

PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI SEKOLAH MENUJU SEKOLAH BERKUALITAS DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Desi Fatma¹, Reni Renada², Asmendri³, Milyasari⁴

UIN Mahmud Yunus Batu Sangkar, Indonesia^{1,2,3}

UIN Imam Bonjol Padang, Indonesia⁴

Email : desifatma52@dinas.belajar.id¹, renirenanda38@dinas.belajar.id²,
asmendri@uinmybatusangkar.ac.id³, milyasari.@uinb.ac.id⁴

Abstract

The aim of writing this article is to explain the changes and development of school organizations towards quality schools in junior high schools. The method for writing this article is a qualitative approach by conducting literary research through online journals and books. This scientific journal presents material related to changes and development of school organizations towards quality schools in junior high schools. The results of this research are that school principals have played a key role in leading organizational change and development towards quality schools by managing change in accordance with relevant change management theories.

Keywords: Change, Development, Quality Schools

(*) Corresponding Author: Desi Fatma, desifatma52@dinas.belajar.id

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu indikator utama pembangunan suatu negara. Hal ini tidak diragukan lagi merupakan bagian intrinsik dari fungsi lembaga pendidikan dalam menyelenggarakan pendidikan. Hal ini berkaitan dengan seberapa cepat manusia berkembang, yang memerlukan kemajuan lebih lanjut dalam bidang pendidikan. Selain semua pencapaian tersebut, masih ada kekhawatiran yang perlu diatasi. Oleh karena itu, baik pada jenjang pendidikan formal, nonformal, maupun informal, salah satu solusinya adalah dengan tersedianya lembaga pendidikan yang unggul, (Noor et al., 2022).

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, lembaga pendidikan setiap tahunnya secara konsisten terus berkembang mengembangkan bentuk yang lebih kekinian. Institusi pendidikan dapat menjadi tempat pengajaran dan pembelajaran yang sukses jika mereka mempunyai kurikulum yang terdefinisi dengan baik dan terorganisir, menawarkan pengajaran berkualitas tinggi, dan memiliki fasilitas yang memfasilitasi pembelajaran. Secara umum, suatu organisasi—termasuk lembaga pendidikan—harus secara konsisten mengejar kemajuan sebagai upaya untuk menjamin kelangsungan hidup dan kebutuhannya.

Bab II Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan peranan sistem pendidikan nasional dalam membentuk kemampuan dan karakter bangsa yang bermartabat, mencerdaskan kehidupan bangsa dan membina potensi peserta didik menjadi pribadi yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berkepribadian, sehat, berpengetahuan, terampil, kreatif, mandiri, serta mampu menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Tujuan pendidikan nasional tidak

dapat dilepaskan dari mutu pendidikan atau mutu sekolah itu sendiri, (Nurtan et al., 2022).

Strategi Manajemen Pendidikan yang komprehensif dan berfokus pada kualitas, serta pernyataan visi dan misi, sangat penting untuk dimiliki oleh kepala sekolah. Delapan standar isi standar nasional pendidikan, standar kompetensi lulusan (SKL), standar proses pendidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan pendidikan, standar penilaian pendidikan, serta standar pendidik dan tenaga kependidikan yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) menjadi dasar penilaian mutu sekolah kejuruan. Laporan mutu pendidikan yang diterbitkan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memuat daftar Standar Nasional Pendidikan yang telah dipenuhi sekolah. (Syamsul, 2017).

Perubahan dan perkembangan lingkungan luar yang paling dominan dan sangat besar pengaruhnya bagi sekolah yaitu perkembangan IPTEK, kebutuhan pekerja siap pakai (SDM yang mumpuni) dan adanya peraturan/kebijakan (regulasi) yang terus berubah-ubah disesuaikan dengan kebutuhan saat itu.³ Hasil riset Widodo memperlihatkan bahwa keberhasilan perubahan sekolah tergantung pada setiap personal yang terlibat di sekolah, yang pada awalnya mengerti akan makna perubahan dan selanjutnya menjadi pendukung perubahan pada akhirnya, dan nilai-nilai serta kebiasaan yang telah terbentuk disepakati bersama akan menjadi pedoman berperilaku dan menjadi identitas sekolah.⁴ Widayani⁵ dari penelitiannya menyimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam penerapan manajemen perubahan, dan suatu keharusan bagi kepala sekolah untuk mengadakan pendekatan personal yang intensif kepada pendidik maupun tenaga kependidikan agar tidak terjadi gagal paham terhadap perubahan yang dilakukan. Peran kepala sekolah menjadi sangat penting, mengingat bahwa tidak akan terjadi perubahan bilamana ia tidak mau tau terhadap apa yang terjadi, (Arpinal et al., 2023).

Kepala sekolah perlu memiliki rencana yang terstruktur dan terpicik dengan baik, supaya proses penerapan manajemen perubahan di sekolah yang dipimpinannya dapat dilaksanakan. Dari penelitian Darma dan Banurea, diperoleh tahapan kegiatan kepala sekolah yaitu: 1) menanamkan dan menyadarkan setiap personal mengapa perubahan perlu dilakukan, 2) setelah paham dilakukan perubahan sebagaimana yang direncanakan dan 3) perubahan yang telah dilakukan disepakati dan dijadikan kebiasaan dan meminimalisir dampak perubahan. Beberapa faktor penghambat dalam menjalani perubahan, mulai hal sederhana hingga hal yang mendasar meliputi. kebiasaan lama yang kurang baik, rasa senioritas, apriori terhadap perubahan, keterbatasan dana dan sebagainya. Terdapat banyak pandangan perihal terjadinya perubahan, sebagian berpendapat perubahan adalah proses, sebagian menjadikannya tahapan, ada juga menjadikan sistem dan model, (Dewi, 2018).

Adapun perubahan-perubahan yang sangat diharapkan terjadi adalah perubahan-perubahan yang sengaja dibuat atau direncanakan, sengaja diciptakan kondisi ideal yang lebih maju dibandingkan semula bukan apa adanya, yang biasanya terjadi cenderung alami bahkan dapat mengakibatkan terjadinya kemunduran dan tertinggal dimakan zaman atau yang lebih parah dari itu semua adalah eksistensinya di tengah masyarakat hilang (tidak dipercaya oleh masyarakat). Sekolah unggul merupakan sekolah yang dikondisikan sedemikian rupa dari sebuah keinginan untuk menjadikan peserta didiknya menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta berprestasi di tingkat nasional dan internasional serta ditunjang oleh akhlakul karimah. Pada akhirnya, siswa berkembang menjadi individu yang lengkap secara manusiawi, (Palunga & Marzuki, 2017).

Keunggulan di sekolah tersebut sengaja dikembangkan untuk menghasilkan suatu keistimewaan tertentu pada output pendidikan (mutu siswa) dengan standar yang tidak sama satu sekolah dengan sekolah lainnya. Hasil tersebut terwujud jika input, proses pembelajaran, pendidik dan tendik, mutu layanan, serta prasarana senantiasa saling mendukung demi tujuan yang diinginkan. Sebagai pemimpin utama di lingkungan sekolah, kepala sekolah memegang peranan sentral pada merumuskan arah dan visi sekolah serta mengarahkan perubahan menuju prestasi unggul. Dalam mencapai status sekolah unggul, manajemen perubahan menjadi kunci penting, karena dengan manajemen perubahan memungkinkan sekolah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Namun, tidak dapat diabaikan bahwa manajemen perubahan dalam bidang Pendidikan seringkali dihadapkan pada sejumlah tantangan, karena perubahan dapat menimbulkan ketidakpastian, resistensi dan kesulitan dalam mengintegrasikan inovasi dalam pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan fokus pada studi literatur melalui jurnal online dan buku. Langkah pertama adalah mengumpulkan berbagai sumber yang berkaitan dengan perubahan dan pengembangan organisasi sekolah menuju sekolah berkualitas di tingkat sekolah menengah pertama. Setelah itu, dilakukan analisis menyeluruh terhadap berbagai temuan yang terdapat dalam literatur, dengan mengevaluasi kelebihan dan kekurangan dari masing-masing sumber, serta mengintegrasikan temuan-temuan tersebut dengan penelitian yang telah ada sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Manajemen Perubahan

Perubahan didapat dari kata “ubah” dengan arti berganti (bertukar), yang selanjutnya mendapat penambahan imbuhan (-an) sehingga menjadi “perubahan” yang sekarang memiliki makna keadaan (hal) berubah, pertukaran ataupun peralihan. Jadi makna perubahan dapat diartikan sebagai pindah posisi atau beralih dari satu keadaan ke keadaan lainnya. Perubahan dapat juga diartikan pindah posisi sesuatu dari posisi asalnya. Perubahan selalu terjadi setiap saat, apapun di sekitar kita selalu mengalami perubahan. Jika sekitar kita mengalami perubahan dimana kita diam di tempat, sesungguhnya kita secara tak langsung terseret perubahan. Kotter mengatakan bahwa tidak ada yang dapat terhindar dari pengaruh perubahan, baik yang besar maupun yang kecil, semua terkena dampak perubahan, (Arpinal et al., 2023).

Menurut Kasali perubahan merupakan pertanda adanya aktivitas kehidupan dan juga dimaknai kemampuan pembiasaan dan penyesuaian diri untuk mempertahankan dan meneruskan aktivitasnya. Makna lain perubahan yaitu melaksanakan sesuatu dengan cara baru, menurut cara terkini, mengikuti jalur baru, menggunakan teknologi terkini, memakai sistem terkini, menggunakan metoda baru, peleburan dan membuat formasi baru. Ada dua kekuatan yang mendorong keinginan untuk melakukan perubahan yaitu sebab eksternal yang terdiri dari keadaan demografis, kemajuan ilmu, perkembangan mode dan zaman, keadaan sosial dan kebijakan penguasa, sedangkan faktor internal meliputi kepentingan hidup layak, persaingan kerja, produktivitas, perilaku, pergantian struktur, pembiayaan, pemahaman yang keliru serta keputusan pimpinan, (Farwitawati et al., 2022).

Wibowo mengatakan manajemen perubahan merupakan cara yang terstruktur untuk memanfaatkan segenap potensi ilmu, prasarana dan sumber daya yang diperlukan untuk

menghasilkan perubahan pada orang dan kelompok yang dipengaruhi oleh proses perubahan. Selanjutnya Pidarta mengartikan manajemen perubahan adalah upaya yang dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi yang terkoordinir dalam bentuk perencanaan, koordinasi, pengarahan dan pengawasan dengan sasaran agar tujuan organisasi menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pendapat lainnya mengatakan bahwa manajemen perubahan merupakan ilmu dan seni diawali kegiatan menyusun dan merencanakan perubahan yang diikuti tindakan pengorganisasian yang efektif dengan mendistribusikan tenaga yang tepat dalam mengelola perubahan. Dari beberapa pendapat yang diuraikan dapat ditarik kesimpulan yaitu manajemen perubahan adalah strategi, gaya dan cara penataan semua aset yang menghantarkan lembaga kepada keadaan yang diharapkan, dengan tujuan kemampuan lembaga jadi lebih meningkat.

2. Strategi-Strategi Pengembangan

a. Memperkuat sumber daya manusia

Peningkatan keilmuan guru merupakan perhatian utama sekolah karena mereka berperan penting dalam mentransfer pengetahuan kepada siswa, sehingga mereka perlu memiliki keahlian profesional yang mendalam. Mayoritas guru sudah memiliki status tetap di yayasan, sementara kurang dari sepuluh persen lainnya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau masih berstatus honorer. Para guru juga kebanyakan berusia produktif, yang mendukung konsentrasi mereka dalam mengajar dan memperluas kemampuan serta keterampilan siswa (Noor et al., 2022).

Di era saat ini dengan kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat, pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan sikap setiap individu agar mencapai kinerja yang optimal dan hasil yang maksimal.

b. Meningkatkan sarana prasarana sekolah

Fasilitas pusat sumber belajar dan laboratorium penunjang pembelajaran selalu diperbaharui secara berkala terkait dengan perangkat pendukung pembelajaran. Keterampilan dan kompetensi lulusan diduga dipengaruhi oleh penyediaan infrastruktur yang sangat memadai sebagai bagian dari fasilitas pendidikan dan pembelajarannya.

Ketika sebuah sekolah telah melakukan tugasnya dengan baik dalam mendirikan laboratorium, perpustakaan, dan ruang pendukung pendidikan lainnya untuk membantu siswa mengembangkan minat dan keterampilannya, maka sekolah tersebut dianggap baik.

c. Pemutakhiran kurikulum

Kurikulum setiap lembaga pendidikan pada dasarnya dimaksudkan sebagai pedoman dalam melaksanakan proses pendidikan; Oleh karena itu, ia harus beradaptasi dengan perubahan sosial yang diakibatkan oleh semakin dinamisnya peradaban manusia. Kekuatan dan daya saing lulusan akan meningkat jika sejalan dengan tuntutan dunia kerja dan civitas akademika, (Sukaningtyas, 2017).

d. Melakukan pembelajaran yang unggul

Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) oleh masing-masing pengajar mata pelajaran merupakan langkah awal menuju pembelajaran kelas unggul. Untuk menjamin seluruh kegiatan pembelajaran dan penyiapan sumber daya yang dimanfaatkan dalam proses pembelajaran tepat sasaran, guru harus membuat indikator dan tujuan pembelajaran yang selaras dengan visi dan misi sekolah. Selain itu, penting untuk menilai setiap tindakan terkait pembelajaran. Instruktur diharapkan melaporkan kepada wakil kepala kurikulum setiap bulan, atau jika diperlukan, setiap kesulitan yang dihadapi di lapangan, ruang praktik, atau ruang kelas, (Risdiyany, 2021).

Kejelasan sistem perencanaan mengenai komponen-komponennya—kegiatan, hasil, pihak-pihak yang bertanggung jawab, dan hubungan—akan membantu lembaga pendidikan melaksanakan tujuannya dengan lebih berhasil dan efisien. Selain itu, pembelajaran yang efektif terjadi apabila alat dan teknologi yang digunakan sesuai dengan perkembangan teknologi terkini di masyarakat, (Kusumaningrum et al., 2017).

e. Optimalisasi kegiatan ekstrakurikuler

Meningkatkan kemampuan non-akademik anak selain kemampuan akademisnya akan memberikan manfaat yang lebih besar. Memaksimalkan potensi siswa pada tahap pertumbuhan remaja sangat penting sebagai wadah bagi mereka untuk mengeksplorasi bakat dan minatnya. Sebagai lembaga pendidikan, tujuan kami adalah agar lulusan kami berhasil dalam berbagai disiplin ilmu. Meskipun tidak semua lokasi atau lembaga dapat mendukung pengembangan diri siswa sesuai dengan harapannya, namun sekolah merupakan salah satu tempat yang dapat memberikan pemenuhan tersebut melalui kegiatan ekstrakurikuler yang konstruktif.

3. Organisasi Sekolah

Organisasi adalah sistem sosial yang berjalan secara sistemik dan sistematis oleh dua orang atau lebih untuk menggapai tujuan. Organisasi sebagai wadah, tempat, atau suatu sistem dengan melakukan aktivitas bersama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Organisasi secara umum diartikan sebagai suatu entitas atau struktur yang dibentuk oleh sekelompok individu atau entitas lainnya agar dapat tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Didalam organisasi, setiap anggota diberikan tugas dan tanggungjawab masing-masing sesuai dengan kemampuannya. Serta terdapat suatu proses pendayagunaan dan pengelolaan terhadap seluruh sumber daya yang ada, (Diazahputra et al., 2024).

Organisasi sebagai sistem mengintegrasikan kumpulan bagian-bagian secara terorganisir, sehingga saling terkait dan saling bergantung satu sama lain. dalam mencapai tujuan yang dimiliki. Organisasi adalah sistem atau disebut manajemen organisasi, yang diperlukan untuk kelancaran berjalannya suatu organisasi. Organisasi terdiri dari sekelompok yang memiliki latar belakang yang berbeda namun satu tujuan dan bekerjasama untuk menggapainya. Setiap anggota organisasi harus saling berkoordinasi agar dapat tercapainya tujuan dari organisasi. Sehingga, sangat perlu mengelola setiap anggota organisasi agar mereka merasa sangat diperlukan dalam organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Zulkarnain yang menyatakan organisasi merupakan penugasaan

pada setiap orang kedalam aktivitas sesuai fungsinya dan saling bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena tujuan tersebut takkan dapat digapai dengan baik apabila dilakukan secara individu, (Fahrudin, 2020).

Pada dasarnya terdapat berbagai jenis organisasi di dunia ini, mereka dapat dikelompokkan berdasarkan kriteria, tujuan, kepemilikan, ukuran dan banyak faktor lainnya masing-masing. Salah satu yang akan dibahas adalah organisasi pendidikan atau biasa disebut dengan organisasi sekolah. Organisasi sekolah adalah sistem atau badan yang bertugas mengelola dan mengoordinasikan semua kegiatan di dalam sebuah lembaga pendidikan, seperti sekolah dasar, sekolah menengah, atau perguruan tinggi. Peran organisasi sekolah sangat vital dalam mendukung proses belajar-mengajar, dan juga memastikan agar semua operasional berjalan dengan lancar serta kelangsungan lembaga pendidikan tetap terjaga.

Organisasi sekolah dirancang untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pendidikan dan perkembangan siswa. Struktur organisasi ini dapat beragam sesuai dengan tingkat pendidikannya, negara, serta kebijakan sekolah tertentu. Organisasi sekolah bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan, mempromosikan pengembangan pribadi dan akademik siswa, serta menjaga standar etika dan perilaku yang selaras dengan ketentuan yang menjadi pedoman oleh lembaga. Struktur organisasi sekolah terdiri dari beberapa peran, seperti kepala sekolah, staf administrasi, guru dan tenaga pendidik, dewan sekolah atau dewan pembina, komite-komite, siswa, komite orang tua dan guru (KOPG), dan staf dukungan. Meskipun masing-masing posisi dalam organisasi sekolah mempunyai tugas yang unik, mereka semua bekerja sama untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sama. Penyelenggaraan proses pendidikan yang efektif untuk meningkatkan kualitas dan nilai tambah hasil belajar siswa merupakan ciri-ciri organisasi sekolah yang efektif. Tiga elemen lain dari organisasi sekolah yang efektif dijelaskan: komitmen, kepemimpinan, dan manajemen. Pendekatan manajemen berpusat pada institusi pendidikan tertentu, dengan penekanan kuat pada manajemen waktu dan pengembangan organisasi praktis. Seluruh anggota tim mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang terukur, (Farwitawati et al., 2022).

Organisasi sekolah mempunyai peranan vital dalam dunia pendidikan. Berikut merupakan alasan mengapa organisasi sekolah sangat penting. (1) Mengatur dan Mengelola, dalam hal ini organisasi sekolah dapat membantu dalam mengatur dan mengembangkan berbagai hal untuk operasional sekolah, termasuk sumber daya, personil, anggaran, dan infrastruktur. Ini membantu menciptakan kerangka kerja yang terstruktur dan efisien untuk menyediakan pendidikan yang unggul. (2) Memberdayakan Kepemimpinan atau Penentuan Kebijakan, secara tidak langsung organisasi sekolah memberikan platform bagi kepala sekolah, guru, dan staf administratif untuk mengembangkan dan mengeksekusi visi, misi, dan tujuan pendidikan. Mereka juga mendukung kepemimpinan yang efektif dalam mengarahkan sekolah ke arah yang diinginkan. (3) Pengambilan Keputusan Demokratis, seringkali organisasi sekolah melibatkan berbagai elemen yang memiliki kepentingan, yang terdiri dari orang tua, guru, dan staf sekolah, dalam pengambilan keputusan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan pendekatan demokratis dalam mengelola sekolah dan memastikan bahwa kebutuhan dan tujuan semua pihak diperhitungkan saat mengambil keputusan. (4) Kualitas Pendidikan, hal ini dapat melalui pengembangan kurikulum, pemantauan kinerja, dan evaluasi, organisasi sekolah berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan begitu, mereka dapat memastikan apakah program pendidikan sesuai dengan standar dan kebutuhan siswa. (5) Menghubungkan dengan Komunitas, organisasi sekolah sering menjadi jembatan antara sekolah dan komunitas sekitar. Mereka dapat membantu sekolah berkolaborasi dengan komunitas untuk memaksimalkan sumber daya dan mendukung

pendidikan anak-anak. (6) Pengembangan Siswa, organisasi sekolah disini berperan dalam Membuat suasana yang memfasilitasi pertumbuhan diri serta akademik siswa. Mereka dapat mengatur kegiatan ekstrakurikuler, program pengembangan karakter, dan bimbingan siswa. (7) Akuntabilitas dan Pengawasan, melalui komite pengawasan dan pemantauan, organisasi sekolah membantu memastikan bahwa sekolah dan stafnya bertanggung jawab atas pencapaian tujuan pendidikan dan kepatuhan terhadap standar etika dan perilaku. (8) Pemeliharaan Budaya Sekolah, organisasi sekolah memainkan peran dalam pemeliharaan budaya sekolah yang positif dan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah. Mereka mempromosikan norma dan etika yang diharapkan dari siswa dan staf. (9) Menghadapi Perubahan dan Tantangan, hal ini organisasi sekolah membantu sekolah dalam menghadapi perubahan pendidikan dan tantangan yang mungkin terjadi. Mereka dapat beradaptasi dengan perubahan kebijakan, teknologi, dan tren pendidikan. Dengan demikian, organisasi sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif, aman, dan mendukung perkembangan siswa terkait prestasi belajar serta meningkatkan generasi penerus yang beriman dan bertaqwa, mengembangkan struktur organisasi yang baik dan efektif. Mereka juga memastikan bahwa sekolah memenuhi standar pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah dan komunitas pendidikan, serta memungkinkan perbaikan berkelanjutan dalam proses pendidikan yang esensial.

4. Peranan Sang Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Karena hal ini berdampak pada keberhasilan atau kegagalan kualitas pendidikan, kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan standar pendidikan. Secara umum, tanggung jawab kepala sekolah terbagi dalam dua kategori: administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkaitan dengan kemajuan pendidikan profesional., (Muh, 2022).

Banyak pendidik percaya bahwa efektivitas kepala sekolah sebagai pemimpin sangat bergantung pada kapasitas kepemimpinannya. Kapasitas sekolah untuk berfungsi dengan lancar bergantung pada kepercayaan diri, stabilitas emosi, dan stabilitas. Hal ini berfungsi sebagai dasar psikologis untuk memperlakukan karyawan dengan baik, memimpin dengan memberi contoh, dan menyelesaikan tugas. Dalam hal ini, kepala sekolah harus menunjukkan kapasitas mereka untuk mendorong kolaborasi di antara seluruh anggota staf dalam lingkungan yang menghargai komunikasi terbuka dan kemitraan, serta meningkatkan keterlibatan orang tua.

Kepala sekolah sebagai komunikator mempunyai tanggung jawab berperan sebagai perantara dalam mengarahkan instruksi kepada pengajar dan mengarahkan tujuan sekolah kepada masyarakat dan lembaga vertikal. Sekolah memiliki gaya komunikasi kekeluargaan yang memanfaatkan waktu luang mereka. Komunikasi top-down dan bottom-up adalah dua cara arus informasi, (Yusup et al., 2019).

Makna yang terdapat dalam siklus pembelajaran adalah bagaimana istilah “mutu” dipahami dalam ranah pendidikan. Beberapa istilah penting yang terkait dengan konsep kualitas dapat diringkas sebagai berikut: mematuhi standar, mengenali kebutuhan pasar dan konsumen, mengembangkan kebutuhan, dan mengikuti lingkungan global. Ketika kita berbicara tentang mutu yang sejalan dengan standar, kita menunjukkan bahwa aspek tertentu dari administrasi pendidikan memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Masyarakat umum sering melihat bahwa kualitas bangunan sekolah dapat digunakan untuk menentukan kualitas keseluruhannya. Ada pula yang berpendapat bahwa kuantitas lulusan suatu sekolah yang diterima di perguruan tinggi merupakan indikator kualitas yang dapat diandalkan. Penting untuk mempertimbangkan pendidikan formal di sekolah sebagai suatu sistem untuk memahami kualitas pengajaran yang diberikan di sana. Selain itu, kualitas sistem bergantung pada kualitas bagian-bagian penyusunnya dan prosedur yang menghasilkan keluarannya, (Dermawan, 2020).

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan standar pengajaran, termasuk perannya sebagai individu yang mengemban peran manajerial, administratif, supervisi, kepemimpinan, inovasi, dan motivasi.

KESIMPULAN

Visi, misi, dan tujuan sekolah saling terkait. Konsep manajemen perubahan merupakan proses pelaksanaan fungsi manajemen agar tercapai tujuan perubahan organisasi yang tepat. Manajemen perubahan diperlukan agar sekolah dapat beradaptasi dan menjadi pusat inovasi yang memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Sekolah harus menjadi jembatan bagi siswa untuk secara sistematis menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang telah mereka peroleh dalam proses belajar mengajar. Perilaku individu atau kelompok dalam suatu organisasi menjadi faktor dalam perubahan yang menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah yang berbeda-beda dan kapasitas mereka untuk melakukan berbagai perubahan. Keberhasilan perubahan sangat dipengaruhi oleh perilaku individu atau kelompok. Makna pencapaian mutu sekolah terkait dengan mencapai visi dan misi sekolah. Visi dan misi sekolah menggambarkan standar mutu yang diinginkan, dan semua anggota sekolah, termasuk peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, serta warga sekolah lainnya, secara berkesinambungan diberikan pemahaman tentang nilai-nilai dan tujuan yang diusung oleh pendiri atau lembaga. Pemahaman ini penting dalam membangun pemahaman kolektif tentang visi dan misi, serta dalam membangun budaya sekolah yang kuat berdasarkan nilai-nilai yang dianut dan diperkenalkan oleh pendiri atau inisiator lembaga. Pengembangan kapasitas manajemen sekolah juga diperkuat ketika visi dan misi dibangun atas dasar nilai-nilai luhur yang dianut dan diperkenalkan oleh pendiri atau inisiator lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arpinal, A., Jailani, M. S., & Musli, M. (2023). Manajemen Perubahan Kepala Sekolah Menuju Sekolah Unggul di Sekolah Menengah Pertama. *Al-Miskawaih: Journal of ...*, 2(2), 1–9. <https://journal.centris.or.id/index.php/mijose/article/view/278>
- Dermawan, O. (2020). Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Metro Lampung Strategic Management in Improving the Quality of Education in the State Senior High School 1 Metro Lampung. *JTEM (Journal of Islamic Education Management)*, 4(1), 72–81. <https://doi.org/10.24235/jiem.v4i1.6828>
- Dewi, E. R. (2018). Metode Pembelajaran Modern Dan Konvensional Pada Sekolah Menengah Atas. *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran*, 2(1), 44. <https://doi.org/10.26858/pembelajar.v2i1.5442>
- Diazahputra, M. A., Ulfatin, N., & Nurabadi, A. (2024). *Pengembangan Organisasi dan Manajemen Perubahan di Sekolah sebagai Produktivitas Output Peserta Didik*. 158–171.
- Fahrudin, S. (2020). Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Edum Journal*, 3(1), 59–71. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v3i1.55>
- Farwitawati, R., Fithrie, S., & Masirun, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 332–339. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.1021>

- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2017). Problematika Pemberdayaan Dan Pengembangan Berbasis Pesantren. *Ilmu Pendidikan*, 2(2), 139–150.
- Muh, F. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, 2(2), 175–183. <https://doi.org/10.51878/educator.v2i2.1307>
- Noor, T. R., Razan, M., & Nur, A. (2022). Strategi Pengembangan Sekolah Unggulan (Studi Kasus di Sekolah Menengah Kejuruan Migas , Cepu). *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 10, 223–240. <https://jurnal.inkadha.ac.id/index.php/kariman/article/download/255/174>
- Nurtan, N., Bahrudin, I., Isnain, T., Edi Susilo, M., Rizki Kusuma Wardani, D., & Anggela, M. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan Di Smk Negeri 2 Sangatta Utara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati*, 3(1), 17–27. <https://doi.org/10.55943/jipmukjt.v3i1.25>
- Palunga, R., & Marzuki, M. (2017). Peran Guru Dalam Pengembangan Karakter Peserta Didik Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Depok Sleman. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8(1), 109–123. <https://doi.org/10.21831/jpk.v7i1.20858>
- Risdiany, H. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam. *Seminar Nasional Ilmu ...*, 3(2), 197. <https://prosiding.esaunggul.ac.id/index.php/snip/article/viewFile/163/163>
- Sukaningtyas, D. (2017). Pengembangan Kapasitas Manajemen Sekolah dalam Membangun Pemahaman Visi dan Misi. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 36(2), 257–266. <https://doi.org/10.21831/cp.v36i2.11844>
- Syamsul, H. (2017). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (Smp). *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 275–289. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i2.4271>
- Yusup, W. B., Ismanto, B., & Wasitohadi, W. (2019). Evaluasi Program Indonesia Pintar dalam Peningkatan Akses Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 44–53. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p44-53>