

## PERAN PEMIMPIN DAN PENERAPAN MANAJEMEN PERUBAHAN DI BIDANG ORGANISASI PENDIDIKAN DALAM MENCIPTAKAN SEKOLAH BERPRESTASI

Teguh Triwiyanto<sup>1</sup>, Rika Ayu Zulaikah Waluyo<sup>1</sup>

<sup>12</sup>Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang

<sup>1</sup>[teguh.triwiyanto.fip@um.ac.id](mailto:teguh.triwiyanto.fip@um.ac.id), <sup>2</sup>[rika.ayu.2001316@students.um.ac.id](mailto:rika.ayu.2001316@students.um.ac.id)

### ABSTRAK

Dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin pendidikan tentu harus memiliki keterampilan maupun kemampuan yang kompeten untuk menjalankan organisasi secara dinamis. Hal tersebut utamanya ketika ada perubahan dalam suatu lingkungan organisasi yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi organisasi itu sendiri. Pemimpin pendidikan tentunya perlu mencapai prestasi sekolah yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari lebih lanjut tentang peran pemimpin dan penerapan manajemen perubahan di bidang organisasi pendidikan. Selain itu, untuk mengkaji pelaksanaan prestasi sekolah yang dapat dicapai. Penelitian ini menggunakan metode literatur. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin dalam manajemen perubahan, yaitu membangun hubungan kerja yang efektif, migrasi fungsi manajer (pergeseran), pemimpin dengan memberi contoh, mengembangkan kerja tim, libatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, jadikan pemberdayaan karyawan sebagai cara hidup, membangun keterlibatan. Berkaitan dengan prestasi sekolah, ada tiga variabel kunci dalam mengembangkan strategi prestasi/pencapaian tujuan organisasi, yaitu sumber daya yang dimiliki, bisa yang terlibat (industri), dan penciptaan struktur organisasi.

### Kata Kunci:

pemimpin;  
manajemen  
perubahan;  
organisasi  
pendidikan.

### PENDAHULUAN

Sekolah menjadi suatu instansi pendidikan yang saling mendukung dalam berbagai aspek kegiatan pembelajaran dalam rangka mengembangkan mutu baik lembaga itu sendiri, peserta didik, maupun potensinya. Pemimpin sekolah memegang posisi tertinggi di sekolah. Pemimpin sekolah memegang peranan yang berpengaruh dalam segala hal yang dilakukan oleh sekolah. Pemimpin sekolah merupakan seorang yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pendidikan di sekolah agar menjadi sekolah yang berkualitas, berprestasi, dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Peran pemimpin sekolah sangat beragam serta harus mampu menghadapi berbagai perubahan.

Peran seorang pemimpin juga tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi apapun bentuk maupun sifatnya. Tentu saja, ketika sebuah organisasi menghadapi suatu permasalahan, itu tidak boleh dianggap mudah, terutama ketika harus membuat keputusan yang tepat dan menentukan arah tujuan organisasi. Masalah dapat menyebabkan perubahan dalam lingkungan organisasi, mempengaruhi anggota maupun pengurus organisasi, dan dapat bersifat positif atau negatif. Karena posisinya yang sentral dalam organisasi, termasuk lembaga pendidikan, ini adalah titik kunci bagi para pemimpin organisasi untuk secara efektif memenuhi peran kepemimpinan mereka. Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh dalam

mengembangkan dan meningkatkan daya saing suatu organisasi, serta manajemen perubahan menjadi salah satu proses pengendalian perubahan penting dalam rangka meningkatkan daya saing organisasi dan mencapai prestasi sekolah. Kata kunci transformasi institusi pendidikan adalah transformasi drastis yang menciptakan nilai akademik, sosial, dan ekonomi. Transformasi kelembagaan ini melibatkan penyesuaian atau desain ulang strategi, struktur, sistem, hubungan pemangku kepentingan, staf, keterampilan (kompetensi), gaya kepemimpinan, dan nilai-nilai bersama. Inisiatif reformasi kelembagaan ini diharapkan dapat merevitalisasi peran lembaga pendidikan dan berperan optimal dalam mewujudkan sekolah berprestasi.

Sekolah adalah bagian dari tatanan kelembagaan yang sama dengan organisme, mengalami siklus kelahiran, pertumbuhan, perkembangan, perubahan, atau transformasi ke dalam bentuk baru, dan dapat mati atau bahkan tidak ada lagi karena berbagai alasan. Organisasi yang belum mengalami perubahan seringkali dianggap terbelakang, stagnan, atau status quo. Perubahan itu merupakan konstan, dimana perlunya memahami perubahan guna membantu organisasi mempersiapkan diri untuk menerapkan perubahan. Perubahan merupakan upaya untuk mengubah kondisi saat ini menjadi lebih baik di masa yang akan datang. Tujuan perubahan adalah agar organisasi lebih dinamis dan tidak kaku menghadapi setiap perubahan atau perkembangan yang terjadi. Perubahan berarti bekerja dengan hal-hal baru, proses baru, teknologi baru, sistem baru, proses baru, dan lain sebagainya yang secara signifikan mengganggu sistem lama. Perubahan organisasi pendidikan dapat dilakukan melalui pembinaan maupun pelatihan untuk mengubah perilaku dan keterampilan sumber daya manusia dengan memecahkan masalah baik dari sumber internal maupun eksternal. Manajemen perubahan dalam suatu organisasi terbagi menjadi beberapa fase antara lain fase mengakhiri kebijakan lama, fase netral atau fase implementasi inisiatif perubahan dan terakhir dimulainya perubahan baru. Manajemen perubahan merupakan langkah strategis bagi para manajer pelatihan untuk memperbaharui kinerja organisasi yang dipimpinnya. Tujuan dari perubahan tersebut adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Perubahan umumnya mengacu pada perubahan dalam lingkungan organisasi atau kehidupan masyarakat. Misalnya, munculnya ide-ide baru dan inovasi dalam cara hidup masyarakat luas, kekuatan yang mengarah pada kemajuan atau perbaikan. Kompetisi yang ada mendorong suatu organisasi mempersiapkan institusi untuk mengubah sekolahnya agar sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh pemerintah.

## METODE

Artikel ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (studi literatur) dengan mengumpulkan literatur atau bahan-bahan materi yang bersumber dari buku, jurnal, maupun sumber lainnya. Semua bahan yang berkaitan dengan penulisan artikel ini dikumpulkan, dipelajari serta dipahami oleh peneliti sehingga hasil penelitian disajikan dalam artikel ini secara sistematis dan kronologi. Hasil-hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan mendeskripsikan hasil berdasarkan urutan pencapaian tujuan penelitian.

Studi literatur salah satu tahapan lanjutan setelah menetapkan topik penelitian, yaitu melaksanakan penelitian yang memiliki teori-teori terkait topik penelitian. Disaat melakukan penelusuran teoritis, peneliti dapat mengumpulkan data informasi dari literatur pada sumber perpustakaan dan memperolehnya dari buku, jurnal, studi, dan sumber lain yang sesuai (terkait), setelah itu melakukan penyusunan (Nazir, 2003).

Dalam penelitian ini perlu mencakup proses umum, yaitu mendefinisikan, sistem teori, penemuan perpustakaan, serta menganalisis data yang berisi informasi terkait topik penelitian (Zed, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi sebagai sistem harus terus beradaptasi, bertransformasi, dan berubah agar gerakan maupun kecepatan organisasi tersebut menjadi dinamis dan berkesinambungan. Perubahan pada dasarnya mengubah sesuatu menjadi berbeda. Dalam hal ini, melakukan sesuatu secara berbeda dapat meningkat secara positif dengan cara yang baik atau bahkan sebaliknya. Perubahan yang tidak direncanakan tidak selalu menghasilkan hasil yang baik, tetapi perubahan yang direncanakan bisa. Perubahan organisasi adalah perubahan atau pergeseran dari keadaan organisasi saat ini ke masa yang akan datang, tergantung keadaan yang diinginkan (Sleman, dkk., 2017). Perubahan tersebut dapat terjadi pada struktur organisasi, proses kerja, sumber daya manusia, dan budaya. Tujuan perubahan ini sendiri, yaitu untuk meningkatkan organisasi agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya serta berusaha mengubah perilaku anggotanya. Dalam hal ini, perubahan lingkungan dapat berupa lingkungan eksternal atau internal organisasi. Dalam hal ini kegiatan manajemen sekolah mendorong perkembangan sekolah, terutama prestasi akademik siswa. Hal ini dikarenakan kepala sekolah merupakan pengawas yang mengelola sumber daya pendidikan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Peran dan kinerja manajer pelatihan sangat penting untuk penerapan manajemen perubahan.

Manajemen perubahan menjadi salah satu pendekatan, alat, teknik, dan proses manajemen sumber daya untuk membawa organisasi dari keadaan saat ini ke keadaan baru yang diinginkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Manajemen dan kepemimpinan diperlukan di kedua organisasi. Organisasi dengan manajemen yang kuat tanpa kepemimpinan akan kaku dan birokratis. Sebaliknya, jika organisasi memiliki kepemimpinan yang kuat tanpa manajemen, maka perubahan itu tidak berarti atau perubahan itu sendiri salah arah. Inti dari manajemen perubahan adalah berbagi kekuasaan dengan melibatkan bawahan dalam melakukan perubahan secara bersama-sama. Perubahan manusia biasanya digunakan dalam perumusan perubahan, di mana lingkungan kerja partisipatif dengan model kepemimpinan kolegial penuh keterbukaan dan kohesi dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu membawa perubahan mendasar dan berlandaskan pada nilai-nilai keagamaan, sistem dan budaya untuk membentuk berbagai inovasi serta kreativitas pengikutnya guna pencapaian visi yang telah ditetapkan.

Saat ini, sistem pendidikan nasional menghadapi tantangan yang sangat besar dan mendasar, terutama dalam konteks pembangunan masyarakat, negara, dan nasional. Tantangan tersebut dirasakan dalam kaitannya dengan situasi dan masalah di berbagai bidang kehidupan yang berkaitan langsung dengan sistem pendidikan negara. Tantangan ini muncul dari dua faktor yang saling mempengaruhi, baik eksternal (eksternal) maupun internal (internal). Oleh karena itu, pendidikan (lembaga pendidikan) harus senantiasa berubah dan berkembang agar dapat memenuhi dan mengatasi tantangan tersebut. Menurut Sleman, dkk. (2017:148), tantangan yang menyebabkan perlunya perubahan dari institusi, antara lain:

- a. Keunggulan pendidikan, karena kondisi ataupun kemungkinan sumber daya alam dan manusia yang berbeda. Oleh karena itu, pendidikan harus berkualitas tinggi baik dari segi input, proses maupun hasil pendidikan.

Pendidikan yang berkualitas diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul.

- b. Pembangunan karakter bangsa, hal ini dilandasi oleh keimanan dan ketaqwaan yang kuat, cinta tanah air dan akhlak mulia, toleransi dan saling menghormati.
- c. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- d. Perlu penguatan integrasi nasional, guna menghasilkan karya yang berkualitas dan berdaya saing serta berwatak atau berjiwa nasionalisme
- e. Terwujudnya sistem pembelajaran dan penilaian yang efektif.

Maka dalam menghadapi perubahan utamanya di bidang organisasi pendidikan perlunya manajemen perubahan dengan diiringi peran pemimpin. Menurut Darma dan Banurea (2019:6), manajemen perubahan dalam kaitan organisasi pendidikan adalah proses pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang sistematis melalui tahapan merencanakan dan membimbing pengelola organisasi guna bergerak dari keadaan saat ini ke keadaan yang diinginkan dengan memperkuat sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif serta efisien. Sedangkan menurut Arifah (2020:), manajemen perubahan merupakan salah satu pendekatan, teknik, serta proses pengelolaan sumber daya potensial guna membawa organisasi ke keadaan baru yang diinginkan dan meningkatkan kinerja organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan dapat diartikan sebagai proses pengelolaan organisasi dan sumber daya potensial menuju keadaan baru yang diinginkan guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

#### **A. Peran Pemimpin dan Penerapan Manajemen Perubahan di Bidang Organisasi Pendidikan**

Semua perubahan membutuhkan agen perubahan. Artinya, pemimpin pendidikan harus menemani organisasi atau lembaga pendidikan selama perubahan. Perubahan dapat terjadi dan terlaksana dengan baik bagi pemimpin sekolah yang bertindak sebagai pemimpin. Selain itu, memiliki visi yang jelas tentang citra sekolah yang dituju dan harus mampu berorganisasi. Menurut Sleman, dkk. (2017:148), sebagai salah satu agen perubahan, pemimpin sekolah memiliki peran, yaitu:

- a. Katalis, berfungsi untuk meyakinkan orang lain bahwa mereka perlu berubah menjadi lebih baik.
- b. Pemecah, yang tugasnya mengingatkan mereka tentang tujuan akhir dari perubahan. Dalam hal ini, metode dan strategi dapat berubah, tetapi tujuan akhir harus tetap ada.
- c. Asisten proses, berfungsi untuk mendukung kelancaran proses perubahan. Secara khusus, bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah yang muncul dan membina hubungan antara pihak-pihak yang terlibat.
- d. Penghubung sumber daya, yang tugasnya menghubungkan orang dengan pemilik dana dan alat yang diperlukan.

Sedangkan menurut Darma dan Banurea (2019:8), Peran pemimpin dalam manajemen perubahan meliputi:

- a. Membangun hubungan kerja yang efektif
- b. Migrasi fungsi manajer (pergeseran)
- c. Pemimpin dengan memberi contoh
- d. Memberi dampak pada orang lain
- e. Mengembangkan kerja tim
- f. Libatkan bawahan dalam pengambilan keputusan
- g. Jadikan pemberdayaan karyawan sebagai cara hidup

- h. Membangun keterlibatan. Selain peran utamanya dalam membawa perubahan. Pemimpin juga harus memiliki strategi yang matang untuk menerapkan perubahan.

Strategi komunikasi yang baik adalah inti dari proses manajemen perubahan yang sukses. Semakin banyak perubahan, semakin besar kebutuhan, khususnya alasan, manfaat, rencana, dan implikasi dari perubahan yang diusulkan. Penting untuk mendefinisikan dan menerapkan strategi sedini mungkin dan mempertahankannya selama program manajemen perubahan. Proses mengubah budaya sekolah dari keadaan sekarang ke keadaan yang diinginkan tidaklah mudah. Proses ini dapat memakan waktu dan sering menimbulkan gesekan antara anggota sekolah. Oleh karena itu, perubahan yang berhasil, terutama dalam mengelola perubahan, harus dilakukan dalam beberapa fase menurut (Darma&Banurea, 2019), antara lain:

1. Temukan. Langkah ini memungkinkan klien untuk menemukan komponen yang perlu diubah dan elemen yang telah diubah.
2. Memberitahukan. Selain itu, langkah ini mengkomunikasikan hasil kepada pemangku kepentingan untuk memberikan konfirmasi atas apa yang sebenarnya terjadi.
3. Periksa dan analisis. Selidiki dan analisis dengan cermat penyebab masalah menggunakan berbagai data yang relevan.
4. Mencari bantuan. Untuk memastikan bahwa masalah itu asli, pemimpin sekolah mencari sumber informasi (baik orang maupun sarana) yang memperkuat keberadaan masalah dan mencari cara untuk melakukan perubahan.
5. Cobalah. Selama fase ini, langkah-langkah perubahan yang akan dilakukan, termasuk pelaksana harus ditentukan.
6. Terapkan perubahan. Pada tahap ini, perubahan dimulai sebagai pemecahan masalah.

Menurut Syamsurizal (2020:52), tindakan manajemen perubahan yang dapat dilakukan pemimpin sekolah meliputi:

1. Semua warga sekolah harus diberi pemahaman dan penyadaran bahwa perubahan tertentu perlu dilakukan. Langkah pertama adalah meningkatkan kesadaran akan pentingnya perubahan. Pemimpin pendidikan menyatakan urgensi perubahan sehingga semua pihak memahami pentingnya perubahan tersebut.
2. Setelah perubahan dipahami dan diimplementasikan, dampak dari perubahan ini bisa sangat beragam, dari yang sederhana hingga yang kompleks.
3. Pada tahap akhir, setelah melaksanakan perubahan, pemimpin sekolah akan mengembalikan sekolah ke kondisi normal atau menstabilkan situasi. Jika pada tahap pertama keadaan stabil secara sadar “terbuka” dan siap menerima perubahan, maka pada tahap terakhir keadaan yang diubah itu “tertutup” dan situasi kembali stabil.

## **B. Pelaksanaan Prestasi Sekolah yang Dapat Dicapai**

Dalam bahasan pendidikan, kinerja atau prestasi menjadi titik acuan indikator mutu yang diarahkan pada konteks hasil pendidikan yang dicapai oleh seorang siswa atau sekolah pada suatu titik waktu tertentu. Kualitas hasil dapat didefinisikan sebagai hasil belajar yang dicapai siswa selama periode waktu tertentu, meliputi aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Aspek pengetahuan berkaitan dengan prestasi akademik dalam mata pelajaran tersebut. Dimensi sikap merupakan ukuran kemajuan sikap siswa selama pembelajaran, dan dimensi kompetensi merupakan

ukuran kinerja siswa sebagai hasil belajar. Dari uraian ini, maka akan dapat menyimpulkan bahwa ada kesamaan semantik antara kinerja (prestasi) dan kualitas hasil. Artinya, hasil yang dicapai setiap siswa dan setiap sekolah selama periode waktu tertentu.

Budaya berprestasi merupakan bentuk budaya sekolah yang sentral bagi semua sekolah. Motif pendidikan yang paling penting adalah motif berprestasi yang membuat seseorang lebih cenderung berusaha untuk sukses atau memilih kegiatan menuju tujuan sukses atau gagal. Berdasarkan analisis Arifah (2020:65), dan mendeskripsikan hasil penelitian sekolah sebagai berikut.

- a. Memiliki visi dan misi yang jelas.
- b. Memiliki pemimpin sekolah yang profesional.
- c. Adanya pendidik yang profesional.
- d. Mengembangkan lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar.
- e. Pendidik ramah siswa dan guru sekolah.
- f. Kepemimpinan sekolah yang kuat.
- g. Kami memiliki kurikulum yang luas dan seimbang.
- h. Melakukan penilaian dan laporan siswa yang bermakna.
- i. Tinggi dalam megikutsertakan masyarakat dalam mengelola sekolah.

Strategi bukanlah perencanaan atau penganggaran. Strategi adalah pandangan jangka panjang. Strategi dalam bentuknya yang paling sederhana adalah rencana untuk mencapai keunggulan yang berkelanjutan. Konsep strategi yang paling luas adalah proses mengoordinasikan sarana dan tujuan. Dengan kesadaran ini, pemikiran strategi dapat diterapkan pada berbagai macam kegiatan. Artinya, ketika seseorang mencoba untuk mencapai sesuatu dalam proses yang melibatkan pilihan, dari yang paling sederhana hingga yang paling kompleks.

Secara umum, ada tiga variabel kunci dalam mengembangkan strategi prestasi/pencapaian tujuan organisasi: sumber daya yang dimiliki, bisa yang terlibat (industri), dan penciptaan struktur organisasi. Tiga elemen kunci bekerja secara sinergis berdasarkan visi dan misi yang mendasari kami untuk mencapai tujuan kami. Berdasarkan panduan ketiga faktor, pemimpin harus dapat mengidentifikasi manfaat yang dimiliki sehingga akan lebih berpeluang untuk mencapai tujuan/prestasi di bidang organisasi pendidikan. Ketiga poin tersebut dijelaskan oleh Arifah (2020:66) sebagai berikut:

1. Sumber daya, semua properti (aset), kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh organisasi dan lembaga publik.
2. Bisnis (bisnis), yang menjadi jenis industri yang ingin dimasukkan oleh lembaga.
3. Organisasi dapat diartikan sebagai tempat dilaksanakannya suatu kegiatan atau berbagai kegiatan terpadu untuk mencapai suatu tujuan.

### KESIMPULAN

Dalam sebuah lingkungan organisasi tentunya akan ada perubahan. Perubahan yang tidak direncanakan tidak selalu menghasilkan hasil yang baik, tetapi perubahan yang direncanakan bisa. Perubahan organisasi adalah perubahan atau pergeseran dari keadaan organisasi saat ini ke masa yang akan datang, tergantung keadaan yang diinginkan. Saat ini, sistem pendidikan nasional menghadapi tantangan yang sangat besar dan mendasar, terutama dalam konteks pembangunan masyarakat, negara, dan nasional. Tantangan yang menyebabkan perlunya perubahan dari institusi, yaitu

keunggulan Pendidikan, pembangunan karakter bangsa, perlu penguatan integrasi nasional, serta terwujudnya sistem pembelajaran dan penilaian yang efektif.

Untuk itulah diperlukannya peran pemimpin dalam manajemen perubahan. Manajemen perubahan sendiri diartikan sebagai proses pengelolaan organisasi dan sumber daya potensial menuju keadaan baru yang diinginkan guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Peran pemimpin dalam manajemen perubahan, yaitu membangun hubungan kerja yang efektif, migrasi fungsi manajer (pergeseran), pemimpin dengan memberi contoh, mengembangkan kerja tim, libatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, jadikan pemberdayaan karyawan sebagai cara hidup, membangun keterlibatan. Secara umum, ada tiga variabel kunci dalam mengembangkan strategi prestasi/pencapaian tujuan organisasi: sumber daya yang dimiliki, bisa yang terlibat (industri), dan penciptaan struktur organisasi.

## REFERENCE

- Arifah, N. (2020). Manajemen perubahan dalam mewujudkan madrasah berprestasi. *Muróbbi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 57-70. Dari <http://www.jurnal.iaibafa.ac.id/index.php/murobbi/article/view/235>.
- Darma, A., & Banurea, O. K. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Perubahan Di Lembaga Pendidikan. *Benchmarking-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1-18. Dari <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking/article/viewFile/6956/3130>.
- Muallimah, A. (2011). Implementasi manajemen perubahan dalam mewujudkan Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) di SMP Negeri 1 Sidoarjo (*Doctoral dissertation*, IAIN Sunan Ampel Surabaya). Doi:<http://digilib.uinsby.ac.id/25240/>.
- Murwantini, S. (2017). Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan Di Sekolah Menengah Kejuruan Untuk Mendukung Implementasi Kurikulum 2013. *Jurnal Taman Vokasi*, 5(2), 196-202. Doi: <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/tamanvokasi/article/view/2521>.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sleman, N. T., Tri, A. and Dina, R. (2017). Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Manajemen Perubahan pada Lingkungan Organisasi Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah An- Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Manajemen Perubahan Perubahan dalam Pendidikan Islam Didin Kurniadin dan Imam. *Tadris: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 146-160. Dari <http://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/tadris/article/view/1424>.
- Sobri, R. (2019). Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Manajemen Perubahan Organisasi Pendidikan. *Transformasi: Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam*, 3(1), 59-72.
- Syamsuriadi, S. (2019). Lingkungan dan manajemen perubahan dalam organisasi. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 816-834. Doi:<http://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/download/420/345>.
- Syamsurizal, S. (2020). Peran Kepemimpinan dan Penerapan Manajemen Perubahan dalam Peningkatan Daya Saing Organisasi Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional*, 1(1). Dari <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jambi/article/view/342>.
- Widodo, H. (2017). Manajemen perubahan budaya sekolah. *Manageria: Jurnal manajemen pendidikan islam*, 2(2), 287-306. Doi:<http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/1619>.

- Yuliana, A. T. R. D., & Subiyantoro, S. (2017). Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Manajemen Perubahan pada Lingkungan Organisasi Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah An-Nuur, Ngangkrik Triharjo Sleman. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 146-160. Doi:<http://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/tadris/article/view/1424>.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.