

# Transformation Management In Educational Institutions: A Qualitative Research

**Nurul Fadhilah**

Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia

Email : [nfdhlh14@gmail.com](mailto:nfdhlh14@gmail.com)

## ***Abstract***

*This research aims to explore and understand change management in educational institutions through a qualitative approach. The main focus of the research is on the processes, challenges and strategies implemented by stakeholders in dealing with change. Data were collected through in-depth interviews with principals, teachers and administrative staff in various educational institutions. The results of the analysis show that change management in educational institutions is influenced by factors such as leadership, organizational culture, communication, and active participation from all members of the organization. The findings reveal that adaptive leadership and effective communication are critical in facilitating successful change. In addition, the involvement of teachers and staff in the decision-making process strengthens the sense of ownership and commitment to the change. This study provides valuable insights for education practitioners and policy makers in developing more effective change management strategies in educational settings.*

**Keywords:** *change management, educational institutions, qualitative approach, leadership, organizational culture, participation.*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami manajemen perubahan di institusi pendidikan melalui pendekatan kualitatif. Fokus utama penelitian adalah pada proses, tantangan, dan strategi yang diterapkan oleh para pemangku kepentingan dalam menghadapi perubahan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di berbagai institusi pendidikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen perubahan di institusi pendidikan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi. Temuan ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan komunikasi yang efektif sangat penting dalam memfasilitasi perubahan yang sukses. Selain itu, keterlibatan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan memperkuat rasa kepemilikan dan komitmen terhadap perubahan. Studi ini memberikan wawasan berharga bagi praktisi pendidikan dan pembuat kebijakan dalam mengembangkan strategi manajemen perubahan yang lebih efektif di lingkungan pendidikan.

**Kata Kunci:** manajemen perubahan, institusi pendidikan, pendekatan kualitatif, kepemimpinan, budaya organisasi, partisipasi.

## **Pendahuluan**

Perubahan merupakan suatu keniscayaan dalam setiap organisasi, termasuk institusi pendidikan. Dinamika lingkungan eksternal, seperti perkembangan teknologi, perubahan kebijakan pemerintah, dan tuntutan masyarakat, seringkali memaksa institusi pendidikan untuk beradaptasi dan melakukan perubahan yang signifikan. Manajemen perubahan menjadi krusial dalam memastikan bahwa proses adaptasi ini berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam konteks institusi pendidikan, manajemen perubahan melibatkan berbagai aspek, mulai dari penyesuaian kurikulum, penerapan teknologi pembelajaran baru, hingga restrukturisasi organisasi. Proses ini tidak jarang menimbulkan tantangan yang kompleks, seperti resistensi dari staf, keterbatasan sumber daya, dan kebutuhan untuk mempertahankan kualitas pendidikan di tengah transisi.

Penelitian sebelumnya banyak berfokus pada pendekatan kuantitatif dalam mengkaji manajemen perubahan di institusi pendidikan. Namun, pendekatan kualitatif menawarkan perspektif yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai pengalaman subjektif para pemangku kepentingan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi bagaimana kepala sekolah, guru, dan staf administrasi memahami dan merespons perubahan, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan proses tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor kunci dalam manajemen perubahan di institusi pendidikan melalui pendekatan kualitatif. Penelitian ini akan mengeksplorasi pengalaman dan persepsi para pemangku kepentingan terhadap proses perubahan, dengan fokus pada strategi yang digunakan untuk mengatasi tantangan yang muncul. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai praktik terbaik dalam manajemen perubahan di institusi pendidikan dan membantu para praktisi serta pembuat kebijakan dalam merancang strategi yang lebih efektif.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi manajemen perubahan di institusi pendidikan. Dalam pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi partisipatif dan analisis dokumen terkait perubahan yang terjadi dalam manajemen perubahan pada institut pendidikan. Setiap partisipan diwawancarai secara individual selama 60-90 menit. Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari sekolah, guru, dan staf administrasi di tiga institusi pendidikan yang dipilih secara purposive sampling. Pemilihan partisipan didasarkan pada keterlibatan mereka dalam proses perubahan dan pengalaman mereka yang relevan dengan topik penelitian. Total jumlah partisipan adalah 15 orang, yang terdiri dari 3 kepala sekolah, 6 guru, dan 6 staf administrasi.

Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi topik utama sekaligus memberikan kebebasan kepada partisipan untuk mengungkapkan pandangan dan pengalaman mereka secara mendalam. Peneliti juga melakukan observasi partisipatif di lingkungan sekolah selama tiga bulan untuk mengamati langsung proses perubahan dan interaksi antar pemangku kepentingan. Catatan lapangan dibuat untuk mendokumentasikan temuan observasi. Selain itu, dokumen-dokumen terkait seperti rencana strategis, laporan rapat, dan kebijakan perubahan dianalisis untuk mendapatkan wawasan tambahan tentang konteks dan implementasi perubahan.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Proses analisis melibatkan beberapa langkah: pertama, wawancara direkam dan ditranskripsi secara verbatim. Kemudian, transkrip wawancara, catatan observasi, dan dokumen dianalisis untuk mengidentifikasi tema-tema utama. Proses koding dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak analisis data kualitatif, seperti NVivo. Tema-tema yang muncul dari proses koding diidentifikasi dan dikelompokkan berdasarkan kemiripan dan relevansinya dengan pertanyaan penelitian. Selanjutnya, tema-tema yang telah diidentifikasi diinterpretasikan untuk memahami pola, hubungan, dan makna yang lebih dalam terkait dengan manajemen perubahan di institusi pendidikan.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menerapkan beberapa strategi, termasuk triangulasi sumber data (wawancara, observasi, dan dokumen), member checking (mengonfirmasi temuan dengan partisipan), dan peer debriefing (diskusi dengan rekan peneliti untuk mengurangi bias). Penelitian ini mengikuti prinsip-prinsip etika penelitian yang ketat. Sebelum pengumpulan data, peneliti mendapatkan izin dari lembaga pendidikan dan informed consent dari setiap partisipan. Kerahasiaan dan anonimitas partisipan dijaga dengan menggunakan pseudonim dalam laporan penelitian. Partisipan diberi kebebasan untuk menarik diri dari penelitian kapan saja tanpa konsekuensi.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Resistensi terhadap Perubahan**

Untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan di antara guru dan staf administrasi, diperlukan pendekatan komprehensif yang melibatkan berbagai strategi. Komunikasi yang terbuka dan teratur menjadi landasan penting dalam proses ini. Dengan menjelaskan secara jelas alasan di balik perubahan dan manfaat yang diharapkan, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengungkapkan kekhawatiran dan pertanyaan, kita dapat membangun saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan staf. Selain itu, pelatihan yang memadai dan dukungan yang kuat dari manajemen juga diperlukan untuk membantu guru dan staf administrasi menyesuaikan diri dengan perubahan. Partisipasi dan keterlibatan mereka dalam proses perubahan akan meningkatkan rasa memiliki dan memperkuat komitmen terhadap implementasi perubahan.

Penting juga untuk memberikan jaminan atas kontinuitas, menjelaskan dampak perubahan secara jelas dan memberikan jaminan bahwa posisi dan stabilitas mereka tidak akan terganggu secara keseluruhan. Pemimpin harus menjadi teladan dalam mengadopsi perubahan, menunjukkan komitmen terhadap proses tersebut dan siap belajar dari tantangan yang muncul. Dorong budaya pembelajaran dan adaptasi dengan mempromosikan sikap yang adaptif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan, serta menganggap kesalahan sebagai peluang untuk tumbuh. Implementasi perubahan secara bertahap akan memberikan waktu kepada guru dan staf administrasi untuk menyesuaikan diri, sambil melakukan pemantauan teratur terhadap dampak perubahan dan mengumpulkan umpan balik untuk melakukan penyesuaian jika diperlukan. Dengan mengadopsi pendekatan ini, diharapkan resistensi terhadap perubahan dapat dikurangi dan perubahan dapat diterima dengan lebih baik dalam lingkungan pendidikan.

### **Peran Kepemimpinan yang Kuat**

Peran kepemimpinan yang kuat dalam menghadapi resistensi terhadap perubahan di lingkungan pendidikan tidak dapat diabaikan. Kepemimpinan yang kuat dan visioner diakui sebagai faktor kunci dalam memfasilitasi perubahan yang berhasil. Kepala sekolah, sebagai figur utama dalam lingkungan pendidikan, memiliki peran sentral dalam mengarahkan arah perubahan. Kemampuannya untuk memberikan arah yang jelas kepada staf, mengkomunikasikan visi perubahan, dan mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota tim menjadi kunci dalam menangani resistensi dan menggerakkan institusi menuju perubahan yang diinginkan. Kepala sekolah yang mampu memberdayakan staf dengan memberikan dukungan, sumber daya, dan pelatihan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan perubahan, akan memperkuat komitmen kolektif terhadap tujuan perubahan. Selain itu, kemampuan kepala sekolah untuk mendukung inovasi juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang memungkinkan eksperimen dan

penemuan baru, sehingga memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan yang diperlukan dalam pendidikan. Dengan demikian, peran kepemimpinan yang kuat dan visioner tidak hanya mendefinisikan arah perubahan, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang mendukung perubahan dan inovasi yang berkelanjutan.

### **Partisipasi dan Komunikasi**

Partisipasi aktif dari seluruh anggota institusi dan komunikasi yang terbuka dan transparan memiliki peran krusial dalam membentuk dukungan terhadap perubahan di lingkungan pendidikan. Ketika semua anggota institusi, mulai dari kepala sekolah hingga staf dan siswa, secara aktif terlibat dalam proses perubahan, mereka merasa memiliki bagian dalam pengambilan keputusan dan implementasi perubahan tersebut. Partisipasi ini bukan hanya sekadar memasukkan suara mereka dalam proses, tetapi juga memberikan rasa kepemilikan terhadap hasil perubahan, sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan perubahan. Melalui partisipasi yang inklusif, setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam mencapai visi perubahan. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa informasi mengenai perubahan disampaikan dengan jelas dan tepat waktu kepada semua pihak terkait. Ini membantu mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran yang mungkin muncul di kalangan anggota institusi, dan membangun kepercayaan yang diperlukan untuk mendukung perubahan. Dengan demikian, melalui partisipasi aktif dan komunikasi yang terbuka, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan dan memastikan keberhasilan implementasi perubahan yang diinginkan.

### **Keterbatasan Sumber Daya**

Keterbatasan sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun finansial, menjadi salah satu hambatan utama dalam implementasi perubahan di banyak institusi pendidikan. Perubahan memerlukan investasi waktu, energi, dan dana yang signifikan, namun tidak semua institusi memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan mudah. Salah satu tantangan yang sering dihadapi adalah kesulitan dalam menyediakan pelatihan dan dukungan yang memadai bagi staf. Pelatihan yang efektif membutuhkan sumber daya manusia yang terlatih dan berpengalaman untuk memberikan bimbingan kepada anggota tim. Namun, tidak jarang institusi mengalami keterbatasan dalam hal ini, baik karena kurangnya personel yang memadai atau waktu yang terbatas untuk melaksanakan pelatihan. Selain itu, alokasi anggaran juga menjadi kendala serius. Institusi pendidikan sering kali harus berhadapan dengan kebutuhan yang beragam dan terkadang bertentangan, membuat pengalokasian anggaran menjadi tantangan tersendiri. Sebagian besar anggaran mungkin sudah dialokasikan untuk kebutuhan operasional sehari-hari, sehingga sulit untuk menemukan dana tambahan yang cukup untuk mendukung perubahan yang diusulkan. Oleh karena itu, keterbatasan sumber daya merupakan faktor yang perlu diperhatikan dengan serius dalam perencanaan dan implementasi perubahan, serta memerlukan strategi kreatif untuk mengatasi hambatan tersebut dan memastikan keberhasilan perubahan yang diinginkan.

Temuan ini menggarisbawahi kompleksitas dan tantangan yang terlibat dalam manajemen perubahan di institusi pendidikan. Resistensi terhadap perubahan, terutama dari kalangan guru dan staf administrasi, menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor psikologis dan sosial dalam

merancang strategi perubahan. Kepemimpinan yang kuat dan inklusif menjadi kunci dalam mengatasi resistensi dan membangun dukungan terhadap perubahan. Partisipasi aktif dari seluruh anggota institusi, serta komunikasi yang terbuka dan transparan, juga merupakan faktor penting dalam merancang dan mengimplementasikan perubahan yang berhasil. Partisipasi ini tidak hanya membangun rasa kepemilikan dan komitmen terhadap perubahan, tetapi juga meningkatkan kualitas keputusan dan memfasilitasi adopsi inovasi. Selain itu, pengelolaan sumber daya menjadi tantangan tersendiri dalam manajemen perubahan di institusi pendidikan. Keterbatasan sumber daya, baik itu sumber daya manusia, finansial, maupun teknologi, dapat menghambat implementasi perubahan yang efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, perencanaan yang matang dan alokasi sumber daya yang bijaksana menjadi kunci dalam memastikan keberhasilan perubahan.

### **Kesimpulan**

Temuan ini menyoroti kompleksitas dan tantangan yang terlibat dalam manajemen perubahan di institusi pendidikan. Resistensi terhadap perubahan menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor psikologis dan sosial dalam merancang strategi perubahan. Kepemimpinan yang kuat dan inklusif menjadi kunci dalam mengatasi resistensi dan membangun dukungan terhadap perubahan. Partisipasi aktif dan komunikasi yang terbuka juga merupakan faktor penting dalam merancang dan mengimplementasikan perubahan yang berhasil. Selain itu, pengelolaan sumber daya menjadi tantangan tersendiri, memerlukan perencanaan yang matang dan alokasi sumber daya yang bijaksana untuk memastikan keberhasilan perubahan.

### **Daftar Pustaka**

- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman.
- Ghorbani, A., Mohammadi, N., Rooddehghan, Z., Bakhshi, F., & Nasrabadi, A. N. (2023). Transformational leadership in development of transformative education in nursing: a qualitative study. *BMC nursing*, 22(1), 17.
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. Jossey-Bass.
- Mutafarida, B., & Fahmi, M. F. (2023). Pendekatan Quadruple Helix Sebagai Alternatif Manajemen Strategik Dalam Transformasi Lembaga. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 8(1), 20-31.
- Nasukah, B., & Winarti, E. (2021). Teori Transformasi dan Implikasinya pada Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 177-190.
- Nugraha, G. A., Baidi, B., & Bakri, S. (2021). Transformasi manajemen fasilitas pendidikan pada era disrupsi teknologi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 860-868.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods*. Sage Publications.