

## IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI SEKOLAH

Siti Kusnul Fitriyah<sup>1</sup>, Sri Minarti<sup>2</sup>

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri, Bojonegoro

Email : [khusnulfitriyah4@gmail.com](mailto:khusnulfitriyah4@gmail.com)<sup>1</sup>, [minarti@sunan-giri.ac.id](mailto:minarti@sunan-giri.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan makna, konsep, implementasi, dan strategi manajemen perubahan dalam proses pembelajaran di sekolah. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi literatur yang didukung observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan merupakan proses terencana untuk mengarahkan sekolah menuju kondisi yang lebih baik melalui perubahan pada aspek manusia, struktur, teknologi, dan budaya. Konsep manajemen perubahan mencakup tujuan, manfaat, serta tahapan unfreeze, change, dan refreeze yang diterapkan secara sistematis dalam lingkungan sekolah. Implementasinya dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi dengan melibatkan seluruh warga sekolah, sedangkan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kesiapan guru, serta dukungan stakeholder. Selain itu, strategi kepemimpinan transformasional, komunikasi efektif, dan partisipasi aktif menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan perubahan sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

### Abstract:

This study aims to describe the meaning, concept, implementation, and strategies of change management in the learning process in schools. The research uses a descriptive qualitative approach with a literature study supported by observations, interviews, and documentation. The results show that change management is a planned process to guide schools toward a better condition through changes in human resources, structure, technology, and culture. The concept of change management includes objectives, benefits, and the stages of unfreeze, change, and refreeze, which are systematically applied in the school environment. Its implementation is carried out through planning, organizing, implementing, and monitoring and evaluation involving all school members, while its success is strongly influenced by the principal's leadership, teacher readiness, and stakeholder support. In addition, transformational leadership strategies, effective communication, and active participation are important factors in supporting successful change, thereby improving the quality of learning effectively, efficiently, and sustainably.

**Keywords:** change management, learning process, school

### Pendahuluan

Perubahan adalah hal yang pasti dan abadi, selamanya akan dilakukan

oleh setiap organisasi di dunia ini untuk menjaga eksistensinya sebagai akibat perubahan zaman. Perubahan atau

berubah secara etimologis dapat bermakna sebagai usaha atau perbuatan untuk membuat sesuatu berbeda dari sebelumnya. Dalam istilah perubahan organisasi, dikenal juga istilah serupa yaitu intervensi perubahan (*change intervention*), yaitu sebuah rancangan aksi atau tindakan untuk membuat inovasi dan mengubah sesuatu menjadi berbeda. Dalam kreativitas inovasi (*change agent*), yaitu individu atau kelompok yang bertindak sebagai katalis atau seseorang yang bertanggung jawab untuk melakukan manajemen dan menentukan prosedur kerja dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan<sup>1</sup>.

Konsep perubahan sendiri telah dicontohkan dalam kehidupan-kehidupan terdahulu, dengan turunnya para pembawa kebenaran melalui kitab-kitab suci yang dibawa oleh para nabi maupun para bhiksu. Telah nampak jelas bahwa perubahan harus ada, dan bahkan di dalam kitab Al-Qur'an dijelaskan bahwa Tuhan tidak akan mengubah nasib suatu kaum apabila kaum tersebut tidak mengubah nasibnya sendiri. Dalam penekanan yang lain, di dalam hadis Rasulullah disampaikan bahwa dalam perilaku hidup manusia harus selalu berubah ke arah yang lebih baik, karena apabila hari ini lebih jelek dari hari kemarin maka mereka termasuk orang-orang yang celaka. Apabila hari ini sama saja dengan hari kemarin maka orang tersebut dalam keadaan merugi, akan tetapi apabila hari ini lebih baik dari hari kemarin maka termasuk orang-orang yang beruntung.

---

<sup>1</sup> Halimah Helmi, 'Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan', *JURNAL RISET EKONOMI DAN AKUNTANSI*, 1.2 (2023).

Perputaran kehidupan sudah jelas dan pasti selalu berubah, hanya satu yang tidak berubah yakni perubahan itu sendiri. Untuk itu, sangat diperlukan adanya pengelolaan perubahan agar lebih efektif dan efisien, yaitu dengan manajemen perubahan agar tujuan suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang direncanakan.

Manajemen perubahan ini sendiri merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengelola perubahan agar kebijakan perusahaan lebih fleksibel mengikuti kondisi lingkungan dan cepat menyesuainya, sehingga perkembangan teknologi dan budaya kerja dapat segera menyesuaikan agar tidak ketinggalan zaman<sup>2</sup>.

Mengelola perubahan adalah hal yang wajar dan berbasis komunikasi. Dalam organisasi, disampaikan bahwa akan ada perubahan, biasanya dalam waktu singkat. Namun, manajemen perubahan lebih pada mengomunikasikan apa yang berubah, seperti implementasi sistem atau akuisisi. Manajemen perubahan mengacu pada metode yang digunakan oleh individu atau organisasi sebagai sarana beradaptasi terhadap perubahan untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan organisasi adalah sebagai bentuk efektivitas dan efisiensi organisasi. Peningkatan organisasi adalah sebagai langkah dalam peningkatan kondisi baru di masa mendatang. Dalam lingkungan organisasi yang selalu berubah, harus ada perubahan dalam operasionalnya agar organisasi dapat tetap ada, berkembang, dan sukses di masa mendatang. Dengan melakukan perubahan ini, organisasi harus tetap semangat, bergerak, dan

---

<sup>2</sup> Wanuri, 'Manajemen Perubahan', 2011.

mudah menyesuaikan diri dengan perubahan<sup>3</sup>.

Dalam konteks pendidikan, sekolah sebagai suatu organisasi juga tidak terlepas dari adanya perubahan. Perkembangan teknologi digital, perubahan kurikulum, dan tuntutan pembelajaran abad ke-21 menuntut sekolah serta guru mampu beradaptasi agar kualitas pembelajaran terus meningkat. Selain itu, pasca pandemi covid-19, sekolah dituntut menerapkan pembelajaran yang lebih fleksibel, inovatif, dan berbasis teknologi.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa tidak semua sekolah dan tenaga pendidik siap menghadapi perubahan. Masih terdapat guru yang kesulitan menguasai teknologi pembelajaran, kurang siap terhadap perubahan kebijakan pendidikan, serta adanya keterbatasan sarana dan prasarana. Kondisi ini menunjukkan pentingnya manajemen perubahan agar sekolah mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan mencapai tujuan pendidikan secara efektif.

Dalam praktiknya, implementasi manajemen perubahan di sekolah juga menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, rendahnya kesiapan guru, serta penyesuaian terhadap kebijakan seperti kurikulum merdeka. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen perubahan yang tepat agar proses pembelajaran dapat berjalan efektif dan kualitas pendidikan terus meningkat.

Oleh karena itu, pemahaman mengenai makna, konsep, dan

implementasi manajemen perubahan menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Dengan adanya manajemen perubahan yang baik, sekolah diharapkan mampu menciptakan inovasi pembelajaran, meningkatkan kompetensi guru, serta membangun lingkungan pendidikan yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Dengan demikian, penelitian mengenai manajemen perubahan dalam proses pembelajaran menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui bagaimana sekolah mengelola perubahan serta tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

### **Metodologi Penelitian**

Artikel ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur yang dipadukan dengan penelitian lapangan untuk memperoleh gambaran mengenai makna, konsep, dan implementasi manajemen perubahan dalam proses pembelajaran di sekolah. Studi literatur digunakan sebagai landasan teoritis melalui berbagai sumber yang relevan, seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah terkait manajemen perubahan, kepemimpinan pendidikan, serta implementasinya dalam dunia pendidikan. Sementara itu, penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data faktual mengenai penerapan manajemen perubahan di lingkungan sekolah.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan selama proses pembelajaran berlangsung. Observasi digunakan untuk mengetahui

---

<sup>3</sup> Engkos Kosasih and others, 'LITERATURE REVIEW: MANAJEMEN PERUBAHAN , TANTANGAN PERUBAHAN DAN MODEL PERUBAHAN', *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1.2 (2024).

pelaksanaan manajemen perubahan dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah dan guru untuk memperoleh informasi mengenai strategi, tantangan, serta faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen perubahan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian berupa program sekolah, perangkat pembelajaran, foto kegiatan, dan dokumen pendukung lainnya. Adapun data sekunder diperoleh dari berbagai referensi ilmiah seperti buku, jurnal, artikel, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi literatur dianalisis secara deskriptif untuk menemukan keterkaitan antara teori manajemen perubahan dengan kondisi nyata di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang sistematis dan komprehensif mengenai implementasi manajemen perubahan dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Makna Manajemen Perubahan

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Mary Parker Follet, misalnya, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang

manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Depdiknas, (1998: 1094) bahwa 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 makna 'hal (keadaan) berubah, peralihan, pertukaran. Makna perubahan ini memberi arti bahwa bergesernya atau bergantinya satu kondisi ke kondisi lainnya atau adanya perbedaan sesuatu dari kondisi sebelumnya yang dibuktikan oleh hadirnya upaya baru kearah yang lebih baik. Perubahan merujuk pada sebuah terjadinya sesuatu yang berbeda dengan sebelumnya<sup>4</sup>.

Menurut Robbins (1999: 380). "Change : any alteration in people, structure or technology". Perubahan: setiap perubahan dalam manusia, struktur atau teknologi". Definisi ini menyatakan bahwa perubahan mencakup perubahan dalam manusia, struktur, atau teknologi. Perubahan juga mencakup perubahan dalam unsur lingkungan (sistem nilai) dan sumber daya. Tingkat perubahan berlangsung dengan cepat dalam kondisi seperti sekarang ini, contohnya pengetahuan serta teknologi yang senantiasa menciptakan inovasi baru dengan kecepatan yang luar biasa. Dalam konteks sekolah makna perubahan sesuai dengan pengertian perubahan tersebut diartikan prioritas pada perubahan aspek sumber daya yang dimiliki meliputi manusia sebagai sumberdaya prioritas,

---

<sup>4</sup> Adi Darma and Oda Kinata Banurea, 'PERAN KEPIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3 (2019), 1-18.

sumberdaya organisasi sekolah, maupun sumberdaya peralatan sebagai aspek pendukung suksesnya pencapaian target pekerjaan sekolah.

Manajemen perubahan J. Winardi (2010:61) merupakan upaya yang ditempuh oleh manajer untuk mengatur perubahan secara efektif, dimana diperlukan pemahaman mengenai motivasi, kepemimpinan, konflik, kelompok, dan komunikasi. Berdasarkan definisi Winardi tersebut dalam konteks sekolah, manajemen perubahan terdapat geliat aktivitas kepala sekolah sebagai top manager atau manajer puncak dalam rangka menghasilkan capaian tujuan sekolah yang telah dipersiapkan sebelumnya. Kepala sekolah dituntut mampu mempengaruhi sumberdaya ketenagaan seperti wakil kepala sekolah, guru-guru, karyawan sekolah, komite sekolah, orangtua siswa, dan warga sekolah lainnya untuk mencapai tujuan sekolah yang telah dituangkan ke dalam program kerja sekolah.

Manajemen perubahan adalah suatu pendekatan untuk merubah individu, tim dan organisasi dari keadaan sekarang menuju keadaan masa depan. Dengan demikian manajemen perubahan adalah pendekatan yang terencana saat ini untuk merubah kondisi keadaan mendatang sehingga diperoleh hasil yang lebih baik dalam aspek sumberdaya manusia, dan struktur suatu institusi yang berkenaan dengan perubahan, baik dari perspektif individu maupun organisasi. Dalam konteks sekolah perubahan tersebut dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka melaksanakan program kerja

sekolah dengan sasaran para karyawan dan dalam struktur organisasi sekolah<sup>5</sup>.

### **Konsep Manajemen Perubahan**

Manajemen perubahan merupakan suatu pendekatan sistematis untuk menciptakan perubahan atau transisi dalam organisasi, baik pada aspek budaya, proses internal, teknologi, struktur, maupun aspek penting lainnya. Perubahan ini bertujuan membawa organisasi ke kondisi yang lebih baik agar mampu beradaptasi dengan perkembangan lingkungan, meningkatkan keunggulan, serta lebih efektif dalam menghadapi berbagai tantangan.

Tujuan manajemen perubahan adalah untuk membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi, serta mencapai tujuan organisasi secara optimal. Selain itu, manajemen perubahan juga bertujuan mengelola proses perubahan agar berjalan terarah, meminimalisir hambatan, serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan peluang yang ada.

Manfaat manajemen perubahan antara lain meningkatkan kepedulian dan kompetensi sumber daya manusia, menciptakan strategi yang lebih efektif, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, manajemen perubahan juga dapat mendorong terciptanya inovasi, meningkatkan produktivitas, serta

---

<sup>5</sup> Suriya Jaya, 'Manajemen Perubahan Di Sekolah', *Journal Educational Research and Social Studies*, 2.April (2021), 82-94.

membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih cepat dan efisien<sup>6</sup>.

Prinsip manajemen perubahan menurut Kurt Lewin terdiri dari tiga tahap, yaitu unfreeze (mencairkan keadaan saat ini), change (melakukan perubahan), dan refreeze (membekukan kembali). Pada tahap unfreeze, organisasi mengidentifikasi kebutuhan perubahan dan membangun kesadaran akan pentingnya perubahan. Tahap change merupakan proses penerapan perubahan dengan melibatkan berbagai pihak serta mengomunikasikan perubahan secara efektif. Sedangkan tahap refreeze adalah proses menstabilkan perubahan yang telah dilakukan agar menjadi kebiasaan baru serta melakukan evaluasi untuk keberlanjutan di masa mendatang<sup>7</sup>.

Sementara itu, John P. Kotter memperluas gagasan Kurt Lewin dengan menyusun delapan langkah manajemen perubahan yang lebih rinci, yaitu membangun rasa urgensi, membangun koalisi atau kelompok kerja untuk perubahan, membangun visi dan strategi untuk perubahan, mengkomunikasikan visi perubahan, memberdayakan tindakan yang menyeluruh (Empowerment), menghasilkan kemenangan jangka pendek untuk meningkatkan kemampuan individu, mengkonsolidasi hasil dan mendorong perubahan yang lebih besar, dan meningkatkan pendekatan baru dalam budaya. Proses tersebut menunjukkan bahwa perubahan bukan sekadar tindakan spontan, melainkan memerlukan komitmen dan dukungan dari seluruh lapisan organisasi.

---

<sup>6</sup> Roy Setiawan, *Manajemen Perubahan*, 2023.

<sup>7</sup> Chusnu Syarifa Diah Kusuma and Zaidun Na'im, *Pengantar Manajemen Perubahan*, 2020.

Selain dua tokoh tersebut, juga ada model ADKAR yang dikembangkan oleh Prosci, ada kerangka kerja untuk memahami dan mengelola perubahan individu, kerangka ini memberikan struktur dan panduan nyata bagi para pemimpin yang ingin memotivasi perubahan pada orang lain, diantaranya yaitu kesadaran, keinginan, pengetahuan, kemampuan, dan penguatan. Hal tersebut seperti menekankan bahwa perubahan organisasi sejatinya adalah hasil dari perubahan individu yang ada di dalamnya. Misalnya, setiap individu perlu menyadari dan memahami alasan perubahan, setiap individu memiliki keinginan untuk berubah, setiap individu mengetahui cara melakukannya, setiap individu memiliki kemampuan untuk menerapkannya, serta mendapatkan penguatan atau penghargaan atas setiap perilakunya<sup>8</sup>.

### **Implementasi Manajemen Perubahan Dalam Proses Pembelajaran Di Sekolah**

Perkembangan teknologi digital yang begitu pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam dunia pendidikan. Integrasi teknologi digital ke dalam proses pembelajaran telah memunculkan konsep transformasi pembelajaran yang menawarkan pendekatan baru yang lebih efektif, efisien, dan menarik<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Habibatul Jannah Siregar, Abram Derisko, and Xaverius Purba, 'Perubahan Manajemen Dan Budaya Organisasi', *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarja*, 1.1 (2025), 13-25.

<sup>9</sup> Aristia Juniarti and Rika Sulastika, 'Transformasi Pembelajaran Dengan Teknologi Digital', *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 5.2 (2025), 594-608.

Implementasi manajemen perubahan dalam proses pembelajaran di sekolah dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, sekolah menyusun visi, misi, serta program strategis yang selaras dengan kebijakan pendidikan, seperti penerapan Kurikulum Merdeka dan penguatan Profil Pelajar Pancasila. Tahap pengorganisasian dilakukan dengan membentuk tim khusus yang bertugas menyosialisasikan, mendampingi, dan mengoordinasikan pelaksanaan perubahan di lingkungan sekolah.

Pada tahap pelaksanaan, perubahan difokuskan pada penerapan kurikulum baru, penggunaan metode pembelajaran yang inovatif dan berpusat pada siswa, serta integrasi nilai-nilai karakter dalam kegiatan pembelajaran. Implementasi tersebut diwujudkan melalui penggunaan media pembelajaran digital seperti Google Classroom dan aplikasi pembelajaran interaktif, pelaksanaan pembelajaran berbasis proyek dalam kurikulum merdeka, serta pelatihan guru dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran. Kegiatan seperti pembelajaran berbasis proyek, refleksi, dan aktivitas sosial menjadi bagian dari upaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Selanjutnya, tahap monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai keberhasilan program, mengidentifikasi kendala, serta melakukan perbaikan berkelanjutan.

Keberhasilan implementasi manajemen perubahan dalam pembelajaran dipengaruhi oleh peran kepala sekolah sebagai pemimpin perubahan, kesiapan guru, serta dukungan dari seluruh warga sekolah dan pihak eksternal. Melalui komunikasi

yang terbuka, kolaborasi, dan peningkatan profesionalitas guru, manajemen perubahan mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta mendorong tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien<sup>10</sup>.

### **Strategi Manajemen Perubahan Dalam Proses Pembelajaran Di Sekolah**

Strategi manajemen perubahan dalam proses pembelajaran di sekolah dilakukan melalui penerapan kepemimpinan transformasional yang mampu membangun visi yang jelas serta menginspirasi seluruh warga sekolah untuk terlibat aktif dalam perubahan. Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan yang kolaboratif, inovatif, dan adaptif, serta memperkuat norma-norma positif yang mendasari budaya organisasi. Kepala sekolah berperan penting dalam membentuk budaya yang berbasis pada nilai kerja sama, keterbukaan, dan komitmen terhadap kualitas pendidikan<sup>11</sup>. Selain itu, partisipasi stakeholder

---

<sup>10</sup> Marwah Salamah, Ilham Fahmi, and Muhammad Faizin, 'Implementasi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Dan Mutu Pembelajaran Di SD Putri Artha Karawang', *Jurnal Literasi Dan Teknologi Pendidikan*, 6.2 (2025)

<sup>11</sup> Syaza Tiftazani and others, 'KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA

seperti guru, siswa, orang tua, dan pihak terkait sangat diperlukan agar perubahan memperoleh dukungan yang kuat. Komunikasi yang efektif juga menjadi kunci dalam menyampaikan tujuan dan proses perubahan sehingga dapat mengurangi resistensi dan meningkatkan pemahaman. Dalam mengelola perubahan, lembaga pendidikan perlu menyadari bahwa perubahan bukanlah proses linear, melainkan proses kompleks yang melibatkan berbagai faktor internal dan eksternal, sehingga diperlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, sekolah perlu melakukan analisis kebutuhan serta menyusun strategi dan rencana aksi yang menyeluruh sesuai dengan visi dan misi lembaga.

Namun, dalam praktiknya, implementasi manajemen perubahan di sekolah sering menghadapi berbagai tantangan seperti resistensi, ketidakpastian, serta kesulitan dalam mengintegrasikan perubahan dengan budaya organisasi yang sudah ada. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang adaptif, sensitif terhadap konteks lokal, serta memperhatikan aspek psikologis dan sosial agar perubahan dapat diterima dengan baik. Integrasi teknologi, inovasi pembelajaran, serta kemampuan mengantisipasi dinamika eksternal seperti perkembangan teknologi dan regulasi juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan manajemen perubahan. Dengan demikian, penerapan strategi yang tepat akan membantu meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah secara efektif dan berkelanjutan<sup>12</sup>. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian Septiani Indrawati (2025) yang menyatakan bahwa keberhasilan manajemen perubahan di sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan kesiapan guru dalam beradaptasi dengan teknologi pembelajaran.

### **Faktor Pendukung Dan Penghambat Implementasi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Sekolah**

komitmen dan antusiasme guru juga muncul sebagai faktor penting yang mendorong tercapainya tujuan program. Guru-guru menunjukkan sikap positif terhadap perubahan, menerima kebijakan dengan terbuka, serta menampilkan semangat dalam melaksanakan pembelajaran berbasis nilai-nilai karakter. Semakin lama, keterlibatan mereka meningkat seiring dengan dirasakannya dampak positif dari program. Partisipasi guru dalam hal ini menjadi motor penggerak utama yang memastikan agar pendidikan karakter tidak berhenti pada tataran kebijakan semata, tetapi benar-benar diinternalisasi dalam praktik pembelajaran sehari-hari.

Faktor pendukung lainnya adalah pemanfaatan teknologi pendidikan. Penggunaan berbagai platform digital, baik untuk pembelajaran maupun evaluasi, terbukti memberikan kemudahan dalam pemantauan perkembangan peserta didik. Kehadiran teknologi mempercepat proses transformasi, meningkatkan transparansi data, serta memungkinkan pelaksanaan evaluasi yang lebih terukur. Pemanfaatan

---

ORGANISASI PENDIDIKAN', *Jurnal Adminitrasi Pendidikan Islam*, 07.01 (2025), 1-15.

<sup>12</sup> Septiani Indrawati and others, 'MANAJEMEN PERUBAHAN DI SEKOLAH: TANTANGAN

---

DAN STRATEGI UNTUK MENCAPAI KUALITAS PENDIDIKAN YANG BERKELANJUTAN', *Jurnal Pendidikan*, 2.3 (2024), 8-15.

teknologi juga mendorong sekolah untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan era digital, di mana literasi teknologi menjadi bagian penting dari kompetensi abad ke-21. Dengan demikian, integrasi teknologi dalam manajemen perubahan memiliki peran strategis, tidak sekadar bersifat teknis.

Selain itu, evaluasi dan monitoring yang dilaksanakan secara rutin turut memperkuat keberhasilan implementasi program. Pada tingkat sekolah, kegiatan refleksi bersama guru menjadi sarana penting untuk menjaga motivasi, mengidentifikasi permasalahan, serta merumuskan solusi.

Meskipun didukung oleh berbagai faktor positif, implementasi manajemen perubahan dalam penguatan pendidikan karakter juga menghadapi sejumlah hambatan yang cukup kompleks. Salah satu kendala utama terletak pada keterbatasan infrastruktur dan teknologi. Akses jaringan internet yang masih lemah di beberapa sekolah, khususnya di daerah pelosok, serta kurangnya perangkat digital yang memadai menyebabkan pemanfaatan teknologi pendidikan tidak dapat berjalan optimal. Kondisi ini menegaskan adanya kesenjangan antara sekolah di perkotaan dengan sekolah yang berada di wilayah terpencil, sehingga faktor geografis turut mempengaruhi kualitas implementasi program.

Selain keterbatasan infrastruktur, rendahnya kesiapan sumber daya manusia juga menjadi tantangan serius. Walaupun tenaga pendidik tersedia dalam jumlah yang cukup, tidak semua memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan era digital. Rendahnya kemampuan digital sebagian guru menyebabkan proses adaptasi pembelajaran berbasis teknologi berjalan

lebih lambat. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya penerapan media pembelajaran digital serta terbatasnya inovasi pembelajaran di kelas. Guru yang sudah lama mengajar, misalnya, sering kali mengalami kesulitan dalam menguasai perangkat teknologi, sehingga membutuhkan pelatihan dan pendampingan secara intensif. Situasi ini memperlihatkan bahwa keberhasilan manajemen perubahan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan SDM, tetapi juga sejauh mana kapasitas mereka dikembangkan agar mampu beradaptasi dengan dinamika baru.

Hambatan lainnya adalah resistensi terhadap perubahan. Sebagian tenaga pendidik masih memandang program penguatan pendidikan karakter sebagai beban tambahan, sehingga enggan untuk meninggalkan kebiasaan lama. Resistensi ini tidak hanya menyangkut aspek teknis, melainkan juga berkaitan dengan pola pikir dan budaya kerja yang sudah mengakar. Transformasi pendidikan memang tidak dapat berlangsung secara instan; ia memerlukan proses yang panjang, termasuk perubahan mindset, penyesuaian kebiasaan, serta internalisasi nilai-nilai baru. Oleh karena itu, strategi yang lebih humanis perlu diterapkan agar perubahan dapat diterima secara menyeluruh.<sup>13</sup>

Dengan demikian, keberhasilan implementasi manajemen perubahan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh adanya faktor

---

<sup>13</sup> Meiman Setiawan Laia, Palindungan Lahagu, and Eliagus Telaumbanua, 'Analisis Implementasi Manajemen Perubahan Dalam Penguatan Pendidikan Karakter Di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat', *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi (JURIMA)*, 5 (2025).

pendukung yang memadai serta kemampuan sekolah dalam mengatasi berbagai hambatan yang muncul selama proses perubahan berlangsung.

### Kesimpulan

Manajemen perubahan merupakan suatu proses terencana yang bertujuan untuk mengarahkan organisasi, termasuk sekolah, dari kondisi saat ini menuju kondisi yang lebih baik melalui perubahan pada aspek manusia, struktur, teknologi, dan budaya. Dalam konteks pendidikan, manajemen perubahan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran serta kemampuan sekolah dalam beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Konsep manajemen perubahan menekankan pada tujuan, manfaat, dan tahapan perubahan yang sistematis, seperti unfreeze, change, dan refreeze. Tahapan tersebut membantu organisasi dalam memahami kebutuhan perubahan, melaksanakan perubahan secara efektif, serta menstabilkan hasil perubahan agar menjadi budaya baru yang berkelanjutan.

Implementasi manajemen perubahan di sekolah dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi yang melibatkan seluruh warga sekolah. Keberhasilan perubahan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kesiapan guru, serta dukungan stakeholder lainnya.

Selain itu, strategi manajemen perubahan yang efektif menuntut adanya kepemimpinan transformasional, komunikasi yang baik, partisipasi semua pihak, serta kemampuan sekolah dalam beradaptasi dengan dinamika internal dan eksternal. Dengan penerapan strategi yang tepat, manajemen perubahan dapat

meningkatkan kualitas pembelajaran secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan manajemen perubahan juga dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung seperti komitmen guru, pemanfaatan teknologi, serta evaluasi yang rutin dapat mempercepat tercapainya tujuan perubahan. Sementara itu, keterbatasan infrastruktur, rendahnya kesiapan sumber daya manusia, dan resistensi terhadap perubahan menjadi hambatan yang perlu diatasi melalui kerja sama, pelatihan, dan strategi yang tepat agar proses perubahan dapat berjalan secara optimal.

Dengan demikian, manajemen perubahan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Penerapan manajemen perubahan yang terencana dan berkelanjutan diharapkan mampu membantu sekolah menghadapi tantangan pendidikan di era digital serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih inovatif, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.

### Daftar Pustaka

- Darma, Adi, and Oda Kinata Banurea, 'PERAN KEPIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3 (2019), 1-18
- Helmi, Halimah, 'Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan', *JURNAL RISET EKONOMI DAN AKUNTANSI*, 1.2 (2023)
- Indrawati, Septiani, Suidat, Agitsna Pradyta Maulidya, Siti Nurcholifia, and Andi Maulana Sidik, 'MANAJEMEN PERUBAHAN DI SEKOLAH: TANTANGAN DAN STRATEGI

- UNTUK MENCAPAI KUALITAS PENDIDIKAN YANG BERKELANJUTAN', *Jurnal Pendidikan*, 2.3 (2024), 8-15
- Jaya, Suriya, 'Manajemen Perubahan Di Sekolah', *Journal Educational Research and Social Studies*, 2.April (2021), 82-94
- Juniarti, Aristia, and Rika Sulastika, 'Transformasi Pembelajaran Dengan Teknologi Digital', *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 5.2 (2025), 594-608
- Kosasih, Engkos, Magister Manajemen, Universitas Bina, B Herawan Hayadi, Magister Manajemen, Universitas Bina, and others, 'LITERATURE REVIEW: MANAJEMEN PERUBAHAN , TANTANGAN PERUBAHAN DAN MODEL PERUBAHAN', *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1.2 (2024)
- Kusuma, Chusnu Syarifa Diah, and Zaidun Na'im, *Pengantar Manajemen Perubahan*, 2020
- Laia, Meiman Setiawan, Palindungan Lahagu, and Eliagus Telaumbanua, 'Analisis Implementasi Manajemen Perubahan Dalam Penguatan Pendidikan Karakter Di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat', *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi (JURIMA)*, 5 (2025)
- Salamah, Marwah, Ilham Fahmi, and Muhammad Faizin, 'Implementasi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Dan Mutu Pembelajaran Di SD Putri Artha Karawang', *Jurnal Literasi Dan Teknologi Pendidikan*, 6.2 (2025) <<https://share.google/CgP96mRRtNAE2sIWP>>
- Setiawan, Roy, *Manajemen Perubahan*, 2023
- Siregar, Habibatul Jannah, Abram Derisko, and Xaverius Purba, 'Perubahan Manajemen Dan Budaya Organisasi', *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarja*, 1.1 (2025), 13-25
- Tiftazani, Syaza, Syunu Trihantoyo, Erny Roesminingsih, and Amrozi Khamidi, 'KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI PENDIDIKAN', *Jurnal Adminitrasi Pendidikan Islam*, 07.01 (2025), 1-15
- Wanuri, 'Manajemen Perubahan', 2011

