




Manajemen Perubahan dalam Pendidikan: Makna, Konsep, dan Implementasinya

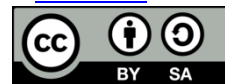
Siti Laelatun Nasikhah¹, Sri Minarti²,

^{1,2}Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri
laelatunasikhah@gmail.com¹, minarti@unugiri.ac.id²

Article Info	ABSTRACT
<p>Article history: Received May 3, 2026 Revised May 12, 2026 Accepted May 20, 2026</p>	<p>Change management in education is a strategic process that goes beyond technical adjustments, encompassing organizational culture, leadership, and stakeholder participation. This study aims to analyze the meaning, concept, and implementation of change management in education from a general perspective. The research employed a qualitative approach with a library research design. Data were collected through documentation studies by reviewing scientific books, national and international journal articles, and academic publications relevant to change management. The analysis was conducted using descriptive qualitative techniques through stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that change management in education is understood as a systematic process that helps schools adapt to policy dynamics, technological developments, and societal needs. Classical concepts such as Lewin's three-step model and Kotter's eight-step model, along with Senge's learning organization framework, provide essential foundations for understanding change. The study concludes that successful change management depends on visionary leadership, effective communication, and an organizational culture open to innovation. Recommendations include continuous teacher training and responsive school policies to curriculum dynamics, ensuring that change management becomes a relevant and sustainable practice across educational institutions.</p>
Keywords:	<p><i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i></p>
<p>change management, education.</p>	
Article Info	ABSTRAK
<p>Article history: Received May 3, 2026 Revised May 12, 2026 Accepted May 20, 2026</p>	<p>Manajemen perubahan dalam pendidikan merupakan proses strategis yang tidak hanya menyentuh aspek teknis, tetapi juga budaya organisasi, kepemimpinan, dan partisipasi seluruh warga sekolah. Penelitian ini bertujuan menganalisis makna, konsep, serta implementasi manajemen perubahan dalam bidang pendidikan secara umum. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (library research). Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi dengan menelaah buku-buku ilmiah, artikel jurnal nasional maupun internasional, serta publikasi akademik yang relevan. Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan dalam pendidikan dipahami sebagai proses sistematis untuk membantu sekolah beradaptasi dengan dinamika kebijakan, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Konsep klasik seperti model tiga tahap Kurt Lewin dan delapan tahap Kotter, serta gagasan organisasi pembelajar dari Senge, menjadi landasan penting dalam memahami perubahan. Simpulan penelitian menegaskan bahwa keberhasilan manajemen perubahan bergantung pada kepemimpinan visioner, partisipasi stakeholder, dan budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi, dengan rekomendasi berupa pelatihan berkelanjutan bagi guru serta kebijakan sekolah yang responsif terhadap dinamika kurikulum.</p>
Keywords:	
<p>manajemen perubahan, pendidikan.</p>	



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Siti Laelatun Nasikhah

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri

E-mail: laelatunasikhah@gmail.com

Pendahuluan

Dalam beberapa dekade terakhir, dinamika perubahan global telah memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Namun demikian, tantangan utama yang dihadapi oleh banyak madrasah saat ini bukan hanya berasal dari luar, tetapi juga dari dalam lembaga itu sendiri. Permasalahan klasik seperti keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya inovasi pembelajaran, resistensi terhadap perubahan, serta rendahnya partisipasi stakeholder menjadikan proses perubahan seringkali berjalan stagnan atau bahkan ditolak. Dalam konteks inilah konsep manajemen perubahan menjadi sangat relevan. Manajemen perubahan tidak hanya dipahami sebagai serangkaian kegiatan administratif, melainkan sebagai proses strategis yang melibatkan analisis situasi, penetapan visi, implementasi inovasi, serta evaluasi dan adaptasi berkelanjutan (Susanti et al., 2025).

Perubahan merupakan keniscayaan dalam setiap organisasi pendidikan. Tanpa manajemen perubahan yang terencana, lembaga pendidikan berisiko mengalami resistensi, stagnasi, bahkan penurunan kualitas pendidikan (Fullan, 2016). Literatur menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen perubahan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan visioner, partisipasi stakeholder, serta komunikasi efektif. Studi sistematis di Indonesia menyoroti bahwa transformasi digital di sekolah menengah hanya berhasil jika didukung oleh kompetensi guru, kebijakan adaptif, dan budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi (Peter M. Senge, 2006)

Kontribusi penelitian ini terletak pada penyediaan kajian empiris yang menghubungkan teori manajemen perubahan dengan praktik nyata di SMPN Migas Senori. Dengan menekankan pada aspek makna, konsep, dan implementasi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan, kepala sekolah, dan praktisi pendidikan dalam merancang strategi perubahan yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini menambah perspektif baru dalam kajian manajemen pendidikan di Indonesia, khususnya pada level sekolah menengah di daerah, yang selama ini masih jarang diteliti secara mendalam.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai makna, konsep, dan implementasi manajemen perubahan dalam konteks pendidikan. Fokus utama diarahkan pada bagaimana sekolah memaknai perubahan sebagai bagian dari proses adaptasi terhadap dinamika sosial, politik, dan teknologi yang berkembang. Selain itu, penelitian ini berusaha menguraikan konsep-konsep manajemen perubahan yang relevan dengan dunia pendidikan, serta menganalisis praktik implementasi yang dilakukan di lapangan melalui wawancara dengan pihak sekolah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menjembatani teori manajemen perubahan yang banyak dibahas dalam literatur dengan realitas empiris yang terjadi di sekolah menengah di daerah.



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi pustaka (*library research*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami dan mengkaji secara mendalam makna, konsep, serta implementasi manajemen perubahan dalam bidang pendidikan. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan dan menganalisis berbagai konsep serta teori berdasarkan sumber literatur yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu menelaah dan mengkaji buku-buku ilmiah, artikel jurnal nasional maupun internasional, serta publikasi akademik yang membahas manajemen perubahan. Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama (*human instrument*) yang melakukan penelusuran literatur, pemilihan data, serta interpretasi terhadap informasi yang diperoleh. Untuk membantu proses pengumpulan data, digunakan lembar pencatatan data guna mengorganisasi informasi. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif, melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Makna dan Konsep Manajemen Perubahan

Perubahan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari dan pasti terjadi. Perubahan dalam lembaga pendidikan bisa berkaitan dengan berbagai aspek, mulai dari kurikulum, metode pengajaran, infrastruktur fisik, hingga budaya organisasi. Dalam mengelola perubahan, lembaga pendidikan perlu memahami bahwa perubahan bukanlah proses yang sekadar linier, tetapi merupakan proses yang kompleks dan sering kali melibatkan interaksi antara berbagai faktor internal dan eksternal. Hal ini mencakup pemahaman yang mendalam terhadap visi dan misi lembaga, analisis terhadap kebutuhan dan harapan stakeholder, serta pengembangan strategi dan rencana aksi yang komprehensif (Hamid et al., 2024).

Manajemen perubahan merupakan suatu pendekatan sistematis dalam menangani transformasi organisasi, baik dari sisi struktur, strategi, maupun budaya kerja. Teori ini penting dalam konteks pendidikan karena institusi pendidikan, termasuk madrasah, berada dalam lanskap yang dinamis dan terus mengalami tekanan untuk berubah agar tetap relevan dan berkualitas (Susanti et al., 2025). Manajemen perubahan dalam pendidikan dipahami sebagai proses sistematis untuk membantu organisasi sekolah beradaptasi dengan dinamika kebijakan, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Fullan menegaskan bahwa perubahan pendidikan harus dimaknai sebagai proses pembelajaran organisasi yang berkelanjutan, bukan sekadar pergantian kebijakan administratif (Fullan, 2016).

Konsep manajemen perubahan klasik banyak dirujuk pada model Kurt Lewin yang menekankan tiga tahap: *unfreezing*, *changing*, dan *refreezing* (Lewin, 1947). Proses *unfreezing* bisa diwujudkan dalam upaya membangun kesadaran kolektif akan perlunya perubahan, seperti melalui workshop mutu atau diskusi reflektif. Tahap *changing* mencakup pelaksanaan inovasi kurikulum, digitalisasi manajemen, atau pelatihan guru. Sementara tahap *refreezing* menekankan pentingnya institusionalisasi perubahan agar menjadi budaya yang menetap (Susanti et al., 2025).

Lebih lanjut, John P. Kotter menawarkan model perubahan organisasi yang lebih rinci dengan delapan tahap, yaitu: menciptakan rasa urgensi, membentuk koalisi pembimbing,



mengembangkan visi dan strategi, mengomunikasikan visi perubahan, memberdayakan tindakan luas, meraih kemenangan jangka pendek, mengkonsolidasikan perubahan, dan menginstitusionalisasikan pendekatan baru (Susanti et al., 2025).

Selanjutnya, berbagai studi mengungkapkan bahwa komunikasi yang efektif menjadi salah satu faktor penentu dalam keberhasilan manajemen perubahan di sekolah. Kepala sekolah dan tim manajemen harus mampu mengomunikasikan perubahan kurikulum secara terbuka dan transparan kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan komunitas. Makna perubahan di sekolah juga berkaitan dengan kesiapan aktor pendidikan dalam menerima inovasi (Ezzeddine et al., 2023)ss

Sementara itu, dalam manajemen pendidikan secara umum, Everard, Morris, dan Wilson menyatakan bahwa pemimpin pendidikan harus mampu menjadi agen perubahan dengan membangun komunikasi yang efektif, memberi keteladanan, dan memberdayakan warga sekolah untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah sebagai pemimpin perubahan memainkan peran utama dalam memfasilitasi transisi kurikulum, mengarahkan guru untuk memahami kebijakan baru, serta menyediakan pelatihan yang diperlukan untuk memastikan kesuksesan implementasi kurikulum. Kepemimpinan yang kuat dan visioner berfungsi untuk menciptakan arah yang jelas dan membimbing seluruh anggota sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Zainuddin, 2024).

Pendekatan perubahan juga perlu mempertimbangkan teori kontingensi, yang menyatakan bahwa strategi perubahan harus disesuaikan dengan kondisi spesifik organisasi, termasuk budaya, kapasitas sumber daya, serta tingkat kesiapan perubahan (Susanti et al., 2025).

Implementasi Manajemen Perubahan dalam Pendidikan

Implementasi manajemen perubahan merupakan tahap krusial setelah konsep dan makna perubahan dirumuskan. Jika makna menekankan kesadaran akan perlunya transformasi, maka implementasi adalah proses nyata bagaimana strategi perubahan dijalankan di lapangan. Dalam konteks pendidikan, implementasi mencakup penerapan kebijakan, penyesuaian kurikulum, pengembangan profesionalisme guru, serta pembentukan budaya sekolah yang adaptif terhadap dinamika zaman (Hamid et al., 2024).

Ada beberapa implikasi praktis yang dapat diambil untuk meningkatkan manajemen perubahan di sekolah dan mendukung upaya untuk mencapai pendidikan yang lebih berkualitas dan responsif terhadap perubahan global. Pertama, pentingnya melatih dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan yang transformasional di sekolah-sekolah untuk memastikan adopsi dan implementasi perubahan yang berhasil. Jadi kepala sekolah yang memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan visi yang jelas mengenai arah perubahan, mendorong komunikasi yang terbuka, serta memberikan dukungan yang berkelanjutan kepada guru dan staf administrasi, memiliki peran yang penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen perubahan.

Kedua, perlunya pendekatan yang inklusif dalam melibatkan semua pihak terkait dalam proses perubahan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan staf administrasi. Partisipasi aktif dari seluruh komunitas sekolah akan membantu membangun konsensus dan mendukung perubahan



jangka panjang yang berkelanjutan. Kolaborasi yang baik membantu dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta memperkuat dukungan terhadap perubahan yang diusulkan. Mengadopsi inovasi dalam metode pengajaran dan pembelajaran merupakan strategi yang penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Integrasi teknologi informasi dan komunikasi, pengembangan kurikulum yang relevan, dan peningkatan keterampilan guru dalam mengajar merupakan bagian dari strategi ini. Strategi manajemen perubahan yang berhasil adalah yang berkesinambungan dan integratif. Ketiga, perluasan dan peningkatan komunikasi internal yang efektif di seluruh tingkatan sekolah dapat menjadi kunci dalam mengurangi hambatan-hambatan yang mungkin muncul selama proses perubahan (Indrawati et al., 2024).

Implementasi strategi-strategi manajemen perubahan yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di sekolah-sekolah yang diteliti. Perubahan dalam budaya organisasi, seperti peningkatan kolaborasi antar guru dan penerapan praktik pengajaran yang inovatif, telah menyebabkan peningkatan hasil belajar siswa serta kepuasan semua stakeholder yang terlibat. Perubahan kurikulum dan metode pengajaran juga telah berkontribusi pada perubahan budaya pembelajaran di sekolah. Kehadiran metode pengajaran yang lebih kolaboratif dan berorientasi pada hasil belajar telah meningkatkan motivasi belajar siswa dan memperkuat kemampuan mereka dalam menerapkan pengetahuan dalam konteks nyata (Indrawati et al., 2024).

Simpulan

Makna dan konsep manajemen perubahan dalam pendidikan menegaskan bahwa perubahan bukan sekadar penyesuaian teknis, melainkan sebuah proses sistematis yang menyentuh dimensi budaya organisasi, kepemimpinan, serta partisipasi seluruh warga sekolah. Kajian pustaka ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan harus dipahami sebagai strategi adaptif yang mengintegrasikan teori klasik dan modern, seperti model tiga tahap Kurt Lewin, delapan tahap Kotter, gagasan organisasi pembelajar dari Senge, serta pandangan Fullan mengenai perubahan pendidikan sebagai proses pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen perubahan dalam pendidikan dapat dipandang sebagai kerangka konseptual yang komprehensif untuk membantu lembaga pendidikan beradaptasi dengan dinamika kebijakan, teknologi, dan kebutuhan masyarakat.

Implementasi manajemen perubahan dalam pendidikan menuntut kepemimpinan visioner yang mampu mengomunikasikan visi perubahan secara jelas, membangun partisipasi aktif dari seluruh stakeholder, serta menciptakan budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi. Hasil kajian pustaka menegaskan bahwa keberhasilan perubahan bergantung pada komunikasi yang efektif, kolaborasi yang inklusif, dan strategi yang berkesinambungan. Tantangan berupa resistensi guru, keterbatasan sumber daya, dan kesiapan siswa dapat diminimalisasi melalui pelatihan berkelanjutan, kebijakan sekolah yang adaptif, serta penguatan kegiatan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Implikasi penelitian ini menekankan bahwa manajemen perubahan dalam pendidikan harus diposisikan sebagai proses jangka panjang yang berorientasi pada pembelajaran organisasi. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah perlunya penguatan kapasitas kepemimpinan transformasional, peningkatan keterampilan guru melalui program pengembangan profesional berkelanjutan, serta kebijakan sekolah yang responsif terhadap dinamika kurikulum dan teknologi. Dengan demikian, manajemen perubahan dapat menjadi



model praktik yang relevan dan berkelanjutan bagi berbagai lembaga pendidikan, sekaligus berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara nasional.

Ucapan Terima Kasih

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan izin serta membantu kelancaran proses penelitian. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik pendidikan.

Daftar Pustaka

- Ezzeddine, R., Otaki, F., Darwish, S., & AlGurg, R. (2023). *Change management in higher education: A sequential mixed methods study exploring employees' perception*.
- Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*.
- Hamid, A., Muadin, A., Aji, S., & Idris, M. (2024). Manajemen Perubahan Lembaga Pendidikan Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 67–71.
- Indrawati, S., Suidat, Maulidya, A. P., Nurcholifia, S., & Sidik, A. M. (2024). Manajemen Perubahan di Sekolah: Tantangan dan Strategi Untuk Mencapai Kualitas Pendidikan Yang Berkelanjutan. *Educatus: Jurnal Pendidikan*, 2(3), 8–15.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in Group Dynamics. *Human Relations*, 1(2).
- Peter M. Senge. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*.
- Susanti, D., Warlizasusi, J., Harahap, E. K., & Destriani. (2025). Manajemen Perubahan Di Madrasah: Strategi Adaptif Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Muhammadiyah Rejang Lebong. *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7210.
- Zainuddin, M. (2024). Manajemen Perubahan di Sekolah dalam Menghadapi Kurikulum yang Dinamis. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial*, 2(2), 44–48.