

Vol. III No. 1 Januari - Maret 2023

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



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

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

EFEKTIFITAS MANAJEMEN PERUBAHAN BUDAYA SEKOLAH UNTUK MEMPERTAHANKAN AKREDITASI A (UNGGUL) DI SMP NEGERI 3 LUBUK PAKAM

Icha Novikasari

Email: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

inovitasari760@gmail.com

ABSTRACT

The research was carried out because accreditation is an important matter that must be improved or maintained by educational institutions because the good or bad of the school is seen from the accreditation owned by the school.

The results of the study obtained information that SMP Negeri 3 Lubuk Pakam had superior A accreditation so this required the school principal to carry out defenses so that the accreditation contained in SMP Negeri 3 Lubuk Pakam could be maintained. To maintain this accreditation itself, it is necessary to carry out a collaboration between the school principal and the school community so that one goal is achieved in maintaining accreditation at Lubuk Pakam 3 Public Middle School. In conclusion, the effectiveness of cultural change management to maintain the integration of a superior in SMP Negeri 3 Lubuk Pakam has been going well because of the effectiveness of cooperation between the principal and the school community

Keywords: Effectiveness, Accreditation, Management

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan berlatar belakang karena akreditasi merupakan suatu hal yang penting yang harus ditingkatkan maupun dipertahankan oleh lembaga pendidikan dikarenakan baik atau tidaknya sekolah tersebut dilihat dari akreditasi yang dimiliki oleh sekolah tersebut.

Hasil penelitian mendapatkan informasi bahwa SMP Negeri 3 Lubuk Pakam memiliki akreditasi A unggul sehingga hal ini mengharuskan kepala sekolah untuk melakukan pertahanan agar akreditasi yang terdapat di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam dapat dipertahankan. Untuk mempertahankan akreditasi ini sendiri perlu dilakukannya suatu kerjasama antara kepala sekolah dan warga sekolah agar tercapai satu tujuan dalam mempertahankan akreditasi di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam. Kesimpulannya efektivitas manajemen perubahan budaya untuk mempertahankan integrasi a unggul di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam telah berjalan dengan baik karena adanya efektivitas kerjasama antara kepala sekolah maupun warga sekolah.

Kata Kunci :Efektifitas, Akreditasi, Manajemen

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor penting

dan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada . Kemudian

pendidikan juga merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu masyarakat untuk menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu. Oleh karena itu pendidikan selalu mendapatkan prioritas utama dalam pembangunan dan mendapatkan perhatian besar dari pemerintah dan masyarakat, salah satunya tempat dimana proses pendidikan itu akan berjalan yaitu Madrasah.

Sekolah sebagai pusat pembelajaran yang berlangsung secara formal mengharuskan perlunya rancangan perubahan oleh manajemen pendidikan dengan diformulasikan dalam berbagai kebijakan pemerintah baik secara makro maupun mikro. Proses pendidikan akan berjalan dengan baik apabila di dalam sekolah tersebut terdapat sistem manajemen yang baik, hal ini sesuai dengan pengertian manajemen yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam upaya pencapaian Standar Nasional Pendidikan, pemerintah

telah menyusun peraturan tentang standar pendidikan yang tertuang secara rinci dalam peraturan pemerintah tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Standar nasional pendidikan ini adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Program standarisasi tersebut terintegrasi pada tiga program yaitu standarisasi, akreditasi dan sertifikasi.

Dalam kaitannya dengan standarisasi, akreditasi menjadi salah satu bagian penting yang mengharuskan adanya perubahan dalam upaya memperoleh informasi tentang kondisi nyata suatu lembaga pendidikan berdasarkan standar minimal yang telah ditetapkan menuju perencanaan pendidikan yang terarah guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang berkualitas dan memiliki mutu pendidikan yang baik. Perubahan akreditasi merupakan suatu bentuk usaha mempercepat dan mendorong pertumbuhan dan perkembangan sekolah. Tidak hanya itu, akreditasi juga dapat memotivasi sekolah untuk berlomba-lomba berbenah diri dalam rangka mencapai standart yang diinginkan bahkan melebihi atau melampaui dari standar yang ada.

Dalam upaya pencapaian Standar Nasional Pendidikan, pemerintah

telah menyusun peraturan tentang standar pendidikan yang tertuang secara rinci dalam peraturan pemerintah tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Standar nasional pendidikan ini adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Program standarisasi tersebut terintegrasi pada tiga program yaitu standarisasi, akreditasi dan sertifikasi.

2. KAJIAN TEORI

A. Manajemen Perubahan

1. Pengertian Manajemen

Definisi manajemen secara etimologi “manajemen berasal dari kata *manage* yang berarti *mengatur atau mengelola* sedangkan menurut terminologi banyak pakar dan Ahli pendidikan telah menguraikan tentang definisi Manajemen Kata Manajemen memiliki arti bahwa:

“management is general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or service.”

Maksud dari ungkapan di atas adalah manajemen pada umumnya dikaitkan dengan

aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengorganisasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan, sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah Manajemen sekolah atau madrasah, yang meliputi: perencanaan program sekolah, melaksanakan program sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, pengawasan atau evaluasi dan sistem informasi sekolah. Manajemen dipandang sebagai proses kerja diawali dengan *planning, organizing, leader* dan penggunaan sumber daya yang melibatkan semua unsur yang ada di dalam organisasi dalam menyelesaikan target-target organisasi.

Manajemen tidak lain adalah suatu proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan

(*actuating*), dan evaluasi atau pengendalian (*controlling*) sumber daya untuk mencapai sasaran (*goal's*) secara efektif dan efisien.¹ Efisiensi mengacu pada memperoleh output terbesar dengan input yang kecil. Sedangkan efektivitas adalah menyelesaikan kegiatan-kegiatan sehingga sasaran organisasi dapat tercapai. Manajemen diartikan sebagai suatu proses di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Manajemen adalah suatu proses social yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia lain serta sumber-sumber lainnya, menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يُعْرِجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ

أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥١﴾

dalam Alquran seperti firman Allah Swt:

Artinya: “*Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu*” (QS. As-Sajdah/ 32:5)

Dari kandungan ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa dunia ini memiliki penguasa atau *Al-Mudabbir* artinya yang maha mengatur segala sesuatu. Keteraturan alam semesta ini merupakan wujud nyata kebesaran Allah SWT atas penciptaan alam semesta ini. Sudah menjadi kewajiban manusia untuk menjaga, merawat dan memelihara alam semesta ini sebagaimana Allah SWT telah mengatur dan melindungi alam semesta ini.

Manajemen pendidikan pada umumnya merupakan proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif mungkin.

Manajemen menurut Plunket dkk dalam Rusdi, Manajemen sebagai “*One or more managers individually and collectively setting and achieving goals by exercising related functions (planning organizing staffing leading and controlling) and coordinating various resources (information material smoney and people)*”.

2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sebagai elemen dasar yang harus melekat dalam manajemen sebagai acuan manajer (seseorang yang mengelola manajemen) dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tjuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, mengordinasi, dan mengendalikan. Mengacu pada pengertian manajemen di atas, terdapat lima (5) fungsi utama manajemen dalam perusahaan, yaitu:

a. Planning

Planning merupakan langkah pertama yang harus dilakukan seorang manajer. Perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas-aktifitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Fungsi planning mencakup

mendefenisikan tujuan organisasi, mengembangkan strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan, dan mengembangkan hierarki komprehensif dari rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berikut ini syarat-syarat perencanaan yang baik, selayaknya memenuhibeberapa hal berikut:25 1) Mempunyai tujuan yang jelas 2) Sederhana, tidak terlalu sulit dalam menjalankannya 3) Membuat analisis pada pekerjaan yang akan dilakukan 4) Fleksibel,bisa berubah mengikuti perkembangan yang terjadi 5) Mempunyai keseimbangan, tanggung jawab dan tujuan yang selaras ditiap bagian 6) Mempunyai kesan sesuatu yang dimiliki tersedia dan bisa dipergunakan dengan efektif dan efesien.

b. Organizing

Organizing merupakan tanggung jawab manajer untuk mendesain struktur organisasi dan mengatur pembagian pekerjaan. Termasuk mempertimbangkan apa tugas yang harus dilakukan, siapa melakukan, bagaimana tugas dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa,dan dimana keputusan dibuat. Organizing merupakan persiapan sebelum pekerjaan sebenarnya dilakukan.

c. Staffing

Staffing merupakan pekerjaan manjaer untuk mengisi jabatan yangtersedia dalam organisasi. Sementara itu, kinerja seorang manajer sangat dipengaruhi oleh kemampuan dari orang-orang yang membantunya.

d. Leading

Leading atau memimpin merupakan fungsi manajer untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan orang untuk menjalankan pekerjaan agar tujuan dapat dicapai.

e. Actuating

Actuating berkenaan dengan fungsi manajer untuk menjalankan tindakan dan melaksanakan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. berpedoman pada perencanaan dari organisasi.

f. Controlling

Controlling merupakan bentuk control atau evaluasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini dilakukan untuk memastikan jika apa yang telah direncanakan,disusun serta dijalankan sudah sesuai dengan apa yang telah dirancang sebelumnya.

3. Konsep Perubahan

Kata “perubahan” yang memiliki kata dasar “ubah” yang berarti menjadi lain atau berganti. Kata “ubah” mengalami proses afiksasi atau penambahan afiks (imbuhan) menjadi “perubahan” memiliki nmakna hal (keadaan) berubah, peralihan, pertukaran. Makna perubahan ini memberi arti bahwa bergesarnya atau berganti suatu kondisi ke kondisi lainnya atau adanya perbedaan sesuatu dari kondisi sebelumnya yang dibuktikan oleh hadirnya upaya baru ke arah yang lebih baik. Perubahan merujuk pada sebuah terjadinya sesuatu yang berbeda dengan sebelumnya. Perubahan bukanlah suatu pilihan, melainkan sebuah kebutuhan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, tanpa adanya perubahan maka dapat dipastikan bahwa usia organisasi tidak akan bertahan lama. Perubahan itu sendiri bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan zaman. Alasan mengapa harus terjadi perubahan dalam organisasi ialah agar organisasi atau lembaga pendidikan tersebut dapat ikut sertabersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Sesuai dengan berkembangnya zaman, maka teknologi makin canggih, sumber daya manusia nya pun

semakin banyak yang memiliki potensi yang luar biasa. Maka dari itu perubahan harus dilakukan

4. Tujuan Perubahan

Adapun tujuan perubahan di satu sisi untuk memperbaiki kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan di sisi lain mengupayakan perubahan perilaku karyawan. Kurt Motamendi dalam Wibowo mencari hubungan antara kedua lingkungan internal dan eksternal dan dalam konsep yang disebut Adaptabilitas dan Kopabilitas. yang berubah.

5. Pengertian Manajemen Perubahan

Muhaimin menjelaskan terdapat tiga waktu perubahan yang harus dipilih oleh organisasi untuk memperpanjang masa hidupnya. Pilihan pertama adalah pilihan paling baik namun sering kali sulit untuk dilaksanakan yaitu perubahan dilakukan secara evolusioner pada saat organisasi sedang dalam masa kejayaan. Kedua adalah waktu perubahan yang dipilih atau mungkin baru disadari ketika organisasi mulai mengalami penurunan kinerja. Ketiga adalah waktu perubahan yang dilakukan oleh organisasi ketika organisasi tersebut telah mengalami kebangkrutan dan hampir mati.

Perubahan yang direncanakan merupakan sebuah reaksi yang bersifat langsung dalam memahami sumber masalah yang membutuhkan perubahan. Selanjutnya menurut Brief dan Guzzo sebagaimana dikutip Batemen dan Snell, bahwa tidak ada metode "peluru perak" atau usaha satu kali yang langsung sukses dalam mengubah organisasi. Usaha satu kali langsung sukses jarang mencapai target yang menantang. Biasanya banyak hal yang memerlukan perhatian yang simultan dan setiap perubahan tunggal dan kecil akan diserap oleh budaya dan kemudian menghilang. perubahan organisasi total, meliputi memperkenalkan dan mempertahankan beragam kebijakan, praktik dan prosedur dalam beragam unit dan tingkatan.

Manajemen perubahan adalah upaya-upaya yang dilakukan untuk mengelola akibat-akibat yang ditimbulkan karena adanya perubahan dalam organisasi. Organisasi dapat terjadi karena sebab-sebab yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan ini merupakan proses, alat, dan teknik untuk mengelola orang dari sisi proses perubahan, untuk mencapai hasil yang diperlukan, dan mewujudkan perubahan secara efektif di dalam individu, tim, dan

system yang luas. Jadi dapat diartikan bahwa manajemen perubahan merupakan strategi yang harus dilakukan oleh seorang manajer dalam organisasinya untuk memperbaiki kesalahankesalahan diorganisasi yang dipimpin serta mempertahankan eksistensi yang telah dicapai agar proses manajemen yang meliputi Planning (perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Leading (kepemimpinan dan penggerakan), serta Controlling (monitor dan evaluasi), bisa berjalan secara efektif dan efisien.

6. Fase-Fase Manajemen Perubahan

Untuk menjamin pelaksanaan manajemen perubahan yang efektif, dibutuhkan aktivitas manajemen perubahan yang sistematis, terencana, dan termonitor dengan baik. Manajemen perubahan memiliki sejumlah fase yang harus menjadi perhatian penting. Pertama, fase keberakhiran, merupakan fase untuk meninggalkan sistem lama. Fase ini memperlihatkan suatu keadaan dimana terjadi suasana depresi atau hiperaktif di dalam organisasi dan kondisi dimana para pimpinan harus mulai mencoba merencanakan dan mengkomunikasikan perubahan keseluruhan unit kerja dengan kesadaran yang tinggi. Kedua, fase netral, merupakan fase untuk memperoleh dukungan sebanyak mungkin

orang di dalam organisasi agar mau segera melakukan perubahan secara signifikan. Fase ini merujuk pada keadaan dimana berbagai inisiatif perubahan dilakukan oleh sejumlah besar orang-orang di dalam organisasi untuk berbagai level manajemen dengan sejumlah tantangan berupa konflik, pertengkaran, kegagalan, dan keberhasilan yang tidak signifikan. **B. Budaya Sekolah**

1. Pengertian Budaya

Sebelum mengemukakan berbagai konsep budaya sekolah dikemukakan terdahulu pengertian budaya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Kotter dan Heskett, istilah budaya dapat diartikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama. Menurut Elashmawi dan Harris mengatakan bahwa berbagai bangsa di dunia ini mempunyai budaya yang berbeda satu sama lain. Keanekaragaman tersebut akan berimbas pada perbedaan perilaku, sikap dan juga produk tindakannya. Misalnya saja, budaya

organisasi sekolah SMK yang kemudian bisa menghasilkan produk otomotif, berbeda dengan produk dari anak-anak madrasah yang dibesarkan dengan budaya akademik yang berbeda dengan SMK. Dari beberapa definisi budaya yang telah dikemukakan dapat diambil pemahaman bahwa budaya adalah seperangkat asumsi, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya.

3. Budaya Sekolah

Dalam suatu organisasi (termasuk lembaga pendidikan), budaya diartikan sebagai berikut : Pertama, tindakan yaitu keyakinan dan tujuan yang dianut bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi yang potensial membentuk perilaku mereka dan bertahan lama meskipun sudah terjadi pergantian anggota. Dalam lembaga pendidikan misalnya, budaya ini berupa saling menyapa, saling menghargai, toleransi dan lain sebagainya. Kedua, norma perilaku yaitu cara yang sudah lazim digunakan dalam sebuah organisasi yang bertahan lama karena semua anggotanya mewariskan perilaku tersebut kepada anggota baru. Dalam lembaga pendidikan, perilaku ini antara lain berupa semangat untuk selalu giat belajar, selalu menjaga kebersihan, bertutur

sapa santun dan berbagai perilaku mulia lainnya.

C. Manajemen Perubahan

Budaya Sekolah Dalam setiap organisasi perlu ada “pembaharu” atau Change Agent yaitu orang yang mampu melakukan perubahan. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan perubahan, karena pada dirinya juga melekat tanggungjawab sebagai Change Agent. Kepala sekolah memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan- keputusan penting kemana sekolah mau dibawa dan perubahan apa yang dilakukan. Perubahan dalam arti peningkatan yang terus menerus, mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kompetensi segenap staf dan warga sekolah, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Pada level tersebut, setiap individu akan menegakkan pola, hubungan dan rutinitas baru yang mengandung gagasan perubahan.

Kesadaran internal dari warga sekolah untuk melakukan perubahan menjadi landasan bagi keberhasilan perubahan. Perubahan di sekolah akan terjadi dengan efektif jika semua warga sekolah memiliki sense of belonging dan sense of responsibility. Rasa memiliki

yang berasal dari kesempatan berpartisipasi dalam merumuskan perubahan dan keluwesan untuk mengadaptasikannya terhadap kebutuhan individu di sekolah. Rasa memiliki ini pada gilirannya akan meningkatkan pula rasa tanggung jawab. Jadi, makin besar tingkat partisipasi warga sekolah dalam pengambilan keputusan, maka makin besar rasa memiliki terhadap sekolah, dan makin besar pula rasa tanggung jawabnya. Hal demikian ini berarti bahwa perubahan lebih disebabkan oleh dorongan dari dalam sekolah daripada tekanan dari luar sekolah

D. Akreditasi Sekolah

1. Pengertian Akreditasi Sekolah

Akreditasi sekolah adalah kegiatan penilaian (asesmen) sekolah yang dilakukan secara sistematis dan komprehensif melalui kegiatan evaluasi diri dan evaluasi eksternal (visitasi) untuk menentukan kelayakan dan kinerja sekolah tersebut. Akreditasi sekolah mempunyai pengertian sebagai proses penilaian secara komprehensif terhadap kelayakan dan kinerja lembaga atau suatu program pendidikan dilakukan sebagai bentuk akuntabilitas publik, alat regulasi diri (self regulation) di mana sekolah mengenal kekuatan dan kelemahan serta terus menerus meningkatkan kekuatan dan memperbaiki

kelemahannya. Pengertian ini akan lebih memberikan makna dalam hasil sebagai suatu pengakuan, suatu sekolah telah memenuhi standar kelayakan yang ditentukan yaitu di arahkan untuk menilai penyelenggara pendidikan yang dilaksanakan oleh sekolah yang mencakup 8 standar pendidikan. Dalam pelaksanaan akreditasi tersebut pihak sekolah berupaya menunjukkan bukti- bukti penyelenggaraan pendidikan yang mengarah kepada 8 standar tersebut adapun standar penialain yang dilakukan oleh tim akreditasi yaitu, Standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian.

E. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Perubahan Akreditasi di Sekolah

1. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Perubahan di Sekolah

Faktor pendukung dari pengimplementasian manajemen perubahan itu sendiri adalah:

a. 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.

b. pendidikan yang semakin maju yang dapat memberikan nilai-nilai tertentu bagi individu untuk senantiasa menambah wawasan baru serta dapat menerima hal-hal baru, juga memberikan bagaimana caranya berfikir secara ilmiah serta obyektif.

c. sarana dan prasarana yang memadai pun menjadi salah satu hal yang mendukung terjadinya proses perubahan.

d. sikap saling menghargai karya, seperti saat ada guru yang menghasilkan suatu karya, ia akan diberikan apresiasi ataupun reward agar hal itu juga memberikan motivasi bagi guru lainnya untuk sama-sama bersaing agar lebih baik lagi.

e. toleransi terhadap perbuatan yang menyimpang

Kemudian faktor penghambat dalam proses manajemen perubahan adalah:

a. ada beberapa guru ataupun tenaga kependidikan yang sedikit berprasangka buruk ataupun ragu apakah mereka bisa melakukannya atau tidak. Apakah mereka bisa menjalankantugasnya dengan baik atau tidak saat dilakukannya perubahan, nah disitulah tugas kepala sekolah untuk memberikan

arahan serta pendekatan dengan melakukan musyawarah agar para guru maupun tenaga kependidikan dapat terbukia pikirannya dan dengan senang hati menerima perubahan tersebut.

b. perkembangan ilmu pengetahuan pada beberapa guru yang lambat, misalnya ada guru yang saat ingin dilakukannya perubahan, iatidak menguasai suatu bidang. Dan apabila diberitahu ulang, ada yang sedikit lambat menangkap dan itu juga menjadi salah satu hal yang dapat menghambat terjadinya proses perubahan

F. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan adalah penelitian yang berkaitan langsung dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Guna memahami lebih lanjut mengenai proposal ini yang berjudul Efektifitas Manajemen Perubahan Budaya Sekolah Untuk Mempertahankan Akreditasi A (Unggul) Di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam, maka peneliti melakukan kajian terhadap sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Kristanti Widayani yang berjudul “Implementasi Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 3 Medan”. Penelitian ini mendeskripsikan

tentang pelaksanaan manajemen perubahan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) penulis menemukan fakta bahwasannya sebelum dilakukannya perencanaan untuk memulai sebuah perubahan, maka kepala sekolah terlebih dahulu melakukan evaluasi. Karena dengan dilakukannya evaluasi, maka kepala sekolah dapat mengetahui tentang apa saja kesalahan yang harus diperbaiki agar perubahan lebih tepat sasaran. Dan dengan dilakukannya evaluasi maka perubahan yang dilakukan akan lebih tepat sasaran. (2) Faktor pendukung dan penghambat manajemen perubahan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Medan yakni, Faktor pendukung dari pengimplementasian manajemen perubahan itu sendiri adalah a) zaman yang semakin maju dan canggih. b) pendidikan yang semakin maju yang dapat memberikan nilai-nilai tertentu bagi individu untuk senantiasa menambah wawasan baru serta dapat menerima hal-hal baru, juga memberikan bagaimana caranya berfikir secara ilmiah serta obyektif. c) sarana dan prasarana yang memadai pun menjadi salah satu hal yang mendukung terjadinya proses perubahan. d) sikap saling menghargai karya, e) toleransi terhadap perbuatan yang menyimpang. Kemudian faktor penghambat

dalam proses manajemen perubahan adalah a) ada beberapa guru ataupun tenaga kependidikan yang sedikit berprasangka buruk ataupun ragu b) perkembangan ilmu pengetahuan yang lambat bagi sebagian guru. Maksudnya adalah ada beberapa guru yang memerlukan waktu sedikit lebih lama dari pada biasanya untuk menerima sebuah perubahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan

Penelitian Jenis penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian mengenai efektifitas manajemen perubahan budaya sekolah untuk mempertahankan akreditasi A (unggul) di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam menggunakan penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Salim, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Jadi jenis penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi karena melalui pendekatan tersebut lebih tepat untuk mengidentifikasi efektifitas manajemen perubahan budaya sekolah untuk mempertahankan akreditasi A (unggul) di SMP

Negeri 3Lubuk Pakam. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan perilaku yang kemudian hasil penelitian tersebut peneliti ungkapkan dalam bentuk kalimat. Dalam hal ini menelusuri fenomena dan memperoleh data yang ada di lapangan sehubungan dengan manajemen perubahan untuk meningkatkan akreditasi sekolah di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam. Peneliti menggunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif, karna Efektifitas Manajemen Perubahan Budaya Sekolah dalam Mempertahankan Akreditasi A (Unggul) di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam merupakan suatu fenomena yang masih bersifat rekayasa manusia yang masih bisa diteliti dan dilihat bagaimana tahapannya. Penelitian deskriptif diperoleh berdasarkan data maupun gambar atau kata-kata yang bersifat kualitatif dan bukan berupa angka.

B. Data dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan fakta berdasarkan data yang diperoleh dari informan. Data penelitian ini adalah hasil observasi di lapangan, hasil wawancara dengan informan dan studi dokumentasi. Sumber informasi data penelitian ini difokuskan pada dua bagian, yaitu:

a. Sumber data primer,

yaitu sumber data utama dari kepala sekolah di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam. Data yang hendak di ungkap berupa bukti sertifikat akreditasi

b. Sumber data sekunder, yaitu sumber data pelengkap atau pendukung dalam hal ini data dokumen yang diperoleh dari bagian Tata Usaha, meliputi: sejarah sekolah, letak geografis sekolah, visi misi, program tahunan, struktur organisasi, data guru, data siswa dan sertifikat akreditasi sekolah.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam tepatnya di Jl. Dr. Setia Budi gg. Sunda, Kelurahan Pakam Pekan, Kecamatan Lubuk Pakam. Dilakukan beberapa kali kunjungan yaitu pada hari rabu dan kamis pada tanggal 9-10 Februari 2022, selanjutnya pada hari senin sampai kamis pada tanggal 6-9 Juni 2022, serta akan dilakukan kunjungan penelitian lagi dalam beberapa bulan hingga selesai.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan sejumlah alat dan beberapa cara untuk memperoleh informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif

terdiri dari tiga teknik yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi
2. Wawancara
3. Studi Dokumentasi

E. Teknik Analisis Data

1) Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data adalah proses menganalisis untuk memilah, memfokuskan perhatian, menyederhanakan, menjelaskan secara abstrak serta mentransformasikan data yang muncul dari catatan-catatan lapangan.

2) Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan

untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menampilkan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Melalui penyajian data tersebut, maka data diorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami penarikan kesimpulan.

3) Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

F. Teknik Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah proses penguatan bukti dari individu-individu yang berbeda. Untuk memperkuat keabsahan data dari hasil temuan metode penelitian kualitatif dan untuk menjaga

validasi oleh Lincoln dan Guba dilakukan dengan beberapa tahap yaitu: 1) credibility (kepercayaan), 2) transferability (keteralihan), 3) dependability (kebergantungan), 4) dan Confirmability (kepastian)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam memperoleh sebuah hasil dari proses wawancara terhadap kepala SMP Negeri 3 Lubuk Pakam terkait perubahan yang dilakukan sekolah untuk mempertahankan akreditasi di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam. Hasil informasi penelitian yang diperoleh mengatakan bahwa tidak ada perubahan apapun dalam mempertahankan akreditasi di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam dikarenakan dalam mempertahankan akreditasi di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam yang harus dilakukan yaitu dengan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antara kepala sekolah, guru, dan komite sekolah di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam. Dalam hal ini hal yang dilakukan oleh kepala SMP Negeri 3 Lubuk Pakam sesuai dengan teori yang ada dalam mempertahankan akreditasi sebagai berikut Akreditasi sekolah adalah kegiatan penilaian (asesmen) sekolah yang dilakukan secara sistematis dan komprehensif melalui kegiatan

evaluasi diri dan evaluasi eksternal (visitasi) untuk menentukan kelayakan dan kinerja sekolah tersebut.

Akreditasi sekolah mempunyai pengertian sebagai proses penilaian secara komprehensif terhadap kelayakan dan kinerja lembaga atau suatu program pendidikan dilakukan sebagai bentuk akuntabilitas publik, alat regulasi diri (self regulation) di mana sekolah mengenal kekuatan dan kelemahan serta terus menerus meningkatkan kekuatan dan memperbaiki kelemahannya. Pengertian ini akan lebih memberikan makna dalam hasil sebagai suatu pengakuan, suatu sekolah telah memenuhi standar kelayakan yang ditentukan yaitu di arahkan untuk menilai penyelenggara pendidikan yang dilaksanakan oleh sekolah yang mencakup 8 standar pendidikan. Dalam pelaksanaan akreditasi tersebut pihak sekolah berupaya menunjukkan bukti- bukti penyelenggaraan pendidikan yang mengarah kepada 8 standar tersebut adapun standar penialain yang dilakukan oleh tim akreditasi yaitu, Standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian. Akreditasi memiliki beberapa pengertian, di antaranya adalah sebagai berikut : a. Pengakuan terhadap

lembaga pendidikan yang diberikan oleh badan yang berwenang setelah dinilai bahwa lembaga itu memenuhi syarat kebakuan atau kriteria tertentu. (KBBI); b. Pengakuan oleh suatu jawatan tentang adanya wewenang seseorang untuk melaksanakan atau menjalankan tugasnya. (KBBI); c. Kegiatan penilaian (asesmen) sekolah secara sistematis dan komprehensif melalui kegiatan evaluasi diri dan evaluasi eksternal (visitasi) untuk menentukan kelayakan dan kinerja sekolah. d. Kegiatan penilaian kelayakan dan kinerja suatu sekolah berdasarkan kriteria (standar) yang telah ditetapkan dan dilakukan oleh Badan Akreditasi Sekolah Nasional (BASNAS) yang hasilnya diwujudkan dalam bentuk pengakuan peringkat kelayakan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Pendidikan Akreditasi merupakan program pemerintah bagi semua lembaga pendidikan dalam rangka menjamin dan menjaga kualitas pendidikan, baik dari sisi manajemen, proses, output maupun outcome yang diharapkan mampu berkompetisi dalam lingkup regional, nasional dan internasional, sehingga dunia pendidikan di Indonesia mampu menempati posisi yang tidak kalah kualitasnya dengan lembaga pendidikan

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perubahan yang dilakukan sekolah untuk mempertahankan akreditasi di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam tidak ada perubahan signifikan tapi masih tetap mempertahankan kerjasama dan komunikasi yang baik yang dilakukan antara kepala sekolah dengan warga sekolah sehingga tercapainya suatu tujuan untuk dapat mempertahankan akreditasi A unggul yang terdapat di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam

2. Budaya yang dilakukan oleh SMP Negeri 3 Lubuk Pakam untuk mempertahankan akreditasi A unggul di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam yaitu terdapat budaya kerjasama, saling membantu, dan sikap pantang menyerah karena hal ini merupakan salah satu budaya yang paling dimiliki oleh SMP Negeri 3 Lubuk Pakam dalam meningkatkan akreditasi A unggul yang terdapat di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam

3. Faktor pendukung yang terjadi dalam peningkatan akreditasi di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam yaitu karena adanya kerjasama yang baik yang dilakukan antara kepala sekolah dengan warga sekolah sehingga mempermudah dalam mencapai tujuan untuk mempertahankan akreditasi sedangkan faktor penghambat yang terjadi dalam mempertahankan akreditasi di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam yaitu karena adanya perbedaan pola pikir antar individu

sehingga hal ini mengakibatkan penghambat dalam meningkatkan akreditasi di SMP Negeri 3 Lubuk Pakam

B. Saran

Saran saya selaku peneliti agar SMP Negeri 3 Lubuk Pakam dapat terus mempertahankan akreditasi A unggul yang telah dimiliki karena itu menjadi suatu nilai positif bagi SMP Negeri 3 Lubuk Pakam maupun masyarakat sekitar. Dalam mempertahankan akreditasi juga kepala sekolah diharapkan agar selalu memiliki kewibawaan yang baik agar bisa dihormati oleh seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengikuti dan mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

Aan Komariah & Cepi Triatna., (2010). Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Abdul Aziz Wahab., (2008). Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan. Bandung : Alfabeta.

Abdul Aziz., (2013). Memahami Organisasi Pendidikan : Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan. Bandung : Alfabeta

Badrudin. (2015). Dasar-asar Manajemen. Bandung: ALFABETA.

BAN-SM 1: 50. (2022). SK Penetapan Akreditasi-SM Ke-2 (491) 2022.04.28.

Bateman, T. S., dan Scott A. Snell. (2014). Manajemen Kepemimpinan dan Kerjasama dalam Dunia yang Kompetitif. Jakarta; Salemba Empat.

Chasanah Sholihin, E. N, dkk., (2018). Pengelolaan Perisapan Akreditasi Sekolah.

Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan. Volume 1. Nomor 2. 171-178. ISSN 2615-8574 (online).

Darmanto & Mohammad Farid., (2013). Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah. Yogyakarta : Gaya Media.

Dinihari, Y., (2021). Evaluasi Hasil Akreditasi Sekolah Dasar dan MadrasahIbtidaiyah DKI Jakarta, Jurnal Ilmiah PGSD. Volume V. No. 2. 85-96. ISSN : 2579 – 6151 e-ISSN : 2614 – 8242.

Ismainar, H., (2015). Manajemen Unit Kerja, Untuk: Perekam Medis dan Informatika Kesehatan Ilmu Kesehatan Masyarakat Keperawatan

dan Kebidanan. (ogyakarta:
Deepublish.

Jiman. (2011). Manajemen Perubahan Dalam
Pengelolaan Laboratorium Ilmu
Pengetahuan Ala. FKIP Universitas
Bengkulu. Kemenag RI. (2015). Al-
Qur'an dan 'Terjemahannya. Jakarta:
Maktabah.

Komariah, A., (2008). Kepemimpinan Visioner
dan corporate Culture di Perguruan
Tinggi dalam Buchari Alma, Corporate
University. Bandung: Alfabeta.

Kompri., (2015). Manajemen Pendidikan :
Komponen-Komponen Elementer
Kemajuan Sekolah. Yogyakarta : Ar-
Ruzz Medan.

Salim dan Syahrums., (2012). Metodologi
Penelitian Kualitatif. Bandung: Cipta
Pustaka.

Salim, Karo-karo, I. R., & Haidir., (2015).
Penelitian Tindakan Kelas. Medan:
Perdana Publishing.

Sambuaga, Silvy Truly & Dua, Iyam L., (2020).
Dasar-Dasar Manajemen Perkantoran.
Manado: POLIMDO PRESS Sidiq, U.,
& Moh. Miftachul