

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang merupakan posisi terpenting dalam upaya pembangunan di suatu bangsa, perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi di era global yang semakin cepat juga pengaruh di segala bidang kehidupan manusia. Implementasi adalah pelaksanaan penerapan. Implementasi merupakan suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi suatu tindakan praktis sehingga memberi dampak, baik berupa pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap. (Fathurrohman dan Sulistyorini, 2012)

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia. Manajemen pendidikan memerlukan sebuah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang baik agar proses pendidikan berjalan dengan maksimal. (Atmiati, 2019)

Perubahan mempunyai manfaat bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi, tanpa adanya perubahan maka dapat dipastikan bahwa usia organisasi tidak akan lama. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi

statis melainkan dinamis dalam menghadapi perkembangan zaman. Jeff Davidson dalam Firmansyah Nugraha, menjelaskan bahwa perubahan merujuk pada sebuah terjadinya sesuatu karena berbeda dengan sebelumnya. (Jeff, 2011) Perubahan juga bisa bermakna melakukan hal-hal dengan cara baru, mengikuti jalur baru, mengadopsi teknologi baru, memasang system baru, mengikuti prosedur-prosedur manajemen baru, penggabungan (*merging*), melakukan reorganisasi, atau terjadinya peristiwa yang bersifat mengganggu (*disruptive*) yang sangat signifikan. Rumusan perusahaan yang diungkapkan oleh Davidson tersebut, bahwa perubahan organisasi termasuk lembaga pendidikan tinggi bisa terjadi di berbagai aspek kehidupan organisasi. Hal ini dikuatkan oleh pendapat Wibowo, manajemen perubahan adalah proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak proses tersebut. (Wibowo, 2006)

Tujuan konkrit dari manajemen perubahan bagi beberapa organisasi yang berbeda mungkin tidak sama. Namun, etos manajemen perubahan sama. Namun, etos manajemen perubahan saa yaitu, menjadikan organisasi lebih efektif, efisien dan responsive terhadap perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Proses perubahan biasa dilakukan melalui focus perubahan keorganisasi dan dimulai dari dunia usaha yang lebih dulu menyadari pentingnya perubahan baik organisasi yang kecil ataupun besar, baik di sector swasta ataupun public. (Sugandi, 2013)

Kemajuan lembaga pendidikan pada zaman sekarang sangat dituntut karena adanya arus yang kuat persaingan antar lembaga pendidikan.

Kemampuan bersaing dengan lembaga-lembaga lain adalah sebuah kesuksesan lembaga pendidikan atau kemampuan memberikan kepercayaan kepada masyarakat. Namun demikian, persaingan harus diikuti dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah sehingga terciptanya persaingan yang sehat dan bermutu.

Persaingan akan membuat lembaga pendidikan mau melakukan perubahan di dalam sekolah untuk mengejar standar mutu yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Standar mutu pemerintah dalam pendidikan adalah Standar Nasional Pendidikan Nasional adalah kriteria minimal tentang system pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar Nasional Pendidikan terdiri dari 1) Standar Kompetensi Lulusan; 2) Standar Isi; 3) Standar Proses; 4) Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan; 5) Standar Sarana dan Prasarana; 6) Standar Pengelolaan; 7) Standar Pembiayaan Pendidikan dan 8) Standar Penilaian Pendidikan. Kedelapan standar ini harus dimiliki oleh setiap lembaga pendidikan. (Afriantoni, 2014)

Sekolah sebagai pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi sekolah. Kepala sekolah merupakan manajer yang mengarahkan dan melakukan langkah-langkah strategis dalam usaha menjalankan roda organisasi sekolah agar berjalan efektif dan mencapai target yang diinginkan. Karena itu, kepala sekolah membuat terobosan-terobosan dengan

mengarahkan semua komponen sekolah terlibat dengan menyusun kerangka kerja dan membuat target-target yang akan dicapai dalam beberapa waktu di masa depan. (Asrul & syamsuddin, 2014) Kepala sekolah memegang peranan sentral dalam melakukan proses perubahan di sekolah. Walaupun dalam pelaksanaannya dapat didelegasikan ke team kerja yang bersifat operasional, kepala sekolah merupakan ujung tombak dari kelompok tersebut.

Di dalam melakukan perubahan, kepala sekolah harus memahami bahwa ada perubahan yang direncanakan (*planned change*) dan ada perubahan yang tidak direncanakan apabila tidak dikenali dan diantisipasi dengan baik, ada kemungkinan akan mengagalkan perubahan yang direncanakan. Actor penggagas dan penggerak perubahan perlu secara terus menerus memantau proses perubahan yang direncanakan maupun yang tidak direncanakan. Perubahan ada yang dapat diprediksi, tetapi lebih banyak yang sulit diprediksi (*unpredictable*), sehingga perlu dikelola dengan baik atau diperlukan manajemen perubahan. (Widodo, 2017)

Demikian halnya perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh SDIT Asy Syamil, tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah tersebut yang mengimplementasikan manajemen perubahan dalam mengelola sekolah ini sehingga memberi kontribusi atau sumbangan yang positif bagi perkembangan dan kemajuan di kemudian hari.

SDIT Asy Syamil merupakan sekolah swasta yang dibawah naungan Yayasan Al- Bayaan Konawe yang berdiri pada tahun 2011, merupakan sekolah yang keberadaannya cukup mendapat tanggapan positif dari masyarakat banyak dengan bukti masyarakat menyekolahkan anak-anaknya di

sekolah tersebut. Dari wawancara yang peneliti lakukan terhadap Kepala Sekolah periode 2013-2015. Edi Asran S. Pd mengatakan pada tahun 2011 sekolah ini berdiri dengan jumlah siswa ada 8 orang, angkatan pertama sekolah ini tamat dengan jumlah siswa 32 orang. Angkatan kedua dengan jumlah siswa 6 orang, seiring dengan berjalannya waktu jumlah murid bertambah dan pada saat ujian akhir dengan jumlah peserta 42 orang. Jumsar S. Pd selaku Kepala sekolah SDIT Asy Syamil mengatakan hingga saat ini tahun 2021 ada 550 jumlah siswa yang sekolah di lembaga pendidikan tersebut, di samping jumlah murid tiap tahunnya terus bertambah, hubungan interpersonal yang terjalin baik dan harmonis antar kepala sekolah, guru, murid, orangtua dan masyarakat.

SDIT Asy Syamil merupakan sebuah lembaga pendidikan yang sangat mengedepankan nilai-nilai religious yang berlandaskan keislaman. Sekolah ini memiliki beberapa budaya yang menjadi ciri khas dan menjadi hal yang wajib dilaksanakan dari lembaga tersebut yaitu membentuk dan melahirkan generasi yang mempunyai karakter islami, berwawasan Al-Quran. Sekolah ini memiliki target untuk menghasilkan insan yang hafal Al-Quran minimal 1 juz dengan tujuan agar menghasilkan alumni-alumni yang berkualitas. System menghafal di Sekolah ini bukan hanya ditunjukkan kepada peserta didik, namun sekarang ini berlaku untuk para ustad dan ustadzahnya dan metode hafalannya adalah metode UMMI yaitu metode membaca al-Quran yang langsung memasukkan dan mempraktekan bacaan tartil sesuai dengan ilmu tajwid dengan menggunakan Bahasa ibu yang menekankan kasih sayang. Keunggulan SDIT As Syamil yaitu tahfidz Al-Quran, integrasi kurikulum Nasional dan JSIT

(Jaringan Sekolah Islam Terpadu), puasa senin kamis, sholat dzuhur dan ashar, dan tahfidz weekend. SDIT memiliki program buku penghubung antara orangtua dan guru, kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru tertuangkan dalam buku tersebut sehingga orangtua bisa tau aktivitas anak-anaknya disekolah dan begitupun sebaliknya.

Sejak tahun 2013 SDIT As Syamil mengalami perkembangan yang signifikan sejak perubahan kepemimpinan kepala sekolah. Mulai dari gedung dibenahi, ruangan kelas ditata lebih semenarik mungkin sehingga ketika siswa masuk kedalam kelas merasa ada sebuah kenyamanan di dalamnya. Upaya meningkatkan kinerja guru ataupun staf selalu dilakukan workshop atau pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah, pihak sekolah juga selalu mengarahkan guru-guru cara pendekatan terhadap peserta didik sehingga komunikasi antara guru dan siswa terjalin dengan baik. Selain itu guru di SDIT Asy Syamil juga setiap pekan selalu diadakan kegiatan-kegiatan yang memberikan dampak positif terhadap sekolah, seperti belajar ngaji dan perbaikan tahsin dan pada tahun 2015 SDIT Asy Syamil mendapatkan akreditasi A. Sampai sekarang SDIT As Syamil seolah menjadi buah bibir ditengah masyarakat bahkan media cetak maupun elektronik sering menampilkan kegiatan-kegiatan yang menarik, keunggulan dan kelebihan SDIT Asy Syamil. Di bidang akademik seperti lomba pentas PAI tingkat provinsi mendapatkan juara 1, cerdas cermat dan juga lomba baca puisi. Sedangkan untuk non akademik seperti juara lomba qasida, lomba hafalan surah pendek, nyanyi solo, dan juga silat. Peneliti meyakini bahwa ada usaha yang serius yang dilakukan oleh pihak sekolah terkait manajemen perubahan,

namun sejauh ini uraian tentang usaha tersebut belum tergambar secara jelas sehingga peneliti tertarik untuk meneliti secara jauh terkait kegiatan apa saja yang telah ditempuh oleh SDIT Asy Syamil Konawe untuk mencapai keberhasilan.

Eksistensi SDIT Asy Syamil Konawe ini menjadi tanggung jawab kepala sekolah sampai saat ini sudah berjalan walaupun masih memerlukan peningkatan kualitas yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Kualifikasi kepemimpinan kepala sekolah, dapat di rumuskan secara lebih jelas setelah dilakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap aktivitas kepala sekolah sebagai pemimpin formal yang bertanggung jawab atas kelangsungan hidup sekolah khususnya yang berkaitan dengan upaya mengembangkan dan memajukan sekolah tersebut.

Terdorong keinginan untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan manajemen perubahan, maka penulis tertarik untuk meneliti **Implementasi Manajemen Perubahan di SDIT Asy Syamil Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe.**

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini berfokus pada beberapa hal yang terkait dengan implementasi manajemen perubahan di SDIT Asy Syamil Konawe.

1.3 Rumusan Masalah

1.3.1 Bagaimana implementasi manajemen perubahan oleh kepala sekolah di bidang sarana dan prasarana?

1.3.2 Bagaimana implementasi manajemen perubahan oleh kepala sekolah di bidang tenaga pendidik?

1.3.3 Bagaimana implementasi manajemen perubahan oleh kepala sekolah di bidang hubungan masyarakat?

1.4 Tujuan Penulisan

1.4.1 Untuk mendeskripsikan implementasi manajemen perubahan oleh kepala sekolah sarana dan prasarana

1.4.2 Untuk mendeskripsikan implementasi manajemen perubahan oleh kepala sekolah di bidang tenaga pendidik

1.4.3 Untuk mendeskripsikan implementasi manajemen perubahan oleh kepala sekolah di bidang hubungan masyarakat

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan dalam memahami implementasi manajemen perubahan di SDIT Asy Syamil Konawe.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah sebagai bahan masukan dalam manajemen perubahan di SDIT Asy Syamil Konawe. Sehingga penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif bagi lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan islam dalam melakukan perubahan.

b. Bagi perguruan tinggi penelitian ini merupakan gambaran implementasi manajemen perubahan di SDIT Asy Syamil

Konawe. Sehingga dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang positif bagi lembaga.

- c. Bagi penulis sebagai pengalaman dalam proses penelitian, khususnya penelitian yang berkaitan dengan implementasi manajemen perubahan di SDIT Asy Syamil Konawe.
- d. Bagi pembaca diharapkan bisa menjadi referensi dalam melakukan penelitian dalam melakukan penelitian terkait dengan implementasi manajemen perubahan.

1.6 Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan penafsiran variabel dalam penelitian ini, berikut definisi operasional yang digunakan:

- 1.6.1 Implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan kerangka teoritis tertentu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.
- 1.6.2 Manajemen perubahan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses perubahan yang dimulai dari perencanaan dengan menentukan *grand desain* pengembangan sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah di bidang sarana prasarana, tenaga pendidik, dan juga hubungan masyarakat yang kemudian diimplementasikan.

Jadi, implementasi manajemen perubahan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana usaha seorang kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen perubahan bagian sarana prasarana, tenaga pendidik dan hubungan masyarakat yang diperlukan untuk

mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut.

