intensif terhadap guru baik internal maupun eksternal.
3. Adanya pendampingan dan pembinaan secara rutin terhadap guru demi menjaga mutu sekolah.
4. Dalam peningkatan prestasi peserta didik berhubungan dengan keberlangsungan sekolah, dan mendapat prestasi yang dapat dipertahankan dari tahun ke tahun. Dapat berjalan sesuai harapan dan target, walaupun tidak semua anak memiliki kemampuan yang bagus dan terbentur dalam pembiayaan yang ada.

Dalam menciptakan lingkungan yang bersih dan harmonis dapat berjalan dengan baik dan cukup memuaskan. Berjalan cukup baik dan memuaskan, keharmonisan dan kenyamanan sangat terjaga, suasana belajar nyaman, lingkungan bersih dan hubungan antar guru, siswa, pegawai, dan kepala sekolah terjalin dengan baik. Sudah mengikuti prosedur hanya saja belum maksimal dalam keterlibatan seluruh *stakeholder*. Dalam evaluasi ini, SMP Swasta Al Washliyah menggunakan pendekatan kekeluargaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di SMP Swasta Al Washliyah-1 Medan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Strategi manajemen perubahan dapat berupa: Menganalisis perubahan kebutuhan organisasi, Mengkomunikasikan visi, Meninggalkan kebiasaan lama, Menciptakan rasa pentingnya perubahan, Mendukung peranan pemimpin yang kuat, Membuat rencana implementasi yang tepat, Mengembangkan struktur yang tepat, Mengkomunikasikan perubahan, serta Memperkuat dan melembagakan perubahan.
2. Faktor pendukung dari melakukan strategi manajemen perubahan yaitu zaman yang semakin maju dan canggih sehingga memicu para sumber daya manusia yang ada di sekolah ini untuk terus berusaha lebih baik dan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya. Kemudian pendidikan yang semakin maju dapat memberikan nilai-nilai tertentu bagi individu untuk senantiasa menambah wawasan baru. Kemudian, sikap saling menghargai karya seperti saat ada guru yang menghasilkan suatu karya, maka dia akan diberikan apresiasi ataupun *reward* agar hal itu juga memberikan motivasi bagi guru lainnya untuk sama-sama bersaing agar lebih baik lagi. Kemudian toleransi terhadap perubahan menyimpang.
3. Evaluasi manajemen perubahan bergantung pada penilaian keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi apabila ada interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin bagaimana guru melakukan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriantoni. (2014). Implementasi Manajemen Perubahan di MAN 3 Palembang Sumatra Selatan. *Ta'DIB*, XIX No. 02(Edisi November), 170.

Moleong. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

Sukardi. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya)*. Bumi Aksara.

Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.
Universitas Pendidikan Indonesia.

Wibowo. (2006). *Pengantar Manajemen Perubahan*. Alfabeta.