

# **LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan**

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

## **IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DAN MUTU PEMBELAJARAN DI SD PURI ARTHA KARAWANG**

**Marwah Salamah<sup>1</sup>, Ilham Fahmi<sup>2</sup>, Muhamad Faizin<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [2110631120093@student.unsika.ac.id](mailto:2110631120093@student.unsika.ac.id)

**Abstract:** This study aims to describe the implementation of change management in improving teacher professionalism and learning quality at SD Puri Artha Karawang as a driving school. Using a descriptive qualitative approach, data were obtained through observation and interviews with the principal. The results of the study indicate that change management is implemented systematically through the stages of planning, organizing, implementing, and monitoring and evaluation. The principal plays a strategic role in building a collaborative culture, developing a strategic plan based on a new vision, and facilitating student-centered learning and the values of the Pancasila Student Profile. The impact of change is seen in the increase in teacher competence, diversity of learning methods, and active participation of stakeholders. This study concludes that the implementation of participatory and adaptive change management can be a good practice model for other educational units that want to transform sustainably

**Keywords:** Change Management, Driving Schools, Teacher Professionalism, Learning Quality.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi manajemen perubahan dalam meningkatkan profesionalitas guru dan mutu pembelajaran di SD Puri Artha Karawang sebagai sekolah penggerak. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data diperoleh melalui observasi dan wawancara dengan kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi. Kepala sekolah memainkan peran strategis dalam membangun budaya kolaboratif, menyusun rencana strategis berbasis visi baru, serta memfasilitasi pembelajaran yang berpusat pada siswa dan nilai-nilai Profil Pelajar Pancasila. Dampak perubahan terlihat pada meningkatnya kompetensi guru, keberagaman metode pembelajaran, serta partisipasi aktif pemangku kepentingan. Studi ini menyimpulkan bahwa implementasi manajemen perubahan yang partisipatif dan adaptif dapat menjadi model praktik baik bagi satuan pendidikan lain yang ingin bertransformasi secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Manajemen Perubahan, Sekolah Penggerak, Profesionalitas Guru, Mutu Pembelajaran.

# **LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan**

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

## **PENDAHULUAN**

Program Sekolah Penggerak yang diluncurkan oleh Kemendikbudristek merupakan bagian dari transformasi pendidikan nasional. Program ini menekankan pentingnya perubahan paradigma pembelajaran dari yang bersifat administratif ke arah pembelajaran yang berfokus pada murid dan pengembangan karakter (Kemendikbudristek, 2021). SD Puri Artha Karawang sebagai salah satu sekolah penggerak menunjukkan komitmen untuk menjalankan transformasi tersebut secara holistik.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks manajemen perubahan memiliki peran sentral dalam menciptakan budaya inovatif di lingkungan sekolah. Sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2016), perubahan organisasi yang efektif harus dirancang secara strategis dengan memperhatikan berbagai aspek penting seperti sumber daya manusia, teknologi, struktur, dan budaya organisasi. Dalam dunia pendidikan, hal ini tercermin melalui penyesuaian kurikulum, penerapan metode pembelajaran yang lebih relevan, serta pembinaan berkelanjutan terhadap tenaga pendidik agar mampu menghadapi tuntutan zaman.

Sejalan dengan hal tersebut, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai manajer, tetapi juga sebagai fasilitator yang menciptakan ruang partisipatif bagi para guru dalam pengambilan keputusan strategis. Melalui rapat koordinasi rutin yang dilaksanakan secara terbuka, kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk menyampaikan ide dan pendapat terkait pengelolaan sekolah. Praktik ini secara nyata meningkatkan rasa memiliki para guru terhadap institusi pendidikan, sekaligus mendorong mereka untuk berkontribusi secara aktif di luar peran konvensional sebagai pengajar (Hasibuan, Faizin, & Fahmi, 2024).

Dengan peran strategis tersebut, kepala sekolah menjalankan fungsi manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (POAC) secara terpadu untuk mengelola perubahan di satuan pendidikan. Selain itu, tanggung jawab kepala sekolah juga mencakup tujuh aspek utama dalam manajemen tenaga kependidikan, yakni perencanaan, pengadaan, pembinaan, pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, serta penilaian kinerja (Mulyasa, 2013). Keseluruhan fungsi ini dijalankan dalam kerangka manajemen perubahan yang adaptif, bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru dan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi manajemen perubahan di SD Puri Artha Karawang dan mengevaluasi dampaknya terhadap profesionalitas

# **LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan**

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

---

guru dan mutu pembelajaran. Penelitian ini penting sebagai studi kasus implementasi manajemen perubahan di lembaga pendidikan dasar

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini sesuai digunakan ketika peneliti ingin memahami fenomena dalam konteks alaminya, sebagaimana ditegaskan oleh Sugiyono (2012). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena fokusnya pada pemahaman mendalam terhadap implementasi manajemen perubahan dalam konteks nyata di SD Puri Artha Karawang. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali makna dari tindakan kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan profesionalitas dan mutu pembelajaran. Data dikumpulkan melalui observasi langsung dan wawancara semi-struktural dengan kepala sekolah, serta dianalisis secara induktif. Sesuai dengan panduan Harahap (2019), penelitian kualitatif menekankan pentingnya konteks alamiah dan peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan analisis data

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen perubahan merupakan proses sistematis dalam menerapkan pengetahuan, strategi, dan sumber daya untuk mengarahkan individu atau organisasi agar beradaptasi dengan kondisi baru. Dalam konteks pendidikan, perubahan ini penting untuk memastikan keberlangsungan mutu dan relevansi pembelajaran. Menurut Wibowo (2016), manajemen perubahan mencakup pendekatan, teknik, dan alat untuk mengelola perubahan pada individu, tim, dan sistem organisasi secara efektif. Sarib (2021) menekankan bahwa pemimpin sekolah harus mampu menciptakan keputusan yang partisipatif dalam perubahan agar dapat diinternalisasi oleh seluruh warga sekolah.

Manajemen memiliki konsep dasar pada proses terpadu yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (POAC) guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam dunia pendidikan, manajemen dibutuhkan untuk mengelola perubahan internal maupun eksternal agar tetap relevan dengan perkembangan zaman. Seperti ditegaskan oleh Nurindriani dan Prakoso (2021), keberhasilan lembaga pendidikan sangat bergantung pada kemampuan manajerial dalam mengelola interaksi manusia dan sistem administratif secara seimbang.

# **LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan**

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

---

Implementasi perubahan adalah proses pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditetapkan, mencakup penyusunan kebijakan, pelaksanaan program, hingga pemantauan hasil. Dalam pendidikan, perubahan mencakup adopsi kurikulum baru, metode pembelajaran inovatif, dan pendekatan manajemen digital. Wibowo (2021) menyebutkan bahwa keberhasilan implementasi bergantung pada kesiapan individu, kepemimpinan transformasional, dan dukungan sistem organisasi. Kepala sekolah sebagai agen perubahan bertanggung jawab memfasilitasi adaptasi guru dan siswa terhadap arah baru kebijakan pendidikan.

Manajemen perubahan di lembaga pendidikan memberikan banyak manfaat strategis. Mengacu pada teori Lewin (1951), perubahan terjadi melalui tiga tahap: *unfreezing* (menciptakan kesiapan), *changing* (melaksanakan transformasi), dan *refreezing* (menstabilkan perubahan). Penerapan manajemen perubahan yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, integrasi teknologi, pengembangan profesionalisme guru, efisiensi operasional, serta keterlibatan pemangku kepentingan (Herita, n.d.; Kotter, 2012). Selain itu, manajemen perubahan membantu mengurangi resistensi melalui komunikasi terbuka dan libatan seluruh unsur sekolah.

Hasil observasi menunjukkan bahwa implementasi manajemen perubahan di SD Puri Artha Karawang berjalan melalui empat tahap manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi (Wibowo, 2016).

Berdasarkan hasil observasi, perencanaan manajemen perubahan di SD Puri Artha dilakukan secara terstruktur sejak awal tahun ajaran. Sekolah merumuskan visi dan misi baru yang selaras dengan tujuan Program Sekolah Penggerak, dengan menekankan nilai-nilai karakter dalam Profil Pelajar Pancasila seperti religiusitas, kemandirian, kreativitas, gotong royong, dan keberagaman. Rencana strategis jangka menengah disusun secara partisipatif oleh kepala sekolah bersama guru, staf, komite sekolah, dan perwakilan orang tua siswa. Analisis kebutuhan juga dilakukan untuk menilai kesiapan sumber daya dan kompetensi tenaga pendidik, yang selanjutnya dijadikan dasar dalam menyusun program pelatihan peningkatan kapasitas guru terkait Kurikulum Merdeka dan model pembelajaran yang berpusat pada siswa.

Dalam tahap pengorganisasian, kepala sekolah membentuk tim khusus yang terdiri dari guru penggerak dan staf administrasi yang bertugas menyosialisasikan kebijakan dan strategi perubahan. Tim ini juga memfasilitasi kegiatan pelatihan internal dan eksternal, mendampingi

# **LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan**

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

---

guru dalam proses adaptasi, serta melakukan monitoring terhadap pelaksanaan program secara menyeluruh. Struktur organisasi ini memungkinkan koordinasi yang lebih efektif dan responsif terhadap dinamika implementasi di lapangan.

Pelaksanaan perubahan difokuskan pada tiga aspek utama: penerapan Kurikulum Merdeka, transformasi model pembelajaran yang lebih aktif dan berorientasi pada siswa, serta integrasi nilai-nilai Profil Pelajar Pancasila dalam kehidupan sekolah. Pembelajaran berbasis proyek, kegiatan reflektif, dan aktivitas berbasis komunitas menjadi bagian penting dari strategi pembelajaran baru di sekolah ini. Praktik pembiasaan seperti salat dhuha, pengabdian masyarakat, dan program kepedulian sosial turut memperkuat dimensi karakter siswa.

Monitoring dan evaluasi program dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah bersama yayasan dan komite sekolah. Proses ini melibatkan pencatatan kemajuan, identifikasi kendala, dan refleksi bersama untuk menentukan strategi perbaikan yang lebih efektif. Hasil evaluasi kemudian digunakan sebagai dasar dalam penyusunan laporan program serta sebagai umpan balik untuk menyesuaikan dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan manajemen perubahan secara menyeluruh. Model evaluasi ini mencerminkan prinsip *continuous improvement* yang menjadi pilar penting dalam tata kelola sekolah berbasis mutu.

Dalam konteks tersebut, pelaksanaan mutu proses pembelajaran menjadi fokus utama yang harus dijaga secara konsisten. Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualifikasi dan sertifikasi guru, ketersediaan buku ajar, serta kelengkapan sarana dan prasarana penunjang. Dimensi mutu mencakup keterlibatan semua unsur sekolah, mulai dari manajemen, pendidik, peserta didik, orang tua, hingga masyarakat. Indikator keberhasilan mutu tidak hanya dilihat dari aspek administratif, tetapi juga dari ketercapaian target pembelajaran minimal 75% sebagaimana tercantum dalam RPP, mencakup dimensi kognitif, afektif, dan psikomotor. Idealnya, proses pembelajaran dijalankan melalui pendekatan ilmiah yang sistematis, seperti tahapan mengamati, menanya, mengumpulkan informasi, mengasosiasi, dan mengomunikasikan. Namun demikian, fakta di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan mutu di banyak sekolah masih berada pada fase awal dan membutuhkan penguatan yang berkelanjutan agar dapat mencapai standar mutu yang diharapkan (Zaidan, Fahmi, & Faizin, 2024).

# **LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan**

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

---

Menghadapi tantangan tersebut, kepala sekolah memainkan peran kunci dalam merespons resistensi terhadap perubahan melalui pendekatan dialogis dan komunikasi yang terbuka. Forum kelas dan pertemuan dengan komite sekolah dimanfaatkan sebagai ruang untuk menyosialisasikan paradigma baru pendidikan kepada seluruh pemangku kepentingan. Selain pendekatan internal, kolaborasi dengan pihak eksternal juga menjadi bagian dari strategi transformasi, seperti pelatihan guru melalui program CSR dari Bridgestone serta penyediaan layanan konsultasi psikologis siswa melalui kemitraan dengan Al-Gutama Consulting. Praktik ini sejalan dengan pandangan Kotter (2012) bahwa keberhasilan perubahan sangat bergantung pada kolaborasi lintas sektor yang sinergis dan berkelanjutan.

Sejalan dengan penelitian Hasibuan, Faizin, & Fahmi, 2024, peningkatan profesionalitas guru yang didorong oleh kepemimpinan kepala sekolah terbukti memberikan dampak positif terhadap kualitas kinerja guru dan pencapaian siswa. Berdasarkan data evaluasi, terjadi perbaikan signifikan dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran, yang mencerminkan efektivitas intervensi kepemimpinan dalam mendukung pengembangan guru.

## **KESIMPULAN**

Implementasi manajemen perubahan di SD Puri Artha Karawang menunjukkan bahwa perubahan dalam dunia pendidikan tidak hanya bergantung pada kebijakan, tetapi juga pada kepemimpinan strategis, kolaborasi tim, dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan. Melalui pendekatan sistematis berbasis POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling), sekolah mampu merancang dan menerapkan program Sekolah Penggerak secara komprehensif, mulai dari perumusan visi-misi yang transformatif hingga pelaksanaan pembelajaran yang berfokus pada karakter dan kebutuhan siswa.

Perubahan dilakukan dengan dukungan struktur organisasi yang adaptif, pelatihan guru yang berkelanjutan, serta monitoring dan evaluasi berbasis refleksi. Keberhasilan manajemen perubahan tercermin dari meningkatnya profesionalisme guru, penguatan budaya pembelajaran aktif, dan meningkatnya partisipasi masyarakat terhadap sekolah.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa keberhasilan transformasi pendidikan menuntut kepemimpinan yang komunikatif, adaptif, serta kolaboratif. Dalam konteks manajemen pendidikan abad ke-21, SD Puri Artha telah membuktikan bahwa strategi perubahan yang disusun secara partisipatif dan berbasis kebutuhan nyata mampu menciptakan kultur sekolah

# **LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan**

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

---

yang berdaya saing dan berkelanjutan. Oleh karena itu, model perubahan yang diterapkan di SD Puri Artha dapat dijadikan contoh praktik baik (*best practice*) untuk satuan pendidikan lainnya yang ingin mengadopsi pendekatan serupa.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Wal Ashari Publishing. Yogyakarta.
- Hasibuan, S. K., Faizin, M., & Fahmi, I. (2024). Peningkatan profesionalitas guru melalui peran kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama An-Nihayah Rawamerta. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 2205–2210.  
<https://irje.org/index.php/irje>
- Herita, D. (n.d.). *Memaknai manajemen perubahan*. LP3ES. Jakarta.
- Kemendikbudristek. (2021). *Panduan implementasi Sekolah Penggerak*. Direktorat Jenderal PAUD, DIKDAS, dan DIKMEN, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. Jakarta.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press. Boston, MA.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. Harper & Row. New York, NY.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nurindriani, A., & Prakoso, A. A. (2021). Penerapan pola manajemen POAC di KB Bina Prestasi Penusupan Tegal. *Indonesian Journal of Early Childhood*, 2(2), 164–170.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education. New Jersey.
- Sarib, M. (2021). *Implementasi manajemen perubahan sekolah*. Manajemen Pendidikan. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen perubahan (change management)*. Yayasan Prima Agus Teknik. Karawang.
- Wibowo. (2016). *Manajemen perubahan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Zaidan, M., Fahmi, I., & Faizin, M. (2024). *Manajemen mutu proses pembelajaran di SMA Negeri 4 Karawang*. *Risalah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 10(1), 195–202. Karawang: Universitas Islam Kadiri.  
[https://jurnal.faiunwir.ac.id/index.php/Jurnal\\_Risalah/article/view/766](https://jurnal.faiunwir.ac.id/index.php/Jurnal_Risalah/article/view/766)