



Vol. 04 No. 02 (2025): 65-73

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

STRATEGI ADMINISTRASI DALAM MENGELOLA PERUBAHAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Helis Suryani

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: helissuryani8@gmail.com

Abstract

Change in educational institutions is a challenge that requires effective administrative strategies to ensure successful implementation. This article discusses various administrative strategies that can be used to manage change in an educational context, with a focus on planning, communication, and stakeholder participation. This research uses a qualitative approach, with in-depth interviews and case studies in several schools that have successfully implemented change. Based on the research results, it shows that strategies that involve all parties, including teachers, students and parents, can increase involvement and support for change. In addition, transparent and continuous communication is key in reducing resistance and building trust. Effective change management in educational institutions depends not only on policy, but also on the active involvement of the entire school community. Effective administrative strategies in managing change in educational institutions include careful planning, open communication, stakeholder involvement, relevant training, and systematic monitoring and evaluation. By implementing these strategies, educational institutions can better meet the challenges of change, create better learning environments, and achieve higher educational goals.

Keywords: Administration, Educational Institutions, Change Management

Abstrak

Perubahan di lembaga pendidikan merupakan tantangan yang memerlukan strategi administrasi yang efektif untuk memastikan keberhasilan implementasi. Artikel ini membahas berbagai strategi administrasi yang dapat digunakan untuk mengelola perubahan dalam konteks pendidikan, dengan fokus pada perencanaan, komunikasi, dan partisipasi stakeholder. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan wawancara mendalam dan studi kasus di beberapa sekolah yang telah berhasil mengimplementasikan perubahan. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa strategi yang melibatkan semua pihak, termasuk guru, siswa, dan orang tua, dapat meningkatkan keterlibatan dan dukungan terhadap perubahan. Selain itu, komunikasi yang transparan dan berkesinambungan menjadi kunci dalam mengurangi resistensi dan membangun kepercayaan. Manajemen perubahan yang efektif dalam lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada kebijakan, tetapi juga pada keterlibatan aktif seluruh komunitas sekolah. Strategi administrasi yang efektif dalam mengelola perubahan di lembaga pendidikan mencakup perencanaan yang matang, komunikasi yang terbuka, keterlibatan stakeholder, pelatihan yang relevan,

serta monitoring dan evaluasi yang sistematis. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, lembaga pendidikan dapat menghadapi tantangan perubahan dengan lebih baik, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Kata Kunci: Administrasi, Lembaga Pendidikan, Manajemen Perubahan

PENDAHULUAN

Perubahan dalam lembaga pendidikan adalah suatu keniscayaan yang harus dihadapi seiring dengan perkembangan zaman, kemajuan teknologi, dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Mengelola perubahan ini memerlukan pendekatan yang sistematis dan strategis agar proses transisi berjalan lancar dan memberikan dampak positif bagi seluruh stakeholder, terutama siswa (Afriansyah, 2019). Dalam konteks ini, peran administrasi pendidikan sangat penting untuk merumuskan dan mengimplementasikan strategi yang efektif. Lembaga pendidikan sering kali dihadapkan pada berbagai perubahan, baik yang bersifat internal, seperti pembaruan kurikulum, maupun eksternal, seperti kebijakan pemerintah dan dinamika sosial masyarakat (Dr. Hilal Mahmud & Dr. Rustan Santaria, 2015). Meskipun perubahan diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, banyak lembaga yang mengalami kesulitan dalam mengelolanya. Hal ini sering disebabkan oleh resistensi dari pihak-pihak tertentu, kurangnya komunikasi yang efektif, serta ketidakjelasan dalam perencanaan perubahan.

Kegagalan dalam mengelola perubahan dapat mengakibatkan dampak negatif, seperti menurunnya motivasi guru dan siswa, kebingungan dalam pelaksanaan program, dan bahkan krisis kepercayaan di kalangan orang tua dan masyarakat (Karisma & Nadziroh, 2023). Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai strategi administrasi yang dapat diadopsi untuk mengatasi tantangan ini, seorang pakar manajemen perubahan, mengemukakan bahwa proses perubahan yang sukses harus mengikuti delapan langkah, termasuk menciptakan urgensi, membangun koalisi yang kuat, dan mengkomunikasikan visi perubahan.

Dalam konteks pendidikan, (Kotter, 2008) menekankan pentingnya melibatkan semua stakeholder untuk memastikan dukungan yang luas terhadap perubahan. (Fullan, 2014), seorang ahli dalam reformasi pendidikan, berpendapat bahwa perubahan pendidikan harus berfokus

pada pengembangan kapasitas guru dan kolaborasi di antara mereka. Menurutnya, strategi administrasi yang berhasil harus mencakup pelatihan berkelanjutan dan penciptaan budaya kerja yang mendukung kolaborasi, di mana guru dapat saling belajar dan berbagi praktik terbaik. (Senge, 1997), penulis "*The Fifth Discipline*," berfokus pada konsep pembelajaran organisasi. Ia percaya bahwa untuk mengelola perubahan secara efektif, lembaga pendidikan harus menjadi organisasi pembelajar. Senge menekankan bahwa strategi administrasi harus mendorong keterlibatan dan pengembangan semua anggota organisasi, serta menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan eksperimen. (Louis, 2006) berfokus pada peran pemimpin dalam mengelola perubahan. Ia menyatakan bahwa pemimpin pendidikan harus membangun komunitas profesional yang kuat di dalam sekolah.

Strategi administrasi yang efektif harus melibatkan penciptaan hubungan yang saling mendukung antara guru, staf, dan kepala sekolah, sehingga semua pihak merasa terlibat dalam proses perubahan. (City et al., 2009) menekankan bahwa perubahan dalam pendidikan tidak hanya memerlukan perubahan dalam kebijakan, tetapi juga dalam praktik sehari-hari. Ia berpendapat bahwa administrasi harus fokus pada peningkatan praktik pengajaran dan pembelajaran. Strategi yang berhasil harus mengintegrasikan pengembangan profesional guru dan dukungan sistematis untuk penerapan kurikulum yang baru. (Barber et al., 2013), yang memiliki pengalaman dalam reformasi pendidikan, menyatakan bahwa keberhasilan perubahan pendidikan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengkomunikasikan visi yang jelas dan menginspirasi seluruh tim. Ia berpendapat bahwa administrasi harus mampu menciptakan iklim yang positif dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran dalam perubahan tersebut.

Pendapat para ahli di atas menunjukkan bahwa mengelola perubahan di lembaga pendidikan memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Strategi administrasi yang efektif harus mencakup keterlibatan semua stakeholder, pengembangan profesional berkelanjutan, dan penciptaan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Dengan mengikuti prinsip-prinsip ini, lembaga pendidikan dapat menghadapi tantangan perubahan dengan lebih baik dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai strategi administrasi yang dapat diterapkan dalam mengelola perubahan di lembaga pendidikan, serta memberikan rekomendasi untuk praktik terbaik yang dapat mendukung keberhasilan implementasi perubahan. Dengan demikian, diharapkan lembaga pendidikan dapat beradaptasi secara efektif dan berkelanjutan dalam menghadapi dinamika yang ada.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Kualitatif: Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai strategi administrasi dalam mengelola perubahan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi perspektif dan pengalaman stakeholder di lembaga pendidikan. Penelitian dilakukan dengan metode studi kasus di lembaga pendidikan yang telah mengimplementasikan perubahan. Hal ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif dan kontekstual terhadap strategi yang diterapkan (Kusumastuti & Khoiron, 2019). Populasi penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan staf administrasi dari lembaga pendidikan yang beragam, termasuk sekolah dasar, menengah, dan perguruan tinggi. Pengambilan sampel akan dilakukan secara purposive, di mana peneliti memilih lembaga pendidikan yang telah mengalami proses perubahan dalam beberapa tahun terakhir. Jumlah sampel dapat disesuaikan berdasarkan kedalaman informasi yang diperoleh. Teknik Pengumpulan Data. Wawancara Mendalam, Observasi meliputi kegiatan sehari-hari di sekolah, rapat, dan interaksi antara pihak-pihak yang terlibat. Dokumentasi pengumpulan dokumen seperti kebijakan sekolah, laporan evaluasi, dan materi pelatihan juga akan dilakukan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, peneliti akan melakukan triangulasi data dengan membandingkan hasil dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Mengelola perubahan di lembaga pendidikan adalah proses yang kompleks dan menantang, yang memerlukan strategi administrasi yang matang dan terencana. Strategi ini mencakup beberapa aspek penting

yang saling berkaitan untuk memastikan bahwa perubahan dapat diterima dan diimplementasikan dengan sukses. Langkah pertama dalam mengelola perubahan adalah perencanaan yang matang. Administrasi pendidikan perlu melakukan analisis mendalam tentang kebutuhan dan tujuan perubahan (Susanto et al., 2023). Ini melibatkan identifikasi masalah yang ada, pengumpulan data terkait, serta merumuskan visi dan misi yang jelas. Perencanaan yang baik juga mencakup penetapan timeline dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perubahan. Komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam mengelola perubahan. Semua pihak yang terlibat guru, siswa, orang tua, dan staf administrasi perlu diberi informasi yang jelas dan transparan mengenai alasan dan tujuan perubahan (Marmoah, 2016). Melalui berbagai saluran komunikasi, seperti rapat, buletin, atau media sosial, pihak administrasi harus aktif mengedukasi dan melibatkan semua stakeholder, sehingga mereka merasa menjadi bagian dari proses tersebut. Keterlibatan stakeholder sangat penting untuk meminimalkan resistensi terhadap perubahan. Administrasi harus melibatkan guru dan staf dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan (Puspo Nugroho. M. Pd. I Yohanes Umbu Lede, 2022). Dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk berkontribusi, akan tercipta rasa memiliki yang lebih besar terhadap perubahan yang akan diimplementasikan. Diskusi kelompok dan lokakarya juga dapat diadakan untuk mendengarkan masukan dan kekhawatiran dari semua pihak.

Perubahan sering kali memerlukan peningkatan keterampilan dan pengetahuan bagi para pendidik. Oleh karena itu, administrasi perlu menyediakan program pelatihan yang relevan untuk mendukung guru dan staf dalam menghadapi perubahan tersebut. Pelatihan ini dapat berupa workshop, seminar, atau program pembelajaran berbasis online yang dirancang untuk membekali mereka dengan keterampilan yang diperlukan. Setelah perubahan diimplementasikan, penting untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala. Administrasi harus menetapkan indikator keberhasilan dan mengumpulkan data untuk menilai efektivitas perubahan yang telah dilakukan. Melalui evaluasi ini, administrasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengadaptasi strategi sesuai dengan kebutuhan yang muncul. Akhirnya, membangun budaya positif di lingkungan pendidikan juga merupakan bagian integral dari strategi administrasi dalam mengelola perubahan. Lingkungan yang mendukung, di mana guru dan siswa

merasa dihargai dan didengarkan, akan mendorong keterlibatan dan motivasi. Hal ini dapat dicapai melalui pengakuan atas prestasi, dukungan emosional, dan pengembangan komunitas yang kuat di dalam lembaga Pendidikan (Nata & Media, 2019). Dengan menerapkan strategi-strategi ini, lembaga pendidikan dapat mengelola perubahan secara lebih efektif, mengurangi resistensi, dan menciptakan suasana belajar yang kondusif. Proses ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga memperkuat kepercayaan dan komitmen semua pihak terhadap visi dan misi lembaga.

Pendidikan yang berhasil mengelola perubahan memiliki rencana yang jelas dan terstruktur. Rencana ini mencakup tujuan perubahan, langkah-langkah implementasi, serta penjadwalan yang realistis. Kepala sekolah berperan penting dalam merumuskan rencana ini dengan melibatkan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan. Sementara, komunikasi yang terbuka dan transparan menjadi salah satu faktor kunci dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan (Afriansyah, 2019). Lembaga yang rutin mengadakan pertemuan untuk membahas perkembangan dan memberikan update mengenai perubahan yang sedang diimplementasikan cenderung memiliki dukungan yang lebih besar dari para guru dan orang tua. Keterlibatan aktif semua stakeholder—termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat dalam proses perubahan sangat penting. Lembaga yang mengadakan forum diskusi dan lokakarya untuk mengumpulkan masukan dari semua pihak dapat menciptakan rasa memiliki dan dukungan terhadap perubahan yang diusulkan.

Program pelatihan yang ditawarkan kepada guru untuk mendukung perubahan berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan implementasi. Sekolah yang menyediakan pelatihan berkala dan mendukung pengembangan profesional guru dapat membantu mereka merasa lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi perubahan. Pentingnya monitoring dan evaluasi berkelanjutan. Lembaga yang secara rutin menilai kemajuan implementasi perubahan dan mengumpulkan umpan balik dari guru dan siswa dapat dengan cepat mengidentifikasi masalah dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Budaya organisasi yang positif dan mendukung sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perubahan. Sekolah yang membangun lingkungan yang inklusif, di mana guru dan siswa merasa dihargai dan didengarkan, menunjukkan tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam mengelola perubahan (Muhammad, 2022).

Strategi administrasi yang efektif dalam mengelola perubahan di lembaga pendidikan melibatkan perencanaan yang matang, komunikasi yang transparan, keterlibatan stakeholder, pelatihan yang memadai, serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Lembaga pendidikan yang menerapkan strategi-strategi ini tidak hanya berhasil mengelola perubahan dengan baik, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi semua pihak. Rekomendasi untuk praktik terbaik dan penelitian lebih lanjut juga diusulkan untuk mendukung pengembangan strategi yang lebih inovatif dalam pengelolaan perubahan di pendidikan.

Pembahasan

Sebagian besar lembaga pendidikan yang berhasil mengelola perubahan menunjukkan adanya perencanaan yang terstruktur dan sistematis. Rencana ini mencakup tujuan yang jelas, langkah-langkah implementasi, dan alokasi sumber daya yang tepat. Misalnya, di beberapa sekolah, kepala sekolah berkolaborasi dengan guru untuk merumuskan rencana perubahan yang konkret, memastikan semua pihak memahami peran mereka. Lembaga yang berhasil dalam mengelola perubahan memiliki sistem komunikasi yang efektif. Mereka rutin mengadakan pertemuan untuk menginformasikan semua pihak tentang kemajuan dan tantangan yang dihadapi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka meningkatkan rasa percaya dan dukungan dari guru dan orang tua. Pendidikan yang melibatkan semua stakeholder guru, siswa, orang tua, dan masyarakat dalam proses perubahan cenderung lebih berhasil. Forum diskusi dan lokakarya diadakan untuk mengumpulkan masukan, yang membantu menciptakan rasa kepemilikan di antara semua pihak. Sekolah yang menyediakan program pelatihan yang sesuai untuk guru menunjukkan hasil positif. Guru yang dilatih merasa lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi perubahan, yang berdampak pada kualitas pengajaran dan pembelajaran. Monitoring yang sistematis dan evaluasi berkala menjadi bagian integral dari proses perubahan.

Lembaga yang menerapkan sistem ini dapat mengidentifikasi masalah dengan cepat dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Penggunaan data untuk mengevaluasi dampak perubahan juga ditemukan sebagai faktor penting dalam keberhasilan implementasi. Budaya organisasi yang inklusif dan suportif meningkatkan keberhasilan pengelolaan perubahan. Lembaga yang menciptakan lingkungan di

mana guru dan siswa merasa dihargai dan didengarkan mampu menghadapi perubahan dengan lebih baik. Budaya organisasi yang mendukung adalah fondasi dari semua strategi ini. Lembaga yang mampu menciptakan lingkungan positif tidak hanya lebih siap menghadapi perubahan, tetapi juga lebih inovatif dan adaptif. Budaya yang baik mendorong kolaborasi dan kreativitas, dua elemen penting dalam manajemen perubahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa strategi yang melibatkan semua pihak, termasuk guru, siswa, dan orang tua, dapat meningkatkan keterlibatan dan dukungan terhadap perubahan. Selain itu, komunikasi yang transparan dan berkesinambungan menjadi kunci dalam mengurangi resistensi dan membangun kepercayaan. Manajemen perubahan yang efektif dalam lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada kebijakan, tetapi juga pada keterlibatan aktif seluruh komunitas sekolah. Strategi administrasi yang efektif dalam mengelola perubahan di lembaga pendidikan mencakup perencanaan yang matang, komunikasi yang terbuka, keterlibatan stakeholder, pelatihan yang relevan, serta monitoring dan evaluasi yang sistematis. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, lembaga pendidikan dapat menghadapi tantangan perubahan dengan lebih baik, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, H. (2019). Administrasi dan supervisi pendidikan.
- Barber, M., Donnelly, K., Rizvi, S., & Summers, L. (2013). An avalanche is coming: Higher education and the revolution ahead. The Institute of Public Policy Research.
- City, E. A., Elmore, R. F., Fiarman, S. E., & Teitel, L. (2009). Instructional rounds in education (Vol. 30). Cambridge, MA: Harvard education press.
- Dr. Hilal Mahmud, M. M., & Dr. Rustan Santaria, M. H. (2015). ADMINISTRASI PENDIDIKAN (Menuju Sekolah Efektif). Penerbit Aksara TIMUR. [https:// books.google.co.id/books?id=JoelDwAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=JoelDwAAQBAJ)
- Fullan, M. (2014). Teacher development and educational change. Routledge.

- Karisma, L. A., & Nadziroh, I. F. (2023). Manajemen Mutu Perubahan dalam Peningkatan Kualitas Lembaga Pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Negeri. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 9(1), 29–42.
- Kotter, J. P. (2008). *Force for change: How leadership differs from management*. Simon and Schuster.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Louis, K. S. (2006). Changing the culture of schools: Professional community, organizational learning, and trust. *Journal of School Leadership*, 16(5), 477–489.
- Marmoah, S. (2016). *Administrasi dan supervisi pendidikan teori dan praktek*. Deepublish.
- Muhammad, H. M. (2022). Manajemen Supervisi Pendidikan. *Jurnal Sustainable*, 5(2), 447–456.
- Nata, H. A., & Media, P. (2019). *Pembaruan pendidikan Islam di indonesia*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=0ByVDwAAQBAJ>
- Puspo Nugroho. M. Pd. I Yohanes Umbu Lede, M. P. (2022). *SUPERVISI PENDIDIKAN*. CV. AZKA PUSTAKA. <https://books.google.co.id/books?id=pxSfEAAAQBAJ>
- Senge, P. M. (1997). The fifth discipline. *Measuring Business Excellence*, 1(3), 46–51.
- Susanto, D., Ardiansyah, S. P., Pd, M. S., Kom, M., Hasibuan, M. P. H., Sos, S., Pertiwi, G. R., Kurniati, D., Suriani, N., & Syahrizal, H. (2023). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Islam*. PT Salim Media Indonesia