

MANAJEMEN PERUBAHAN UNTUK PENINGKATAN MUTU BERKELANJUTAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM: TANTANGAN DAN SOLUSI

Muhammad Okeh Hartono¹, Junaidi²

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

okeh330@gmail.com¹, junaidi@iainbukittinggi.ac.id²

Abstrak: Manajemen perubahan memainkan peran krusial dalam peningkatan mutu berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan utama dalam penerapan manajemen perubahan dan mengembangkan strategi efektif untuk mengatasinya. Melalui tinjauan literatur komprehensif, studi ini menemukan bahwa resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kompleksitas sistem pendidikan merupakan hambatan signifikan. Strategi yang diusulkan meliputi pengembangan komunikasi efektif, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dan implementasi pendekatan bertahap. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya model manajemen perubahan yang terstruktur, dilengkapi dengan indikator keberhasilan dan mekanisme evaluasi. Implikasi praktis mencakup perlunya komitmen pimpinan, pelibatan seluruh pemangku kepentingan, alokasi sumber daya yang memadai, serta monitoring dan evaluasi berkala. Studi lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan model manajemen perubahan yang komprehensif dan kontekstual, melakukan penelitian tindakan, serta mengkaji integrasi nilai-nilai Islam dalam proses perubahan. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi praktisi pendidikan Islam dalam mengelola perubahan secara efektif untuk mencapai peningkatan mutu yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Mutu Berkelanjutan, Lembaga Pendidikan Islam, Tantangan, Strategi, Resistensi Perubahan.

Abstract: Change management plays a crucial role in continuous quality improvement in Islamic educational institutions. This study aims to identify the main challenges in implementing change management and develop effective strategies to overcome them. Through a comprehensive literature review, the study found that resistance to change, limited resources and the complexity of the education system are significant barriers. The proposed strategies include developing effective communication, increasing human resource capacity and implementing a phased approach. The study also highlights the importance of a structured change management model, equipped with success indicators and evaluation mechanisms. Practical implications include the need for leadership commitment, involvement of all stakeholders, adequate resource allocation, and regular monitoring and evaluation. Further studies are needed to develop a comprehensive and contextualized change management model, conduct action research, and examine the integration of Islamic values in the change process. The findings provide valuable insights for Islamic education practitioners in managing change effectively to achieve sustainable quality improvement.

Keywords: Change Management, Sustainable Quality, Islamic Education Institutions, Challenges, Strategies, Change Resistance.

PENDAHULUAN

Manajemen perubahan telah menjadi aspek krusial dalam upaya peningkatan mutu berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam. Hal ini disebabkan oleh tuntutan zaman yang terus berubah dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan perkembangan global. Lembaga pendidikan Islam dituntut untuk tidak hanya mempertahankan nilai-nilai tradisional, tetapi juga mengintegrasikan inovasi dan praktik terbaik dalam pengelolaan pendidikan. Manajemen perubahan memungkinkan lembaga-lembaga ini untuk merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi perubahan secara sistematis, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan (Fery Irianto Setyo Wibowo, 2023).

Dalam konteks global yang semakin kompetitif, lembaga-lembaga ini menghadapi tantangan signifikan untuk beradaptasi dengan perubahan cepat dalam teknologi, kebijakan pendidikan, dan ekspektasi masyarakat. Meskipun demikian, implementasi manajemen perubahan di lembaga pendidikan Islam sering kali terhambat oleh berbagai faktor, termasuk

resistensi internal, keterbatasan sumber daya, dan kompleksitas sistem pendidikan yang ada (Helmiati, 2021).

Manajemen perubahan untuk peningkatan mutu berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam adalah topik penting dalam literatur akademis. Para peneliti telah meneliti tantangan dalam mengimplementasikan perubahan, termasuk resistensi terhadap inovasi, keterbatasan sumber daya, dan kapasitas kepemimpinan. Solusi yang diusulkan mencakup pengembangan budaya organisasi yang adaptif, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, dan penguatan sistem evaluasi kualitas (Budimansyah & Axel, 2023).

Aspek yang masih memerlukan perhatian dalam penelitian, strategi konkret mengatasi hambatan kultural dan struktural dalam konteks pendidikan Islam, studi longitudinal dampak jangka panjang inisiatif manajemen perubahan, model manajemen perubahan komprehensif dan kontekstual untuk lembaga pendidikan Islam, integrasi nilai-nilai Islam dalam proses manajemen perubahan, studi komparatif keberhasilan dan tantangan implementasi manajemen perubahan di berbagai lembaga pendidikan Islam. (Mahlani et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan utama dalam penerapan manajemen perubahan di lembaga pendidikan Islam serta mengembangkan strategi efektif untuk mengatasinya. Investigasi terhadap praktik manajemen perubahan dalam lembaga pendidikan Islam ini memiliki potensi untuk secara substansial mempengaruhi strategi peningkatan kualitas yang berkelanjutan, yang berpotensi menghasilkan hasil pendidikan yang lebih baik dan daya saing yang lebih tinggi di panggung global. Melalui pemeriksaan tantangan-tantangan kritis dan pengembangan solusi yang manjur, penelitian ini dapat menawarkan wawasan yang berharga bagi para pemimpin pendidikan dan pembuat kebijakan, sehingga menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk perbaikan berkelanjutan dalam sistem pendidikan Islam. Dengan memahami dinamika unik lembaga pendidikan Islam dan mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen perubahan yang telah terbukti efektif, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu berkelanjutan dalam konteks pendidikan Islam. Urgensi penelitian ini semakin meningkat mengingat peran vital lembaga pendidikan Islam dalam membentuk generasi masa depan yang mampu menghadapi tantangan global sambil tetap mempertahankan nilai-nilai keislaman.

Tinjauan Literatur

Konsep Dasar

1. Manajemen Perubahan

Pengertian manajemen perubahan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- a) Wibowo: Proses sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sumber daya, dan alat yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut (Renanda & Jamilus, 2024).
- b) Winardi: Upaya yang dilakukan para manajer untuk mengelola perubahan secara efektif, yang melibatkan kemampuan mendiagnosis masalah, menjalin hubungan dengan pihak lain, serta menjamin tercapainya komitmen terhadap perubahan (Helmi & Aslami, 2023).
- c) Potts & LaMarsh: Suatu proses sistematis yang menyebabkan penggunaan pengetahuan, sumber daya dan alat yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut (Wu, 1982).
- d) Jeff Davidson: Proses membantu individu dan organisasi beralih dari keadaan saat ini ke keadaan yang diinginkan di masa depan (Ramadhan et al., 2022).
- e) Kreitner & Kinicki: Proses modifikasi atau transformasi organisasi dalam menanggapi perubahan lingkungan atau sebagai upaya untuk memperbaiki posisi kompetitif (Hall, 1977).

Secara umum, manajemen perubahan adalah pendekatan terstruktur untuk mengelola transisi dari kondisi saat ini ke kondisi yang diinginkan di masa depan. Ini melibatkan proses

sistematis untuk merencanakan, mengimplementasikan, dan mengelola perubahan dalam organisasi. Tujuannya adalah mengoptimalkan manfaat dan meminimalkan dampak negatif perubahan. Dalam konteks pendidikan, manajemen perubahan penting untuk menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dari perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, dan tuntutan masyarakat yang terus berevolusi.

2. Model-Model Manajemen Perubahan

Model-model manajemen perubahan seperti model tiga tahap Kurt Lewin (unfreezing, changing, refreezing) dan delapan langkah John Kotter memberikan kerangka kerja yang dapat diadaptasi untuk mengelola perubahan di lembaga pendidikan. Model-model manajemen perubahan tersebut menyediakan pendekatan sistematis untuk memandu proses transformasi organisasi pendidikan. Tahapan-tahapan dalam model ini membantu pemimpin pendidikan mengidentifikasi area yang membutuhkan perubahan, merancang strategi implementasi, dan memperkuat perubahan yang telah dilakukan. Dengan mengadaptasi model-model ini sesuai konteks lembaga pendidikan, para pemangku kepentingan dapat mengatasi resistensi terhadap perubahan dan menciptakan budaya yang mendukung perbaikan berkelanjutan.

a) Model Lewin (Unfreeze-Change-Refreeze)

Implementasi model Lewin dalam konteks pendidikan dapat mencakup tahap "unfreezing" dengan meningkatkan kesadaran para pemangku kepentingan mengenai kebutuhan akan perubahan, tahap "change" dengan menerapkan praktik-praktik inovatif, dan tahap "refreezing" dengan memperkuat serta melembagakan perubahan tersebut. Model ini dapat diaplikasikan pada berbagai inisiatif transformasi dalam bidang pendidikan, seperti introduksi kurikulum baru, implementasi teknologi pembelajaran, atau restrukturisasi organisasi. Keberhasilan penerapan model Lewin bergantung pada komunikasi yang efektif, partisipasi aktif seluruh pihak terkait, serta dukungan berkelanjutan dari pimpinan institusi pendidikan (Fitria et al., 2024).

b) Model Kotter (8 langkah)

Pendekatan Kotter menawarkan kerangka kerja yang lebih terperinci dengan delapan langkah spesifik untuk mengelola perubahan organisasi. Model ini menekankan pentingnya menciptakan rasa urgensi, membangun koalisi yang kuat, dan mengembangkan visi yang jelas untuk perubahan. Langkah-langkah Kotter juga fokus pada komunikasi yang konsisten, pemberdayaan karyawan, dan penciptaan kemenangan jangka pendek untuk mempertahankan momentum perubahan, melembagakan perubahan baru dalam budaya organisasi (Mu'in, 2020). Model Kotter menekankan pentingnya kepemimpinan dalam mendorong perubahan organisasi, menyoroti perlunya dukungan yang kuat dan nyata dari manajemen puncak selama proses berlangsung. Model ini juga mengakui bahwa perubahan adalah proses bertahap yang membutuhkan upaya dan komitmen yang berkelanjutan, bukan hanya sekali jadi. Selain itu, model ini menekankan pentingnya mengaitkan praktik-praktik baru dalam budaya organisasi untuk memastikan keberhasilan jangka panjang dan mencegah kembali ke kebiasaan lama.

Aplikasi manajemen perubahan dalam konteks pendidikan dapat mencakup berbagai aspek, seperti implementasi kurikulum baru, integrasi teknologi dalam pembelajaran, atau restrukturisasi sistem administrasi sekolah. Misalnya, ketika menerapkan pembelajaran berbasis teknologi, lembaga pendidikan dapat menggunakan model Kotter dengan membangun urgensi perubahan, membentuk koalisi pemimpin, mengembangkan visi yang jelas, mengomunikasikan perubahan kepada seluruh pemangku kepentingan, memberdayakan staf untuk bertindak, menciptakan kemenangan jangka pendek, mengonsolidasikan perubahan, dan akhirnya menanamkan perubahan dalam budaya organisasi. Pendekatan sistematis ini membantu mengatasi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan peluang keberhasilan inisiatif perubahan dalam sistem pendidikan. Definisikan manajemen perubahan, model-model manajemen perubahan (Lewin, Kotter, dll.), dan aplikasinya dalam konteks

pendidikan.

3. Peningkatan Mutu Berkelanjutan

Konsep peningkatan mutu berkelanjutan (continuous quality improvement) adalah pendekatan sistematis untuk meningkatkan kualitas produk, layanan, atau proses secara terus menerus (Prasetyo, 2014). Pendekatan manajemen perubahan dan peningkatan mutu berkelanjutan dalam sistem pendidikan dapat memberikan dampak signifikan terhadap kualitas pembelajaran dan efektivitas lembaga pendidikan. Implementasi sistematis dari konsep-konsep ini berpotensi menciptakan budaya inovasi dan perbaikan terus-menerus di kalangan pendidik dan administrator. Hal ini pada akhirnya dapat menghasilkan lulusan yang lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja dan berkontribusi positif terhadap masyarakat. Pendekatan peningkatan mutu berkelanjutan (continuous quality improvement) ini berfokus pada pelanggan sebagai prioritas utama, melakukan perbaikan bertahap melalui perubahan kecil namun konsisten, dan melibatkan seluruh tingkatan karyawan dalam proses perbaikan. Pengambilan keputusan berbasis data menjadi kunci dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Siklus PDCA (Plan-Do-Check-Act) digunakan sebagai kerangka kerja untuk merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengimplementasikan perubahan. Konsep ini juga menekankan pentingnya pencegahan masalah, standarisasi proses, dan pembelajaran berkelanjutan bagi karyawan. Budaya kualitas ditanamkan dalam organisasi, dan pengukuran kinerja dilakukan melalui metrik dan indikator kinerja utama. Dengan menerapkan prinsip prinsip ini, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan daya saing mereka di pasar yang dinamis secara berkelanjutan (Azwir & Satriawan, 2018).

4. Lembaga Pendidikan Islam:

Pendidikan dalam Islam dipandang sebagai proses pengembangan menyeluruh yang menyentuh aspek intelektual, spiritual, dan moral setiap individu. Cita-citanya adalah membentuk pribadi utuh yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, serta berwawasan luas. Inilah yang membedakan lembaga pendidikan Islam dengan lembaga pendidikan lainnya (Uji Iskandar et al., 2024).

Keunikannya terletak pada pengintegrasian ilmu agama dan ilmu umum secara harmonis. Kurikulumnya dirancang sedemikian rupa untuk menyeimbangkan pembelajaran Al-Quran, Hadis, Fiqih, dengan matematika, sains, dan bahasa. Tujuannya, agar siswa memiliki bekal ilmu dan keterampilan yang cukup untuk meraih kesuksesan dunia akhirat (Qolbiyah et al., 2023).

Lebih dari itu, penanaman nilai-nilai keislaman menjadi fokus utama. Lembaga pendidikan Islam mengutamakan pembentukan karakter dan akhlak mulia seperti kejujuran, amanah, toleransi, dan rasa tanggung jawab. Penanaman nilai-nilai ini dilakukan melalui proses pembelajaran, pembiasaan, dan keteladanan.

Ciri khas lainnya adalah lingkungan belajar yang Islami. Suasana tersebut diciptakan melalui integrasi kegiatan ibadah, seperti shalat berjamaah, membaca Al-Quran, dan kajian keagamaan. Lingkungan ini diharapkan dapat menunjang perkembangan spiritual siswa dan membentuk kepribadian Islami (Manik, 2023).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menelaah strategi perubahan dalam rangka optimalisasi mutu berkelanjutan pada institusi pendidikan Islam melalui pendekatan tinjauan literatur. Informasi komprehensif dikumpulkan dari beragam sumber, meliputi jurnal ilmiah, buku, serta laporan penelitian. Analisis data dilakukan dengan teknik content analysis untuk mengungkap tema sentral, pola, dan tren yang berkaitan dengan manajemen perubahan dan peningkatan mutu pada lembaga pendidikan Islam. Tujuan akhirnya adalah merumuskan kerangka konseptual yang terpadu dan aplikatif mengenai manajemen perubahan yang efektif untuk peningkatan mutu berkelanjutan di institusi pendidikan Islam, dengan mempertimbangkan berbagai

tantangan dan solusi yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tantangan Dalam Implementasi Manajemen Perubahan Di Lembaga Pendidikan Islam

1. Resistensi Terhadap Inisiatif Perubahan

Resistensi terhadap perubahan dapat muncul dari berbagai lapisan dalam lembaga pendidikan Islam, termasuk guru, staf administrasi, dan bahkan pimpinan. Faktor-faktor yang menyebabkan resistensi ini perlu diidentifikasi secara cermat, seperti ketakutan akan ketidakpastian, keengganan meninggalkan zona nyaman, atau kurangnya pemahaman tentang manfaat perubahan. Analisis mendalam terhadap faktor-faktor penyebab resistensi ini akan membantu dalam merancang strategi yang tepat untuk mengatasi hambatan dan memfasilitasi proses perubahan yang lebih efektif di lembaga pendidikan Islam.

Pemetaan kelompok resistensi dapat dilaksanakan melalui survei internal atau wawancara mendalam. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi individu atau kelompok yang cenderung menunjukkan penolakan terhadap perubahan organisasi. Survei digunakan untuk mengukur tingkat kesiapan dan keterbukaan terhadap perubahan, sementara wawancara mendalam dilakukan untuk mengeksplorasi sikap, kekhawatiran, dan motivasi para responden.

Analisis yang dilakukan dapat mengungkapkan pola resistensi yang berbeda, misalnya antara guru senior dan junior, yang mungkin disebabkan oleh perbedaan pengalaman kerja, tingkat kenyamanan dengan metode pengajaran yang ada, atau kekhawatiran mengenai dampak perubahan. Kelompok lain seperti staf administrasi, orang tua, atau siswa juga berpotensi menunjukkan resistensi.

Pemahaman yang mendalam terhadap karakteristik dan motivasi setiap kelompok membantu dalam merancang pendekatan yang lebih personal dan efektif. Sebagai contoh, pelatihan bertahap dapat dirancang untuk guru senior yang memiliki kekhawatiran terkait teknologi, atau fokus pada manfaat jangka panjang dapat ditekankan untuk guru junior yang terbuka namun khawatir tentang peningkatan beban kerja.

Pemetaan juga dapat mengidentifikasi "agen perubahan" potensial dalam setiap kelompok. Melibatkan mereka dalam proses perencanaan dan implementasi dapat meningkatkan tingkat penerimaan perubahan di seluruh organisasi. Dengan demikian, pemetaan tidak hanya berfungsi untuk mengidentifikasi tantangan, tetapi juga untuk menemukan. Selain itu, pemetaan dapat membantu mengidentifikasi pola resistensi yang mungkin muncul di berbagai kelompok, memungkinkan tim manajemen untuk mengantisipasi dan mengatasi potensi hambatan sebelum terjadi. Strategi komunikasi yang disesuaikan dapat dikembangkan untuk masing-masing kelompok, memastikan bahwa pesan tentang perubahan disampaikan dengan cara yang paling efektif dan relevan. Lebih lanjut, pemetaan dapat membantu dalam alokasi sumber daya yang lebih efisien, memungkinkan fokus yang lebih besar pada area-area yang membutuhkan dukungan tambahan dalam proses implementasi perubahan.

2. Keterbatasan Sumber Daya Dan Infrastruktur

Salah satu tantangan krusial dalam implementasi manajemen perubahan di lembaga pendidikan Islam adalah keterbatasan sumber daya dan infrastruktur. Kita perlu jujur dalam mengevaluasi ketersediaan sumber daya manusia, kecukupan finansial, dan akses terhadap teknologi. Jangan sampai rencana perubahan yang ambisius justru terhambat oleh realitas lapangan. Selanjutnya, analisis kesenjangan antara kebutuhan riil dan ketersediaan infrastruktur juga penting. Misalnya, apakah ruang kelas dan laboratorium sudah memadai untuk mendukung kurikulum baru? Apakah akses internet dan perangkat digital mencukupi untuk pembelajaran berbasis teknologi? Dari sini, kita bisa mengidentifikasi prioritas dalam

alokasi sumber daya yang terbatas. Fokus pada hal-hal yang memiliki dampak paling signifikan terhadap peningkatan mutu lembaga. Intinya, manajemen perubahan yang bijak harus realistis dan mempertimbangkan keterbatasan yang ada.

3. Kompleksitas Sistem Pendidikan Islam

Sistem pendidikan Islam merupakan sistem yang kompleks, dengan beragam komponen yang saling terkait dan berinteraksi. Pemetaan struktur dan hierarki dalam sistem ini menjadi krusial untuk memahami alur proses dan pengambilan keputusan. Analisis interaksi antar komponen, seperti kurikulum, guru, siswa, dan lingkungan belajar, akan mengungkap dinamika internal sistem dan mengungkap potensi sinergi maupun konflik. Identifikasi area-area yang memerlukan perhatian khusus dalam proses perubahan, seperti resistensi terhadap inovasi atau kurangnya sumber daya, akan memudahkan perencanaan dan implementasi strategi perubahan yang tepat sasaran. Pendekatan sistem ini penting untuk menghasilkan peningkatan mutu yang komprehensif dan berkelanjutan.

B. Strategi Untuk Mengatasi Tantangan

1. Pengembangan Strategi Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi yang efektif merupakan kunci keberhasilan dalam mengelola perubahan di lembaga pendidikan Islam. Strategi komunikasi yang tepat dapat membantu mengurangi resistensi, membangun dukungan, dan memastikan semua pemangku kepentingan memahami tujuan, manfaat, dan proses perubahan. Ini melibatkan beberapa langkah penting, seperti: (1) merancang pesan kunci yang mudah dipahami dan disesuaikan dengan karakteristik masing-masing stakeholder, misalnya guru, siswa, orang tua, dan masyarakat; (2) memilih saluran komunikasi yang tepat dan efektif, baik melalui pertemuan formal, informal, media sosial, website sekolah, ataupun buletin; dan (3) menerapkan mekanisme umpan balik untuk memastikan pesan tersampaikan dengan baik dan semua pihak memiliki pemahaman yang sama. Dengan demikian, proses perubahan dapat berjalan lebih lancar dan mendapatkan dukungan dari seluruh komponen lembaga.

2. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi kunci dalam manajemen perubahan di lembaga pendidikan Islam. Kita perlu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan tuntutan zaman, merancang program pengembangan kompetensi yang terukur dan berkelanjutan, serta menerapkan sistem mentoring dan coaching untuk mendukung pertumbuhan profesional setiap individu. Ini mencakup peningkatan kompetensi guru dalam bidang pedagogik, teknologi, dan kepemimpinan, serta peningkatan keterampilan staf administrasi dalam manajemen modern dan layanan prima kepada siswa.

3. Implementasi Pendekatan Bertahap Dalam Proses Perubahan

Dalam menerapkan perubahan di lembaga pendidikan Islam, penting untuk menggunakan pendekatan bertahap dan terstruktur. Kita perlu menyusun roadmap yang jelas dengan target-target (milestone) yang ingin dicapai. Di awal, fokus pada pencapaian quick wins atau keberhasilan kecil yang mudah diraih untuk membangun momentum dan menumbuhkan semangat. Tentu saja, evaluasi dan penyesuaian strategi perlu dilakukan secara berkala agar proses perubahan tetap relevan dan efektif. Fleksibilitas dalam menghadapi dinamika dan tantangan di lapangan juga sangat penting.

C. Model Manajemen Perubahan Untuk Peningkatan Mutu Berkelanjutan

1. Tahapan Implementasi Dan Proses

Dalam upaya mencapai peningkatan mutu berkelanjutan, lembaga pendidikan Islam perlu mengimplementasikan model manajemen perubahan yang terstruktur dan sistematis. Model ini idealnya mencakup beberapa tahapan kritis yang perlu dipetakan dengan cermat. Setiap tahapan kemudian dijabarkan lagi menjadi serangkaian aktivitas kunci yang perlu dilakukan untuk mencapai target perubahan. Penting juga untuk menetapkan timeline yang

realistis untuk setiap aktivitas dan mengalokasikan sumber daya yang memadai, baik berupa dana, sarana prasarana, maupun sumber daya manusia. Dengan demikian, proses perubahan dapat berlangsung secara efektif dan efisien, serta menghasilkan peningkatan mutu yang berkelanjutan.

2. Indikator Dan Parameter Keberhasilan

Dalam mengkaji efektivitas manajemen perubahan untuk peningkatan mutu berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam, penting untuk menetapkan indikator dan parameter keberhasilan yang terukur dan relevan. Ini melibatkan pengembangan Key Performance Indicators (KPI) yang spesifik dan terukur untuk setiap tahapan proses perubahan, mencakup aspek-aspek kunci seperti kualitas pembelajaran, kinerja guru, dan pencapaian siswa. Penetapan target kuantitatif dan kualitatif yang realistis dan menantang juga krusial untuk memberikan arah dan motivasi bagi seluruh stakeholders. Selain itu, perancangan sistem pengukuran dan pelaporan yang terstruktur dan transparan akan memungkinkan pemantauan kemajuan, identifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan pengambilan keputusan yang tepat. Dengan demikian, keberhasilan manajemen perubahan dapat dievaluasi secara objektif dan komprehensif, sehingga memberikan landasan yang kokoh bagi peningkatan mutu berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam.

3. Mekanisme Evaluasi Dan Perbaikan Berkelanjutan

Peningkatan mutu berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam tentu membutuhkan mekanisme evaluasi dan perbaikan yang terstruktur dan sistematis. Dalam hal ini, penerapan siklus Plan-Do-Check-Act (PDCA) menjadi krusial. Kita perlu merencanakan perubahan, melaksanakan rencana tersebut, mengevaluasi hasilnya secara berkala, lalu menindaklanjuti hasil evaluasi dengan perbaikan yang diperlukan. Selain itu, lembaga pendidikan perlu mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi yang terjadwal dan komprehensif untuk memantau kemajuan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Tak kalah penting, pembentukan tim penjaminan mutu yang berdedikasi akan membantu mengawasi seluruh proses perbaikan dan memastikan implementasi strategi peningkatan mutu berjalan efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

A. Sintesis Temuan Utama

Studi ini menemukan bahwa manajemen perubahan memiliki peran krusial dalam peningkatan mutu berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam. Tantangan utama yang dihadapi meliputi resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kompleksitas sistem pendidikan yang ada. Strategi efektif untuk mengatasi tantangan tersebut antara lain pengembangan strategi komunikasi yang tepat, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dan implementasi pendekatan bertahap dalam proses perubahan. Model manajemen perubahan yang terstruktur dan sistematis, lengkap dengan indikator keberhasilan dan mekanisme evaluasi, sangat penting untuk mencapai peningkatan mutu yang berkelanjutan.

B. Implikasi Dan Rekomendasi Untuk Praktisi Dan Peneliti

Bagi Praktisi:

- Pimpinan lembaga pendidikan Islam perlu memiliki komitmen yang kuat terhadap peningkatan mutu dan menjadi role model dalam menerapkan perubahan.
- Libatkan seluruh stakeholders (guru, staf, siswa, orang tua) dalam proses perubahan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi.
- Kembangkan strategi komunikasi yang efektif untuk menyampaikan visi, misi, dan tujuan perubahan kepada seluruh stakeholders.
- Alokasikan sumber daya yang memadai (dana, infrastruktur, SDM) untuk mendukung proses perubahan.
- Implementasikan perubahan secara bertahap dan terstruktur, dengan memperhatikan

kondisi dan kebutuhan lembaga.

- Lakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk mengukur kemajuan dan mengidentifikasi area perbaikan.

Bagi Peneliti:

- Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan model manajemen perubahan yang komprehensif dan kontekstual untuk lembaga pendidikan Islam.
- Studi komparatif tentang implementasi manajemen perubahan di berbagai jenis lembaga pendidikan Islam (madrasah, pesantren, sekolah Islam terpadu) akan memberikan wawasan yang berharga.
- Penelitian tindakan (action research) dapat dilakukan untuk mengembangkan dan menguji efektivitas model manajemen perubahan di lapangan.
- Kajian tentang integrasi nilai-nilai Islam dalam proses manajemen perubahan perlu dilakukan untuk menghasilkan model yang sesuai dengan karakteristik lembaga pendidikan Islam.

Semoga jurnal ini dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan mutu berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwir, H. H., & Satriawan, H. (2018). ANALISIS JAM KERJA EFEKTIF DALAM UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DENGAN METODE PDCA DI PT NMI. *SPEKTRUM INDUSTRI*, 16(1), 65. <https://doi.org/10.12928/si.v16i1.9781>.
- Budimansyah, B., & Axel, L. (2023). PENERAPAN STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN GLOBALISASI INDUSTRI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(2), 48–55. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i2.270>.
- Fery Irianto Setyo Wibowo, F. (2023). MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN ISLAM. *JURNAL ILMIAH PENDIDIKAN KEBUDAYAAN DAN AGAMA*, 1(1), 32–26. <https://doi.org/10.59024/jipa.v1i1.88>.
- Fitria, N., Fajriyati Nahdiyah, A. C., & Chairy, A. (2024). MENGURAI KOMPLEKSITAS BUDAYA ORGANISASI DALAM KONTEKS MANAJEMEN PENDIDIKAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial (JKSM)*, 1(4), 136–142. <https://doi.org/10.61116/jksm.v1i4.257>.
- Hall, D. T. (1977). Book Review: Organizational Behavior Modification. Fred Luthans, Robert Kreitner. *The Journal of Business*, 50(1), 94. <https://doi.org/10.1086/295916>.
- Helmi, H., & Aslami, N. (2023). Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v1i2.421>.
- Helmiati, H. (2021). Faktor-faktor Lokal dan Global Dalam Implementasi Manajemen Pendidikan Islam. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 8(1), 1–30. <https://doi.org/10.51311/nuris.v8i1.263>.
- Mahlani, M., Ilyas, A., Pilo, N., & Mahmud, H. (2022). Perspektif Pendidikan Islam Tentang Manajemen Perubahan Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(2), 200–207. <https://doi.org/10.52103/jms.v3i2.1105>.
- Manik, M. (2023). Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar dan Membaca Al-Quran pada Anak di Desa Lae Nuaha. *Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 91–96. <https://doi.org/10.61253/abdicendekia.v1i3.80>.
- MuIn, A. (2020). Kepemimpinan dan Organisasi Pembelajar untuk Membangun Budaya Adaptif Korporasi dalam Merespon Perubahan. *FIKROTUNA*, 12(02). <https://doi.org/10.32806/jf.v12i02.4162>.
- Prasetyo, H. (2014). TEACHER CONTINUOUS QUALITY IMPROVEMENT AFTER CERTIFICATION PROGRAM. 2(2), 1–6. <https://doi.org/10.15294/ijcets.v2i2.3803>.
- Qolbiyah, A., Amril M, A. M., & Zuhendri, Z. (2023). Konsep Integrasi Agama dan Sains Makna dan Sasarannya. *Jurnal Basicedu*, 7(3), 1924–1934. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i3.5711>.
- Ramadhan, I., Hafiza, N., Manisah, A., Sana, S., Angraini, D. A., & Maulida, D. (2022). Proses

- Perubahan Pembelajaran Siswa dari Daring ke Luring pada Saat Pandemi Covid-19 di Madrasah Tsanawiyah. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(2), 1783–1792. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i2.2200>.
- Renanda, R., & Jamilus, J. (2024). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 254–264. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4027>.
- Uji Iskandar, D. N., Lestari, D. P., Safiati, O., & Arti, Y. (2024). PENERAPAN STRATEGI TEACHER'S AFFECTION DALAM KEGIATAN KEAGAMAAN UNTUK MEWUJUDKAN SISWA BERIMAN BERTAKWA DAN BERAKHLAK MULIA. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi (JIPP)*, 1(4), 151–160. <https://doi.org/10.61116/jipp.v1i4.249>
- Wu, F. Y. (1982). The Potts model. *Reviews of Modern Physics*, 54(1), 235–268. <https://doi.org/10.1103/revmodphys.54.235>.