

Manajemen Perubahan dalam Organisasi Pendidikan Menurut Kurt Lewin Ditinjau dari Tantangan dan Strategi

Jamilah Harahap¹, Murni Dahlena Nasution², Sri Ugika Wulandari³,
Yusri Khairani Pulungan⁴, Mhd.Wildan Fadli AR.Harahap⁵, Inom Nasution⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi BKPI, Universitas Islam Negri Sumatra Utara

e-mail: jamilahharahap707@gmail.com¹, murnidahlenanst79@gmail.com²,
riugika2@gmail.com³, yusrihairanipulungan@gmail.com⁴, inom@uinsu.ac.id⁶

Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis manajemen perubahan dalam organisasi pendidikan menurut Kurt Lewin ditinjau dari tantangan dan strategi. Metode penelitian ini ialah kualitatif. Penelitian ini bertujuan mencari data dan fakta mengenai manajemen perubahan dalam organisasi pendidikan menurut kurt lewin ditinjau dari tantangan dan strategi dari berbagai penelitian yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah dan buku elektronik. Hasil penelitian ini ialah bahwa teori Lewin, yang dianggap sebagai teori klasik dalam manajemen perubahan organisasi, dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk menilai keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan sebagai respons dan alat untuk beradaptasi dengan disrupsi di lingkungan pendidikan. Melalui tiga tahapan Lewin (CATS) berupa *unfreezing*, *changing (movement)*, dan *refreezing*, mengedepankan individu atau manusia sebagai akar dari perubahan. Strategi manajemen perubahan yang komprehensif dan berkelanjutan, seperti komunikasi yang terbuka, pendidikan dan pelatihan, partisipasi dan keterlibatan, manajemen konflik, pemberdayaan tim, evaluasi dan umpan balik, serta pemeliharaan budaya organisasi yang positif, juga penting untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan perubahan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, kepemimpinan sekolah dapat membantu sekolah dasar mengelola perubahan secara lancar, memastikan bahwa perubahan tersebut mendukung pembelajaran siswa, dan memperkuat posisi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Kata kunci: *Manajemen Perubahan, Pendidikan, Teori Kurt Lewin, Tantangan, Strategi*

Abstract

The purpose of this study is to analyze change management in educational organizations according to Kurt Lewin in terms of challenges and strategies. This research method is qualitative. This research aims to find data and facts about change management in educational organizations according to Kurt Lewin in terms of challenges and strategies from various studies published in scientific journals and electronic books. The result of this study is that Lewin's theory, which is considered a classic theory in organizational change management, can be used as a framework to assess the success of organizations in dealing with change as a response and tool to adapt to disruption in the educational environment. Through Lewin's three stages (CATS) of *unfreezing*, *changing (movement)*, and *refreezing*, prioritizing individuals or humans as the root of change. Comprehensive and sustainable change management strategies, such as open communication, education and training, participation and involvement, conflict management, team empowerment, evaluation and feedback, and maintenance of a positive organizational culture, are also important to improve the effectiveness of change management. By implementing these strategies, school leadership can help primary schools manage change smoothly, ensure that the changes support student learning, and strengthen the school's position in achieving its desired educational goals.

Keywords: *Change Management, Education, Kurt Lewin's Theory, Challenges, Strategies*

PENDAHULUAN

Manajemen perubahan dalam institusi pendidikan merupakan proses krusial untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi, perkembangan ilmu pengetahuan, serta kebutuhan masyarakat. Perubahan dalam organisasi pendidikan mencakup tidak hanya modifikasi struktur, proses, atau teknologi, tetapi juga transformasi budaya, pola pikir, dan perilaku individu (Munir & Zakiyah, 2017). Dalam dunia pendidikan, perubahan organisasi harus dijalankan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta kemampuan siswa (Mahlani et al., 2022).

Perubahan adalah hal yang tak terelakkan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam dunia pendidikan (Hussain, 2016). Organisasi pendidikan, baik sekolah, universitas, maupun lembaga pelatihan lainnya, perlu terus beradaptasi dengan perkembangan zaman untuk tetap relevan dan efektif dalam menjalankan fungsinya. Namun, proses perubahan tidak selalu mudah dan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan (Hussain, 2016).

Manajemen perubahan dalam organisasi pendidikan menyajikan lanskap tantangan dan strategi yang kompleks (Sa'idu, 2021). Lembaga pendidikan menghadapi berbagai tantangan sosial yang direncanakan dan dipaksakan yang dapat mengganggu operasi mereka. Faktor-faktor yang menghambat implementasi perubahan meliputi komposisi staf pengajar, tingkat dukungan keuangan, dan komitmen kepemimpinan. Manajemen pendidikan yang efektif menuntut pengembangan profesional yang berkelanjutan, kemitraan yang kuat, pengambilan keputusan berbasis data, dan kolaborasi dengan pemangku kepentingan. Organisasi pendidikan pasca-pandemi harus menavigasi transformasi dalam bidang pengetahuan, akademik, keuangan, komunitas, dan manajemen arahan, yang membutuhkan kepemimpinan inovatif dan keterlibatan masyarakat aktif dalam perencanaan strategi. Manajemen perubahan yang sukses dalam pendidikan bergantung pada mengatasi tantangan ini melalui kombinasi perencanaan strategis, dukungan kepemimpinan, keterlibatan pemangku kepentingan, dan budaya inovasi dan kemampuan beradaptasi.

Penerapan konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin dalam pengelolaan perubahan di sektor pendidikan memerlukan pemahaman mendalam tentang tantangan unik yang dihadapi dalam konteks pendidikan, serta strategi yang relevan untuk mengatasi tantangan tersebut. Lewin, seorang psikolog sosial terkenal, dikenal karena kontribusinya dalam teori perubahan organisasi dengan model "*Unfreeze-Change-Refreeze*" (Rouf et al., 2024). Model ini telah menjadi dasar bagi banyak upaya perubahan organisasi di berbagai bidang, termasuk pendidikan. Dalam konteks pendidikan, penerapan konsep perubahan organisasi memerlukan pemahaman yang mendalam tentang dinamika internal dan eksternal yang memengaruhi proses pembelajaran (Hussain et al., 2018).

Namun, mengimplementasikan perubahan dalam organisasi pendidikan bukanlah hal yang mudah. Terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi, seperti resistensi dari individu, kekhawatiran tentang kehilangan kekuasaan, serta kesulitan dalam mengawasi proses perubahan. Resistensi individu dapat timbul akibat perbedaan kepribadian, persepsi, dan kebutuhan, sehingga individu memiliki potensi untuk menolak perubahan. Selain itu, kekhawatiran tentang kehilangan kekuasaan juga bisa menjadi hambatan, terutama bagi mereka yang memegang posisi penting dalam organisasi.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, strategi penyesuaian yang tepat perlu dirumuskan. Salah satu strategi utama adalah menciptakan kesadaran dan keterlibatan dari semua pemangku kepentingan, termasuk guru, staf sekolah, siswa, orang tua, dan masyarakat setempat (Rizal et al., 2023). Pendekatan ini sesuai dengan konsep "*unfreezing*" dalam model Lewin, di mana kesadaran akan perlunya perubahan ditanamkan dan resistensi awal diatasi. Hal ini bisa dilakukan melalui komunikasi yang efektif, pelatihan, dan keterlibatan dalam proses perencanaan perubahan.

Selain itu, penting untuk memahami kebutuhan dan harapan berbagai pemangku kepentingan dalam proses perubahan. Guru dan staf sekolah harus merasa didengar dan

dihargai, sementara siswa dan orang tua perlu merasa bahwa perubahan tersebut akan menguntungkan mereka dalam jangka panjang. Membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antara semua pihak adalah kunci untuk mengelola perubahan dengan lancar (Azizi et al., 2024).

Dalam menghadapi tantangan tersebut, strategi manajemen perubahan yang efektif sangat diperlukan. Strategi ini melibatkan beberapa komponen, seperti komunikasi, partisipasi, dukungan, negosiasi. Dengan demikian, manajemen perubahan dalam organisasi pendidikan harus dilakukan secara strategis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan kemampuan siswa (Jaya, 2021).

Di tengah dinamika perubahan yang terus-menerus, penting untuk tetap fokus pada tujuan utama pendidikan, yaitu meningkatkan kualitas pembelajaran dan menyediakan pengalaman pendidikan yang bermakna bagi semua siswa. Setiap langkah perubahan harus dievaluasi secara rutin untuk memastikan bahwa mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut. Tujuan dari penelitian ini ialah menganalisis manajemen perubahan dalam organisasi pendidikan menurut Kurt Lewin ditinjau dari tantangan dan strategi

METODE

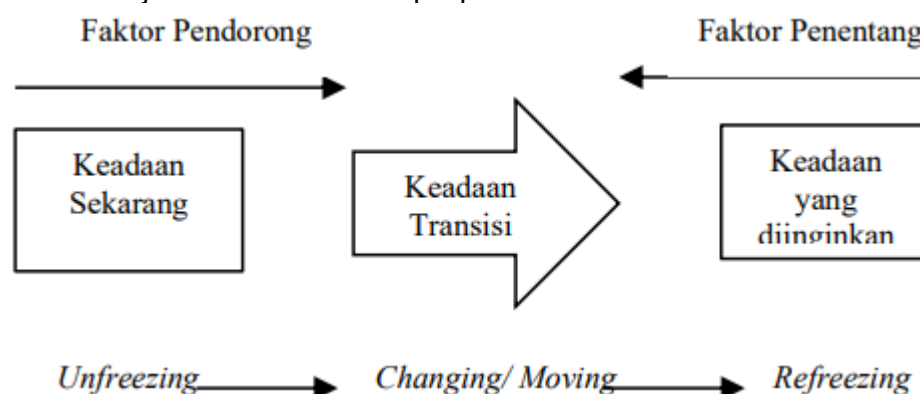
Metode penelitian yang digunakan ialah studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan mencari data dan fakta mengenai manajemen perubahan dalam organisasi pendidikan menurut Kurt Lewin ditinjau dari tantangan dan strategi dari berbagai penelitian yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah dan buku elektronik. Peneliti mengumpulkan artikel ilmiah yang relevan dari *Science Direct* dan *Google Scholar* dengan memasukkan kata kunci seperti manajemen perubahan, konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin, tantangan, dan strategi untuk mendukung pemikiran dan ide.

Dalam penelitian ini, akan diuraikan model tahapan dari Kurt Lewin. Selanjutnya, akan dieksplorasi bagaimana teori perubahan tersebut diaplikasikan dalam bidang pendidikan. Pada bagian ini juga akan diuraikan pendapat para ahli untuk dapat meyakinkan bahwa teori fundamental dari Lewin sesuai dipergunakan dalam menghadapi perubahan di sektor pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Perubahan Menurut Teori Kurt Lewin

Kurt Lewin, dikenal sebagai salah satu tokoh utama dalam teori klasik manajemen perubahan terencana, telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang cara merencanakan dan melaksanakan perubahan dalam sebuah organisasi. Meskipun modelnya sudah lama, konsep yang dikembangkan oleh Lewin tetap menjadi acuan utama sebagai metode perubahan organisasi modern (Sa'idu, 2021). Model ini menggambarkan langkah-langkah yang diperlukan dalam melakukan perubahan yang terencana dan berkelanjutan dalam jangka panjang di dalam organisasi. Menurut Fatah (2016), perubahan yang terencana adalah usaha yang dilakukan secara sengaja dengan perencanaan yang matang dan melibatkan kerjasama untuk mencapai perbaikan.



Gambar 1. Model Perubahan

Terencana Kurt Lewin
Sumber: Lewin (1951) dalam (Hossan, 2015)

Tiga fase utama dari model Lewin adalah *unfreezing* (mencairkan), *change* (perubahan), dan *refreezing* (membekukan kembali). Lewin juga mengembangkan sebuah model yang dikenal sebagai *Force Field Analysis* (FFA), yang menjelaskan dinamika manajemen perubahan di dalam sebuah organisasi. Dua komponen faktor manusia yang hadir selama proses transformasi organisasi dianalisis oleh FFA (Hussain, 2016). Yang pertama adalah kekuatan utama untuk perubahan, yaitu kecenderungan bawaan kita untuk beradaptasi dan dinamis. Di sisi lain, komponen yang berlawanan, menjelaskan mengapa karyawan yang menolak perubahan mungkin merasa kesulitan untuk mendukung perubahan yang direncanakan organisasi (Hussain et al., 2018)

Dalam (Hussain, 2016), Lewin menjelaskan bahwa langkah pertama dalam proses perubahan adalah "*unfreezing*" kondisi individu atau organisasi dari "posisi netral". Dengan menetralkan *status quo*, individu menjadi lebih siap dan terbuka untuk mengadopsi perubahan. Proses mencairkan ini diperlukan untuk mengurangi tekanan, baik secara individu maupun kelompok. Tahap kedua adalah "*change*" atau "*movement*". Perubahan diterapkan dengan memanfaatkan faktor pendorong dan mengurangi faktor penentang terhadap perubahan. Setelah perubahan terjadi dalam organisasi, langkah selanjutnya adalah "*refreezing*", di mana perubahan yang telah terjadi dibekukan kembali. Ini menghasilkan terbentuknya *status quo* baru dalam organisasi sebagai hasil dari proses perubahan yang telah dilakukan.

Konsep "Unfreeze-Change-Refreeze" Menurut Kurt Lewin Dapat Diterapkan Secara Efektif Dalam Konteks Pengelolaan Perubahan Di Lingkungan Pendidikan

Dalam mengelola perubahan di lingkungan sekolah, konsep "*Unfreeze-Change-Refreeze*" dapat diterapkan dengan memahami dinamika khusus yang ada dalam konteks pendidikan dasar. Tahap pertama dalam konsep ini adalah membekukan kondisi yang ada (*unfreeze*). Dalam konteks sekolah dasar, hal ini melibatkan usaha untuk menyadarkan para pemangku kepentingan akan perlunya perubahan dan mempersiapkan mereka untuk menerima perubahan tersebut. Pada tahap ini, terjadi kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi yang masih berlangsung (*status quo*). Keseluruhan proses diarahkan untuk menemukan solusi bagi kesenjangan tersebut dan mempersiapkan diri untuk beralih ke tahapan "*changing*". Tahapan ini menjadi dasar bagi konsep FFA yang dikemukakan oleh Lewin.

Karisma & Thoyib (2022) menjelaskan bahwa dalam tahap ini, organisasi mungkin menghadapi tantangan dengan personel yang sulit beradaptasi dan cenderung menolak perubahan. Elkjaer dalam (Retnaningsih, 2019) menunjukkan bahwa personel yang kurang mendapat dukungan cenderung memiliki pandangan dan kepercayaan negatif serta kurang komitmen pada organisasi mereka, oleh karena itu, komunikasi yang efektif sangat diperlukan dalam tahap ini. Di sisi lain, Puspita et al (2023) menyebutkan bahwa banyak organisasi gagal dalam melakukan proses perubahan karena kurang memperhatikan kondisi dan perilaku personel organisasi yang pada akhirnya menjadi kunci keberhasilan perubahan. Tahap ini juga mencakup dua teori yang relevan, yaitu teori perilaku manusia dan teori perilaku organisasi, keduanya memiliki peran penting dalam mempersiapkan organisasi untuk memasuki tahap berikutnya.

Oleh karena itu, strategi komunikasi yang efektif dan partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat menjadi kunci dalam tahap ini. Kepala sekolah dan manajemen sekolah harus memberikan teladan dan menjelaskan dengan jelas alasan di balik perubahan serta manfaat yang dapat diperoleh. Diperlukan juga penyediaan pelatihan dan dukungan yang memadai untuk membantu guru dan staf sekolah mengatasi ketidakpastian dan kekhawatiran mereka (Prasetyo et al., 2024).

Modifikasi yang sebenarnya kemudian harus dipraktikkan setelah pembekuan efektif dari keadaan saat ini. Ini adalah fase di mana rencana perubahan yang telah direncanakan

akan diimplementasikan melalui langkah-langkah nyata. Menerapkan perubahan di sekolah dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, termasuk memperkenalkan teknologi baru ke dalam kelas dan melakukan penyesuaian terhadap kurikulum dan strategi pengajaran. Memastikan partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan dalam pelaksanaan perubahan sangatlah penting. Penting untuk memberikan pelatihan dan arahan yang diperlukan kepada guru dan personil sekolah lainnya agar mereka dapat memperoleh kemampuan dan informasi baru yang diperlukan untuk menerapkan perubahan.

Setelah berhasil mengimplementasikan perubahan, tahap terakhir dalam konsep "*Unfreeze-Change-Refreeze*" ialah menjaga perubahan agar tetap stabil dan terintegrasi dalam budaya organisasi (*refreeze*). Ini melibatkan usaha untuk memastikan bahwa perubahan tersebut tidak hanya bersifat sementara, melainkan benar-benar menjadi bagian dari cara kerja dan budaya sekolah yang baru. Proses ini memerlukan waktu, kesabaran, dan dukungan yang berkelanjutan dari semua pihak yang terlibat. Kepala sekolah dan manajemen sekolah harus terus memperkuat komitmen terhadap perubahan, merayakan kesuksesan yang telah dicapai, dan terus mengkomunikasikan pentingnya mempertahankan perubahan tersebut. Penting juga untuk memastikan bahwa sistem insentif dan penghargaan yang sesuai diterapkan untuk mendorong perilaku yang mendukung perubahan. Selain itu, evaluasi terus menerus diperlukan untuk memantau dampak perubahan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Penting untuk diingat bahwa setiap sekolah memiliki dinamika dan tantangan yang berbeda dalam menghadapi perubahan di lingkungan mereka. Oleh karena itu, strategi manajemen perubahan yang efektif perlu disesuaikan dengan situasi khusus sekolah dan melibatkan semua pihak yang terlibat secara aktif. Selalu libatkan semua pihak yang terlibat secara proaktif. Sekolah dapat berhasil mengelola perubahan dan memastikan dampaknya dengan menerapkan prinsip "*Unfreeze-Change-Refreeze*". Pastikan bahwa perubahan yang diterapkan dapat meningkatkan pengalaman pendidikan siswa dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Ini merupakan kunci keberhasilan sekolah secara keseluruhan dan pengalaman pendidikan siswa.

Tantangan Yang Dihadapi Oleh Sekolah Dalam Menerapkan Konsep Perubahan Organisasi Menurut Kurt Lewin Dan Strategi Digunakan Untuk Mengatasi Tantangan Tersebut

Sekolah dalam menghadapi tantangan bisa menerapkan konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin. Salah satu tantangan utama adalah melibatkan banyak pemangku kepentingan yang memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda. Guru, staf sekolah, siswa, orang tua, dan masyarakat setempat semuanya memiliki peran penting dalam keberhasilan sekolah dan pembelajaran siswa. Oleh karena itu, mengelola perubahan di sekolah dasar memerlukan pendekatan yang sensitif terhadap kebutuhan dan keprihatinan dari semua pemangku kepentingan.

Strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan ini adalah memastikan bahwa semua pemangku kepentingan merasa didengar, terlibat, dan didorong untuk berpartisipasi dalam proses perubahan (Jaya, 2021). Komunikasi terbuka dan transparan sangat penting dalam hal ini, dengan menyediakan platform untuk diskusi dan umpan balik dari semua pihak yang terlibat. Selain itu, perubahan di lingkungan sekolah dasar sering kali dihadapi oleh resistensi dari guru dan staf sekolah yang telah terbiasa dengan cara-cara yang sudah ada. Mereka mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan karena merasa kehilangan kendali atau keahlian yang diperlukan untuk mengadaptasi diri dengan perubahan tersebut (Azizi et al., 2024).

Strategi yang dapat membantu mengatasi resistensi ini adalah dengan menyediakan pelatihan dan dukungan yang memadai untuk membantu guru dan staf sekolah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk mengadopsi perubahan. Selain itu, penting untuk membangun kepercayaan dengan memberikan informasi yang jelas dan memastikan bahwa semua pemangku kepentingan merasa

didukung dalam menghadapi tantangan yang mungkin timbul selama proses perubahan (Rizal et al., 2023).

Orang tua dan masyarakat sekitar sering kali terkena dampak dari perubahan di sekolah, dan mereka mungkin memiliki harapan atau keberatan tersendiri terhadap perubahan tersebut. Ada kemungkinan beberapa orang tua khawatir tentang bagaimana perubahan tersebut akan mempengaruhi pendidikan anak-anak mereka, dan ada kemungkinan masyarakat memiliki harapan tertentu terhadap sekolah dasar setempat. Strategi yang dapat membantu mengatasi tantangan ini adalah memastikan keterlibatan orang tua dan masyarakat setempat dalam proses perubahan, dan menjaga komunikasi terbuka dan transparan. Memberikan informasi yang jelas tentang alasan di balik perubahan, manfaat yang mungkin dihasilkan, dan cara mereka dapat berkontribusi dalam mendukung perubahan dapat membantu mengurangi kekhawatiran dan memperkuat dukungan dari orang tua dan masyarakat setempat. Selain itu, perubahan di sekolah sering memerlukan penyesuaian dalam kurikulum dan metode pengajaran untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa.

Selain tantangan internal, sekolah dasar juga menghadapi tantangan eksternal seperti perubahan kebijakan pendidikan, perubahan demografis di masyarakat sekitar, dan kemajuan teknologi. Tantangan-tantangan ini dapat mempengaruhi perubahan yang harus dilakukan di sekolah dasar dan membutuhkan respons yang cepat dan adaptif.

Strategi yang dapat membantu mengatasi tantangan eksternal ini adalah dengan tetap mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dan masyarakat, serta membangun jaringan kerja sama dengan pemangku kepentingan eksternal seperti lembaga pemerintah, organisasi masyarakat, dan perusahaan teknologi. Dengan cara ini, sekolah dasar dapat lebih siap untuk menghadapi tantangan-tantangan eksternal yang mungkin timbul dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di sekitarnya.

Menurut (Jaya, 2021) ada enam strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan. Pertama, "Pendidikan dan Komunikasi" memerlukan penjelasan komprehensif tentang latar belakang, tujuan, dan konsekuensi dari perubahan kepada semua pihak terkait. Komunikasi dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti ceramah, diskusi, laporan, presentasi, dan lain-lain. Kedua, "Partisipasi" mengajak semua pihak untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Pimpinan bertindak sebagai fasilitator dan motivator, sementara anggota organisasi yang mengambil keputusan. Ketiga, "Memberikan Kemudahan dan Dukungan" mencakup konsultasi atau terapi bagi mereka yang merasa takut atau cemas terhadap perubahan. Pelatihan juga diberikan untuk mengurangi tingkat penolakan. Keempat, "Negosiasi" dilakukan dengan pihak-pihak yang menentang perubahan, terutama jika mereka memiliki kekuatan yang signifikan. Alternatif yang memenuhi keinginan mereka dapat ditawarkan. Kelima, "Manipulasi dan Memberikan Kedudukan" melibatkan penyajian informasi yang terdistorsi atau ambigu untuk memengaruhi persepsi. Memberikan kedudukan penting kepada pimpinan penentang perubahan juga dapat membantu. Strategi terakhir "Paksaan," di mana ancaman dan hukuman diberlakukan bagi siapa pun yang menentang perubahan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa teori Lewin, yang dianggap sebagai teori klasik dalam manajemen perubahan organisasi, dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk menilai keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan sebagai respons dan alat untuk beradaptasi dengan disrupsi di lingkungan pendidikan. Melalui tiga tahapan Lewin (CATS) berupa *unfreezing*, *changing (movement)*, dan *refreezing*, mengedepankan individu atau manusia sebagai akar dari perubahan. Dalam mengelola perubahan di lingkungan sekolah dasar, peran kepemimpinan sekolah memiliki signifikansi yang besar. Konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin memberikan struktur yang berguna bagi kepala sekolah dalam memahami dan mengelola perubahan secara efektif. Kepemimpinan sekolah di sini harus menunjukkan contoh yang baik, mengkomunikasikan visi perubahan dengan jelas, dan mendorong keterlibatan aktif dari semua pemangku

kepentingan. Strategi manajemen perubahan yang komprehensif dan berkelanjutan, seperti komunikasi yang terbuka, pendidikan dan pelatihan, partisipasi dan keterlibatan, manajemen konflik, pemberdayaan tim, evaluasi dan umpan balik, serta pemeliharaan budaya organisasi yang positif, juga penting untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan perubahan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, kepemimpinan sekolah dapat membantu sekolah dasar mengelola perubahan secara lancar, memastikan bahwa perubahan tersebut mendukung pembelajaran siswa, dan memperkuat posisi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizi, A. R., Hasibuan, L. H., & Mqfiroh, L. (2024). Analisis Kebijakan Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Di SD IT Tafizil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara (YIC-SU). *Jurnal Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 3(1), 77–84.
- Fatah, N. (2016). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Hussain, S. T. (2016). Kurt Lewin's Cahnge Model: A Critical review of the role leadership and employee involvement in organization change. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(2), 123–127.
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(3).
- Jaya, S. (2021). Manajemen Perubahan di Sekolah. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(2), 82–94.
- Karisma, L. A., & Thoyib, M. (2022). Manajemen Perubahan Dalam Mempertahankan Prestasi Madrasah Unggulan. *Edumanagerial*, 1(1).
- Mahlani, Ilyas, A., Pilo, N., & Mahmud, H. (2022). Perspektif Pendidikan Islam Tentang Manajemen Perubahan Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Jornal Of Management Science*, 3(2).
- Munir, M., & Zakiyah, E. (2017). Manajemen perubahan lembaga pendidikan Islam di era globalisasi. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 2(2), 114.
- Prasetyo, R. H., Asbari, M., & Putri, S. A. (2024). Mendidik Generasi Z: Tantangan dan Strategi di Era Digital. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 11(1), 193–199. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.743>
- Puspita, I., Indarti, N., & Nurhayati, D. (2023). Pendekatan, Metode, Strategi Dan Model Pembejaran: Literature Review. *Jurnal Equilibrium Nusantara*, 2(1), 93–96.
- Retnaningsih, D. (2019). Tantangan Dan Strategi Guru Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional: Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Rizal, A., Kahfi, S. N., Abdurrahman, Wulandono, & Tono. (2023). Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi. *Bullet: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4).
- Rouf, Hayadi, H., Yusuf, F. A., Septyan, I., & Nurhasanah, D. (2024). Penerapan Konsep Perubahan Organisasi Menurut Kurt Lewin Dalam Pengelolaan Perubahan Di Lingkungan Sekolah Dasar Pada Tinjauan Atas Tantangan Dan Strategi Penyusunan. *Technical and Vocational Education International Journal*, 4(1).
- Sa'idu, N. (2021). Difusi Inovasi Manajemen Perubahan Model Kurt Lewin Pada Madrasah Dengan Pendekatan Prinsip Tringa. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 1(4), 337–347.