

## IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA ORGANISASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Yuyun Yuningsih<sup>1</sup>, B Herawan Hayadi<sup>2</sup>, Furtasan Ali Yusuf<sup>3</sup>, Hayatul Masquroh<sup>4</sup>,  
Suirat<sup>5</sup>

Magister Manajemen Universitas Bina Bangsa

Email Coresponden: [yuyuncilegon39@gmail.com](mailto:yuyuncilegon39@gmail.com), [b.herawan.hayadi@gmail.com](mailto:b.herawan.hayadi@gmail.com),  
[fay@binabangsa.ac.id](mailto:fay@binabangsa.ac.id), [masqurohhayatul@gmail.com](mailto:masqurohhayatul@gmail.com), [iratamzar@gmail.com](mailto:iratamzar@gmail.com)

### ABSTRAK

Perubahan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi. Maka dari itu sebuah perubahan di dalam lembaga pendidikan haruslah mampu memenuhi tantangan yang ada, sehingga lembaga pendidikan dapat terus berkembang dan mencapai tujuan yang diinginkan. Perubahan adalah sebuah proses yang kompleks dan harus dilakukan dengan hati-hati serta pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi yang ada dan strategi yang efektif untuk mengimplementasikan perubahan tersebut. Perubahan yang terjadi memerlukan beberapa strategi yang dapat dirancang terlebih dahulu agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Salah satu strategi yang dapat digunakan dalam mengimplementasikan perubahan budaya organisasi di lembaga pendidikan adalah manajemen perubahan. Penelitian ini menemukan bahwa manajemen perubahan dapat menjadi alat yang efektif untuk mengembangkan budaya organisasi yang positif dan suportif di lembaga pendidikan. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang berkontribusi pada keberhasilan implementasi manajemen perubahan, yaitu: Kepemimpinan yang kuat, Keterlibatan pemangku kepentingan, komunikasi yang efektif, pelatihan dan pengembangan, pemantauan dan evaluasi.

*Kata kunci : Implementasi, Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi*

### ABSTRACT

Change is an inseparable part of organizational life. Therefore, changes in educational institutions must be able to meet existing challenges, so that educational institutions can continue to develop and achieve the desired goals. Change is a complex process and must be carried out carefully and with a deep understanding of the existing organizational culture and effective strategies for implementing these changes. The changes that occur require several strategies that can be designed in advance to suit the expected goals. Salah

One strategy that can be used to implement organizational culture change in educational institutions is change management. This research found that change management can be an effective tool for developing a positive and supportive organizational culture in educational institutions. This research identifies several key factors that contribute to the successful implementation of change management, namely: Strong leadership, stakeholder involvement, effective communication, training and development, monitoring and evaluation.

**Keywords:** *Implementation, Change Management, Organizational Culture*

## **Pendahuluan**

Dimasa kini merupakan hal yang sulit untuk mempertahankan keeksisan sebuah Lembaga Pendidikan jika tidak memiliki kemampuan untuk mentransformasi diri ke arah yang lebih baik, serta mampu bersaing untuk memenuhi tuntutan perubahan zaman. Perubahan yang dimaksud dapat terwujud di dalam sebuah Lembaga Pendidikan itu sendiri maupun di luar Lembaga tersebut. Yang berdampak pada perubahan di sekitar. perubahan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi.maka dari itu sebuah perubahan di dalam lembaga pendidikan haruslah mampu memenuhi tantangan yang ada, sehingga lembaga pendidikan dapat terus berkembang dan mencapai tujuan yang diinginkan (Armiyanti et al, 2023 ). perubahan adalah sebuah proses yang kompleks dan harus dilakukan dengan hati-hati serta pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi yang ada dan strategi yang efektif untuk mengimplementasikan perubahan tersebut.perubahan yang terjadi memerlukan beberapa strategi yang dapat dirancang terlebih dahulu agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.Salah satu strategi yang dapat digunakan dalam mengimplementasikan perubahan budaya organisasi di lembaga pendidikan adalah manajemen perubaaahan.

Manajemen perubahan diperlukan agar tidak terjadi hal yang merujuk kepada keberlanjutan budaya organisasi yang tidak efektif atau tidak sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan.Manajemen perubahan dalam mengembangkan budaya organisasi di lembaga pendidikan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta mendorong inovasi dan perkembangan yang berkelanjutan.

Kondisi seperti ini tentu memerlukan perubahan budaya. sebuah Lembaga Pendidikan karena perubahan yang terjadi di Lembaga tersebut tidaklah terjadi secara cepat. Perubahan tersebut memerlukan sebuah proses yang mungkin akan memakan waktu yang lama. Contohnya perubahan dalam kurikulum, metode pengajaran, atau

struktur organisasi. Selain itu, perubahan budaya organisasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga Pendidikan

Maka dari itu, perlu kiranya sebuah perencanaan manajemen yang sangat teliti agar perubahan yang akan menjadi sebuah budaya tersebut dapat terwujud, tentunya untuk mewujudkan hal tersebut akan menemukan beberapa kendala diantaranya keterbatasan sumber daya, resistensi dari anggota organisasi, dan kesulitan dalam mengubah pola pikir yang sudah mapan. perlu sebuah komunikasi yang baik antar anggota dari lembaga pendidikan tersebut agar kendala-kendala tersebut dapat teratasi.

Terkadang kita merasa bahwa perubahan tersebut tidak diperlukan karena sudah merasa nyaman dengan kondisi saat ini. Maka beberapa penolakan akan perubahan tersebut pastilah akan memunculkan sebuah permasalahan baru, sebenarnya perubahan itu memiliki beberapa manfaat dan tujuan diantaranya peningkatan kemampuan manajerial, peningkatan efektivitas organisasi, pengurangan resiko dalam implementasi perubahan, peningkatan kinerja organisasi, mempercepat proses implementasi.

Berdasarkan hal tersebut, menjaga budaya organisasi Yang diinginkan adalah diperlukannya manajemen perubahan pimpinan Lembaga Pendidikan yang akan menjamin terlaksananya budaya organisasi di Lembaga tersebut, maka penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul "Implementasi Manajemen Perubahan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan"

## **Metode**

### **Jenis Penelitian**

Jurnal menggunakan metode penelitian pustaka, yaitu sebuah penelitian yang melibatkan studi terhadap berbagai sumber literatur dan publikasi yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Maka dari itu peneliti akan menganalisis dan mengkaji berbagai teori dan konsep yang sudah ada mengenai manajemen perubahan dan pengembangan budaya organisasi di lembaga pendidikan. Hasil dari penelitian tersebut akan digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengimplementasian perubahan budaya organisasi di lembaga Pendidikan, sehingga dapat dirumuskan strategi yang efektif dalam mengelolanya. Dalam melaksanakan perubahan budaya organisasi di lembaga pendidikan, manajemen perlu memperhatikan beberapa hal penting seperti mendapatkan dukungan penuh dari pimpinan lembaga pendidikan, melibatkan semua anggota organisasi dalam proses perubahan, memberikan pelatihan dan pembekalan kepada anggota organisasi terkait dengan

perubahan yang akan dilakukan, dan juga menciptakan komunikasi yang efektif antara semua stakeholder terkait.

## **Jenis Data dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen-dokumen resmi, laporan keuangan, dan catatan-catatan internal lembaga pendidikan yang terkait dengan perubahan budaya organisasi. Dalam penelitian ini, sumber data juga dapat berasal dari wawancara dengan pimpinan lembaga pendidikan dan anggota organisasi yang terlibat dalam proses perubahan budaya tersebut, sehingga menghasilkan data yang relevan untuk analisis dan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan budaya organisasi di lembaga pendidikan dan strategi yang dapat diterapkan dalam mengelola perubahan tersebut. yaitu Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian pustaka, dengan mengkaji berbagai sumber literatur dan publikasi yang relevan.

## **Hasil dan Pembahasan**

Wahyu hidayat dan yara tiarawati : 2023 dalam jurnalnya yang berjudul implementasi manajemen perubahan dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Negeri 36 kota Bnadung “ mengungkapkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Manajemen Perubahan dan langkah-langkah yang dilakukan Sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi di SMPN 36 Bandung. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan metode penelitian yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis datanya dengan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa langkah kepala sekolah dalam menerapkan manajemen perubahan dalam mengembangkan budaya organisasi pada siswa dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap budaya yang telah ditetapkan bersama oleh guru dan OSIS. Adapun bentuk budaya organisasi di SMPN 36 Bandung yaitu sekolah tetap menjalankan budaya positif yang sudah berjalan khususnya dalam membentuk karakter siswa, mulai dari salam pagi, budaya religi pagi yang meliputi membaca asmaul husna bersama, sholat dzuha bersama , membaca Al-Qur'an bersama, kemudian dilakukan kegiatan budaya literasi, budaya sehat dan bersih setiap hari Jumat. Semua kegiatan positif ini diterapkan di sekolah. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Penerapan Manajemen Perubahan dalam pengembangan Budaya Organisasi SMPN 36 Bandung telah berjalan dengan baik.

Dilihat dari perubahan yang ada, baik dari segi waktu maupun sarana. ; Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Manajemen Perubahan serta langkah-langkah Sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi di SMPN 36 Bandung. Jenis penelitian ini yaitu kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan metode penelitian yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yaitu dengan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa langkah-langkah kepala sekolah dalam implementasi manajemen perubahan dalam mengembangkan budaya organisasi pada siswa.

Sedangkan menurut Sofyan Iskandar dkk : 2023 dalam jurnalnya yang berjudul PERAN GURU PENGGERAK DALAM IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA DI SEKOLAH DASAR mengungkapkan bahwa Kurikulum merdeka adalah suatu pendekatan kurikulum yang memberikan beragam pembelajaran intrakurikuler kepada siswa. Kurikulum merdeka menjadi sebuah solusi yang menjanjikan pembelajaran yang lebih relevan serta menyenangkan bagi pendidik dan peserta didik. Guru penggerak merupakan program kepemimpinan dari pemerintah kepada guru yang akan menjadi pemimpin pembelajaran. Tidak semua guru merupakan guru penggerak, namun hanya guru-guru terbaik yang telah mengikuti dan lolos program guru penggerak. Sekolah dasar yang terdapat seorang guru penggerak dinamakan sekolah penggerak. Guru penggerak dan sekolah penggerak memiliki peran yang penting dalam penerapan kurikulum merdeka. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui penerapan peran guru penggerak pada jenjang kelas 1 di SDN 1 Munjul Jaya dalam keberhasilan penerapan kurikulum merdeka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kualitatif dimana data dikumpulkan melalui teknik observasi dan wawancara. Narasumber yang dimintai informasi adalah seorang guru penggerak di SDN 1 Munjul Jaya. Hasil dari penelitian ini, yaitu guru penggerak telah menjalankan perannya dalam penerapan kurikulum merdeka di SDN 1 Munjul Jaya. Hal ini diketahui bahwa guru penggerak telah mensosialisasikan kurikulum merdeka kepada jajaran akademisi dan terlihat pada metode, media, serta proses pembelajaran yang diterapkan di sekolah.

## Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa manajemen perubahan dapat menjadi alat yang efektif untuk mengembangkan budaya organisasi yang positif dan suportif di lembaga pendidikan. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang berkontribusi pada keberhasilan implementasi manajemen perubahan, yaitu:

- a. Kepemimpinan yang kuat: Pemimpin yang kuat dan visioner sangat penting untuk keberhasilan implementasi manajemen perubahan. Pemimpin harus mampu mengkomunikasikan visi dan misi organisasi dengan jelas, dan harus mampu memobilisasi dukungan dari semua pemangku kepentingan.
- b. Keterlibatan pemangku kepentingan: Semua pemangku kepentingan, termasuk guru, staf, orang tua, dan siswa, harus dilibatkan dalam proses manajemen perubahan. Keterlibatan ini akan membantu memastikan bahwa semua orang memahami tujuan perubahan dan bahwa mereka berkomitmen untuk mewujudkannya.
- c. Komunikasi yang efektif: Komunikasi yang efektif sangat penting untuk keberhasilan implementasi manajemen perubahan. Pemimpin harus berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan semua pemangku kepentingan tentang perubahan yang akan dilakukan dan alasan di baliknya.
- d. Pelatihan dan pengembangan: Guru dan staf harus dilatih tentang perubahan yang akan dilakukan dan bagaimana mereka dapat mendukung perubahan tersebut. Pelatihan ini akan membantu memastikan bahwa semua orang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam lingkungan yang berubah.
- e. Pemantauan dan evaluasi: Implementasi manajemen perubahan harus dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa tujuan yang diinginkan tercapai. Pemantauan dan evaluasi ini akan membantu mengidentifikasi masalah dan membuat penyesuaian yang diperlukan.

Perlu kiranya seorang pemimpin menyadari pentingnya manajemen perubahan dalam mengembangkan budaya organisasi yang positif dan suportif. Mereka juga harus menggunakan faktor-faktor kunci yang diidentifikasi dalam penelitian ini untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan implementasi manajemen perubahan.

## Daftar Pustaka

- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061-1070.
- Hidayat, W., & Tiarawati, Y. (2023). Implementasi Manajemen Perubahan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di SMP Negeri 36 Kota Bandung ; IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA ORGANISASI DI SMP NEGERI 36 KOTA BANDUNG.
- Iskandar, S., Rosmana, P. S., Khoirunnisa, A., Alam, B. C., Syanin, K., & Halimah, N. F. (2023). Implementasi Peran Guru Penggerak dalam Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar Negeri 1 Munjul Jaya.
- Astuti, P. (2021). Pengembangan desain pembelajaran model ADDIE mata pelajaran bahasa inggris. *Jurnal sosial dan sains*, 1(12), 1-711.
- Bulan, D. V. C., Fitriyanti, N. S., & Widjayatri, R. D. (2023). Implementasi ECC dalam Mengembangkan Kosakata Bahasa Inggris Calon Pendidik Anak Usia Dini. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 378-391.
- Ulfa, B. M. (2010). *Pemahaman masyarakat tentang pernikahan di usia anak-anak di tinjau dari pasal 26 ayat 1 huruf C Undang-undang no. 23 tahun 2002 tentang perlindungan anak: Studi kasus di Kelurahan Kedungkandang Kecamatan Kedungkandang Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Firdaus, T. A., Putra, R. H., Arifandi, F., Anam, M. K., & Lathifah, L. (2023). Implementasi Sistem Rencana Pembelajaran Semester Berbasis Web Untuk Mempermudah Proses Pembelajaran. *Jurnal Teknoinfo*, 17(1), 156-169.
- Wely, B. M. (2023). Implementasi Media Hand Puppet Dalam Pengembangan Kemampuan Berbahasa Anak Usia Dini. *Ta'rim: Jurnal Pendidikan dan Anak Usia Dini*, 4(1), 23-32.
- Ramayanti, A., Qomaruzzaman, B., & Zaqiah, Q. Y. (2023). Implementasi Inovasi Pembelajaran PAI Berbasis Multiple Intelligences di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(4), 1910-1915.