



Education Change Strategy

Strategi Manajemen Perubahan Pendidikan

Fitri Maulida Husna ¹⁾

¹⁾ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹⁾ safitrimaulidah0701@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [12 Juni 2024]

Revised [31 Oktober 2024]

Accepted [02 November 2024]

KEYWORDS

Education, Change, Strategy.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Manajemen perubahan adalah proses sistematis penerapan pengetahuan, alat, dan sumber daya yang diperlukan untuk membawa perubahan bagi mereka yang terpengaruh oleh proses tersebut. Manajemen perubahan juga mencakup upaya manajer untuk mengelola perubahan secara efektif. Ini termasuk memahami isu-isu seperti motivasi, kepemimpinan, kelompok, konflik, komunikasi dan disiplin. Oleh karena itu, manajemen perubahan memerlukan strategi yang sesuai dengan situasi saat ini dan kondisi kerangka kerja. atau akan terjadi. Perubahan organisasi merupakan salah satu hal yang tidak dapat dihindari oleh lembaga publik. Dihadapkan pada lingkungan organisasi yang dinamis dan tuntutan masyarakat yang tinggi akan pelayanan yang berkualitas, organisasi publik harus mampu beradaptasi dengan perubahan. Isu-isu strategis yang dipertaruhkan dalam pendidikan saat ini antara lain adalah rendahnya prestasi produktivitas mahasiswa pascasarjana, faktor-faktor terkait isu value for money, dan faktor akuntabilitas pendidikan. Perilaku organisasi mencakup seperangkat ideologi, simbol, dan nilai inti yang kompleks yang berlaku untuk organisasi dan memengaruhi cara mereka menjalankan bisnis. Penajaman budaya organisasi merupakan tugas utama kepemimpinan strategis yang efektif.

ABSTRACT

Change management is a systematic process of applying the knowledge, tools and resources needed to effect change in the people who will be affected by the process. Change management is also understood as an effort taken by managers to manage change effectively, which requires an understanding of issues of motivation, leadership, groups, conflict, communication and discipline. Thus change management should have a good strategy, according to the current situation and conditions. or will happen. Organizational change is one thing that cannot be avoided by public organizations. The dynamic organizational environment and the high demands of society for quality services make public organizations must be able to adapt to change. Strategic issues that are problems in education today include low quality attainment in terms of graduate productivity, factors related to value for money issues and educational accountability factors. Organizational Behavior includes a complex collection of ideologies, symbols, and core values that apply to a company and influence the way it does business. Sharpening organizational culture is a central task of effective strategic leadership.

PENDAHULUAN

Manajemen perubahan adalah praktik memperbarui struktur, fungsi, dan tujuan internal organisasi secara terus menerus untuk memenuhi tujuan yang berubah. Kemampuan perusahaan untuk memperbaiki dirinya sendiri untuk memulai perubahan dibantu oleh pemahaman bahwa perubahan adalah proses yang progresif. Semua orang dipengaruhi oleh perubahan dalam lingkungan organisasi dan kehidupan masyarakat. Contohnya termasuk konsep segar dan inovasi dalam mode keberadaan manusia, serta kedatangan kekuatan yang memacu gerak maju dan perbaikan. Perencanaan sebagai fungsi kepemimpinan merupakan titik awal yang penting untuk memilih tujuan yang akan dilakukan dalam proses eksekusi.

Hal yang sama berlaku untuk pengorganisasian, atau pembangunan. Pengorganisasian adalah alat untuk memajukan tujuan dengan penekanan pada legitimasi, efektivitas, efisiensi, dan keunggulan. Tindakan adalah proses mendorong, mendesak, atau menginspirasi orang untuk mengambil tindakan tertentu untuk menegakkan tujuan.

Strategi seorang pemimpin untuk menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan mereka bergantung pada strategi organisasi untuk meningkatkan hubungan kerja, mendorong kolaborasi, menginspirasi pekerjaan, dan memobilisasi sumber daya organisasi. Memahami. Pendidikan bagi negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, merupakan dinamit dalam fase pembangunan saat ini. Menurut Tilaar (2003:91), ada tiga alasan mengapa pendidikan di Indonesia berkorelasi. Pertama dan terutama, pendidikan akan menjadi hak istimewa.

Di sisi lain, pendidikan yang diarahkan pada aspirasi rakyat yang tinggi dan politik yang tidak sejalan dengan pembangunan ekonomi, menimbulkan kesenjangan antara aspirasi dan kerjasama.

LANDASAN TEORI

Secara umum, frase “strategi” adalah salah satu yang umum digunakan ketika merujuk pada tuntutan untuk mencapai tujuan. Dalam KBBI (1990:859), strategi adalah strategi perang atau strategi perang. Rencana tindakan terperinci untuk mencapai tujuan tertentu adalah strategi. Istilah “strategis” pada awalnya hanya digunakan dalam komunitas militer, karena akan disebutkan pada saat konflik. Setiap kali sebuah strategi digunakan, seorang komandan yang fokus pada peningkatan taruhan akan diikuti.

Banyak orang setuju bahwa strategi adalah keahlian. Strategi dapat digambarkan sebagai seperangkat aturan yang dimaksudkan untuk memberikan panduan dalam bidang usaha tertentu, aturan yang harus diamati dengan cermat dan di luar gerakan ke atas yang rasional.

Jenis-Jenis Strategi

Menurut David (2004:231) strategi dapat dibedakan atas 5 jenis, yaitu sebagai berikut :

1. Strategi Integrasi.
Integrasi ke depan, integrasi ke belakang, dan integrasi horizontal terkadang disebut integrasi vertikal. Strategi integrasi vertikal memungkinkan perusahaan mengendalikan distributor, pemasok, dan pesaing.
2. Strategi Intensif.
Penetrasi pasar dan pengembangan produk terkadang disebut strategi terfokus karena keduanya membutuhkan upaya yang terfokus untuk meningkatkan daya saing produk yang ada.
3. Strategi Diversifikasi.
Ada tiga jenis strategi diversifikasi: diversifikasi konsentris, diversifikasi horizontal, dan diversifikasi berganda. Menambahkan produk dan layanan baru tetapi terkait biasanya disebut diversifikasi konsentris. Menambahkan produk atau layanan baru yang tidak terkait dengan pelanggan yang sudah ada disebut diversifikasi horizontal. Menambahkan produk dan layanan baru tidak disebut diversifikasi konglomerat.
4. Strategi Defensif.
Disamping strategi integratif, intensif, dan diversifikasi, organisasi juga dapat menjalankan strategi rasionalisasi biaya, divestasi, atau likuidasi. Rasionalisasi Biaya, terjadi ketika suatu organisasi melakukan restrukturisasi melalui penghematan biaya dan aset untuk meningkatkan kembali penjualan dan laba yang sedang menurun.
5. Strategi Umum Michael Porter.
Menurut Porter, ada tiga landasan strategi yang dapat membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif, yaitu keunggulan biaya, diferensiasi, dan fokus. Porter menamakan ketiganya strategi umum. Keunggulan biaya menekankan pada pembuatan produk standar dengan biaya per unit sangat rendah untuk konsumen yang peka terhadap perubahan harga.

METODE PENELITIAN

Metode analisis kualitatif dan deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Membaca beberapa buku harian dan buku pendukung untuk mengumpulkan informasi untuk artikel ini digunakan dalam metode ini. Studi ini tergantung pada informasi yang berkaitan dengan strategi manajemen perubahan pendidikan. Menurut Sugyono (2018), metode ini sangat membantu penulis dalam proses penulisan artikel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Perubahan

Kata “manajemen” merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris “management” ke dalam bahasa Indonesia. Terry mengacu pada Kamal dalam Daknell (2004): “Memimpin adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang ditentukan yang menggunakan sumber daya manusia dan lainnya untuk menentukan dan menegakkan tujuan yang telah ditetapkan.” Kepemimpinan adalah suatu prosedur yang ditetapkan untuk mengatur, merencanakan, melaksanakan, dan memelihara pengendalian yang terjadi (Dwi Ananda & Aslami, 2022). Mempertimbangkan dan berkomitmen untuk menggunakan sumber daya manusia dan lainnya.

Buku yang sama oleh Mondy dan Premaux menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses yang muncul melalui usaha orang lain”, yang dimaksudkan dengan pengertian bahwa itu adalah proses yang timbul melalui usaha orang lain. Gaya manajemen Marie Parker Follett digambarkan dalam



Vidare sebagai “seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain” (seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain) oleh Mamdou M. Hanafi (1997:7). Ini menyiratkan bahwa Manajemen sebagai suatu teknik untuk mencapai sesuatu melalui orang lain (a technique for achievement things through others). Ini berarti bahwa pemimpin bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, bukan bertindak sendiri.

Menurut Hersey dan Blanchard (1982:3), manajemen didefinisikan sebagai proses dimana orang atau kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, berlaku untuk semua bentuk dan jenis organisasi. Tidak seperti proses lain yang dijelaskan oleh Hani Handko (1984:8), manajemen adalah perencanaan usaha anggota dalam suatu organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. , proses pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Menurut bahasa melayu. SP. Hasibuan (2003:1-2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Kontrol dan pemeliharaan semua sumber daya dan elemen yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau sasaran kerja tertentu merupakan kepemimpinan. Dicapai. Selain itu, Sagara menegaskan dalam buku lain bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, perlu memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia dan mengembangkan prosedur formal untuk mengatur, merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi fungsi di semua bidang.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses penggunaan sumber daya organisasi secara efektif untuk melaksanakan kegiatan. Selain itu, Sagara menjelaskan bahwa perencanaan sebagai fungsi kepemimpinan sangat penting untuk menempatkan target kepemimpinan dalam kerangka pengambilan keputusan. Perencanaan adalah proses mengidentifikasi dan menggunakan sumber daya secara komprehensif setelah perhitungan dan keputusan yang beralasan.

Hal yang sama berlaku untuk pembersihan (organisasi). Organisasi yang baik harus berorientasi pada tugas. Hal ini dikarenakan tujuan organisasi itu sendiri merupakan alat untuk memperlancar pencapaian tujuan dengan mempertimbangkan legitimasi(Winardi, 2006). Itu berarti menanggapi tuntutan eksternal dengan menunjukkan kinerja organisasi yang meyakinkan para pemangku kepentingan tentang kemampuan mereka untuk mencapai tujuan mereka. efisiensi (efektivitas), yaitu kesadaran organisasi akan penggunaan waktu, uang dan sumber daya yang terbatas; Efisiensi (efisiensi), yaitu ketetapan personel dalam pelaksanaan tugas. Keunggulan (Excellence), yaitu gambaran tentang kemampuan lembaga dan pengelolanya dalam menjalankan fungsi dan tugasnya untuk meningkatkan citra dan reputasi lembaga.

Tindakan berusaha untuk membujuk, membimbing atau memotivasi orang untuk melakukan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan(Baidowi, 2022). Suatu bentuk yang memberikan bawahan bahwa bentuk untuk mencapai tujuan menyangkut organisasi yang cepat hubungan kerja, mempromosikan kerjasama, motif untuk bekerja dan mobilisasi penyelenggara kebangkitan. Memahami. Pengawasan adalah manajemen yang memotivasi dan mengarahkan upaya untuk mencapai tujuan, membangun organisasi, otoritas, tanggung jawab, dan konsep informasi untuk memandu proses atau tindakan yang memastikan dan Institusi bekerja untuk mencapai tujuan dan implementasinya lebih mudah dipantau. . Sebelum melakukan inspeksi, tetapi kemudian menebang orang di luar negeri, disarankan agar liga swasta terlibat dan mengatur kewajiban, dengan memantau agar kegiatan staf mengikuti dan menyusun rencana kerja(Arifah, 2014).

Perubahan

Perubahan sering terjadi secara spontan tanpa kita sadari. Perubahan membawa manfaat bagi organisasi dan kelangsungan hidup organisasi, namun tanpa perubahan, era organisasi tidak akan bertahan lama. Tujuan dari perubahan ini adalah agar organisasi tidak menjadi statis dan tetap dinamis dalam menanggapi perubahan zaman, kemajuan teknologi dan bidang kesehatan, yaitu meningkatkan kesadaran pasien akan kualitas pelayanan. Itu saja. Ada dua jenis perubahan: perubahan yang tidak direncanakan dan perubahan yang direncanakan.

Perubahan yang tidak direncanakan termasuk perubahan perkembangan atau perubahan mendadak, sedangkan perubahan yang direncanakan adalah perubahan yang disengaja atau manajemen yang direncanakan. Perubahan yang dilakukan dengan sengaja cenderung bersifat spontan, sehingga proses perubahan lebih cenderung dilakukan oleh sistem itu sendiri(Rosmala Dewi & Kurniawan, 2018). Faktanya, kita sering berpikir tentang perubahan, meskipun perubahan sudah terjadi pada saat itu.

Menurut Wibowo (2008:9) Perubahan adalah membuat sesuatu menjadi berbeda(Manumanoso Prasetyo, 2018), perubahan merupakan pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan dimasa depan dengan factor-faktor sebagai berikut :.

Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari masyarakat itu sendiri. Faktor-faktor tersebut merasa perlu adanya perubahan. Dengan demikian, semua organisasi menghadapi pilihan untuk mengubah atau dihancurkan oleh kekuatan perubahan. Faktor internal dalam suatu organisasi juga dapat menjadi kekuatan pendorong yang membutuhkan perubahan. Faktor internal meliputi:

1. Perubahan ukuran dan struktur organisasi
Perubahan ini telah memaksa banyak perusahaan melakukan restrukturisasi, sebagian besar melalui perampingan atau outsourcing. Reorganisasi biasanya lebih datar, organisasi berbasis tim. Tujuan outsourcing adalah untuk menarik tenaga kerja terampil untuk meningkatkan hasil bisnis (Eka Putri et al., 2016). Tujuan dari perubahan dalam ruang lingkup dan struktur organisasi ini adalah untuk memastikan bahwa ada staf yang sesuai untuk tugas dan uraian tugas yang diberikan, bahwa ada spesialis di bidang ini dalam organisasi dan bahwa sekolah berfungsi sebagaimana mestinya.
2. Perubahan dalam sistem administrasi
Perubahan sistem manajemen bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, mengubah citra sekolah atau meningkatkan kekuatan dalam organisasi. Perubahan sistem manajemen bertujuan untuk meningkatkan daya saing organisasi.
3. Introduksi teknologi baru
Perubahan teknologi baru terjadi dengan cepat dan memengaruhi cara orang bekerja dalam suatu organisasi. Teknologi baru harus membuat perusahaan lebih kompetitif. Teknologi telah mengubah pekerjaan dan organisasi. Penggantian pemantauan terkomputerisasi memberi administrator lebih banyak kendali dan menyederhanakan organisasi.

Faktor eksternal

1. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar organisasi, yaitu ekonomi, politik, hukum, teknologi, budaya, sumber daya alam, demografis, sosiologis, dll. yang dapat mempengaruhi organisasi dan operasinya. Semua faktor yang datang dari luar. Faktor eksternal lainnya adalah:
2. Lingkungan Alam Fisik yang Ada di Sekitar Manusia
Perubahan dapat disebabkan oleh lingkungan fisik, seperti gempa bumi, angin topan dan bencana banjir, yang dapat menyebabkan masyarakat yang tinggal di daerah tersebut meninggalkan rumah mereka. Ketika masyarakat pindah ke pemukiman baru, mereka harus beradaptasi dengan kondisi alam yang baru.
3. Peperangan.
Perang dengan negara lain dapat menyebabkan perubahan besar dalam sistem sosial, organisasi, dan struktur sosial.
4. Pengaruh Kebudayaan Masyarakat Lain
Pengaruh dari budaya orang lain dapat menyebabkan perubahan sosial dan budaya. Hubungan yang berlangsung secara fisik antara dua komunitas cenderung menghasilkan pengaruh timbal balik. Dengan kata lain, setiap komunitas tidak hanya mempengaruhi komunitas lain, tetapi juga dipengaruhi oleh komunitas lain.

Manajemen Perubahan

Beberapa ahli, memberi definisi tentang manajemen perubahan sebagai berikut:

1. Menurut Wibowo, Manajemen perubahan adalah suatu proses penerapan pengetahuan, peralatan, dan sumber daya secara sistematis untuk memengaruhi ketinggian mereka yang terpengaruh oleh proses tersebut.
2. Menurut Winardi, manajemen perubahan adalah upaya yang dilakukan manajer untuk mengatur perubahan secara efektif. Masalah panjang ditandai dengan motivasi, panahan, pembalikan, konflik dan komunikasi.
3. Manajemen perawaken adalah upaya untuk mengelola konsekuensi dari perubahan organisasi. Suatu organisasi dapat timbul karena organisasi tersebut berada di antara organisasi atau di luar organisasi.

Manajemen perubahan adalah proses, alat, dan teknik untuk mengelola aspek manusia dari proses perubahan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan secara efektif menghasilkan perubahan dalam individu, tim, dan sistem (Fitri Pasaribu & Aslami, 2022).

Tahapan Dalam Manajemen Perubahan

Hampir semua perubahan terjadi secara bertahap. Serupa manajemen perubahan. Manajemen perubahan terdiri dari empat fase:



1. Mengubah tingkat identifikasi. Pada titik ini ada harapan seseorang dapat melihat perubahan apa yang sedang atau akan terjadi. Pada tahap ini, individu atau kelompok dapat mengenali kebutuhan akan perubahan dan mengidentifikasi sifat dari perubahan tersebut.
2. Mengubah tahap perencanaan. Fase ini harus dianalisis dalam hal mendiagnosis situasi teknis, pilihan dan keputusan strategis umum. Proses ini harus mempertimbangkan adanya faktor pendukung untuk memastikan bahwa perubahan itu tepat.
3. Mengubah fase implementasi. Pada tahap ini, proses pencairan, transformasi, dan pembekuan yang diharapkan terjadi. Perubahan dapat menyebabkan masalah. Oleh karena itu, perlu untuk memantau perubahan.
4. Fase evaluasi dan umpan balik. Pada fase ini dilakukan pengumpulan data dan evaluasi data, karena pada fase ini evaluasi berlangsung dan data diperlukan. Hasil evaluasi ini mengalir ke tahap awal dan nantinya dapat mempengaruhi perubahan yang diperlukan.

Strategi Manajemen Perubahan

Ada beberapa jenis strategi manajemen perubahan. Jenis-jenis strategi manajemen perubahan antara lain adalah :

1. Political strategy : Pemahaman mengenai struktur kekuasaan yang terdapat dalam sistem sosial.
2. Economic Strategy : Pemahaman dalam memegang posisi pengaturan sumber ekonomik, yaitu memegang posisi kunci dalam proses perubahan berencana.
3. Academic Strategy : Pemahaman bahwa setiap manusia itu rasional, yaitu setiap orang sebenarnya akan bisa menerima perubahan, manakala kepadanya disodorkan data yg dapat diterima oleh akal sehat (Rasio).
4. Enginering Strategy : Pemahaman bahwa setiap perubahan menyangkut setiap manusia.
5. Military Strategy : Pemahaman bahwa perubahan dapat dilakukan dengan kekerasan/ paksaan.
6. Confrontation Strategy : Pemahaman jika suatu tindakan bisa menimbulkan kemarahan seseorang, maka orang tersebut akan berubah.
7. Applied behavioral science Model : Pemahaman terhadap Ilmu perilaku.
8. Followship Strategy : Pemahaman bahwa perubahan itu dapat dilakukan itu dapat dilakukan dengan mengembangkan prinsip kepengikutan.

Strategi umum menurut Chaedar Alwaasilah (2008:5) dalam pengembangan pendidikan untuk mencapai mutu yang berkelanjutan ada empat:

1. Kegiatan pendidikan –sebagai investasi jangka panjang-;
2. Menerapkan pendidikan kejuruan dan transformasi teknologi dari negara maju, diikuti penciptaan sumber daya insani berketerampilan tinggi dan menguasai teknologi dilanjutkan dengan pendidikan yang diarahkan pada pengembangan pengetahuan dan teknologi bagi penciptaan kesejahteraan masyarakat;
3. Penopang bagi sumber daya manusia melalui sistem pendidikan tinggi yang unggul;
4. Upaya tersebut perlu dilakukan secara sinergis dengan hak otonomi, tanggung jawab, dan peran yang lebih luas kepada lembaga swasta, social dan kemasyarakatan.

Selain itu, upaya untuk lebih mengembangkan pendidikan juga mencakup relevansi sistem manajemen melalui diferensiasi pelatihan kejuruan, proses seleksi dan evaluasi yang lebih ramping, serta program yang lebih disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja di berbagai wilayah pembangunan(Arifin, 2017). Diperlukan. Bidang: Kita harus menanamkan kecintaan pada pekerjaan dan informasi menarik sejak masa sekolah dasar dan memajukan pendidikan nonformal. Intervensi yang seimbang untuk memahami aspirasi profesional kaum muda memerlukan penerapan sikap 'independen'. Menggunakan filter ini memberi Anda hasil yang matang dalam dua dimensi: intelektual dan motivasi. Penataan ulang sistem pendidikan dalam hal keseimbangan antara isi kurikulum, peningkatan mutu dan kerjasama antara lembaga swasta dan negara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Perilaku organisasi adalah bidang penelitian yang mempelajari pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia dengan tujuan menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi juga mengacu pada studi tentang penyebab manusia dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Secara keseluruhan terdapat empat strategi pengembangan pendidikan untuk mencapai mutu yang berkelanjutan. (1) Kegiatan pendidikan sebagai investasi jangka panjang. (2) Melaksanakan pelatihan kejuruan dan inovasi

teknologi dari negara maju, melatih tenaga terampil untuk memperoleh keterampilan, dan memberikan pelatihan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menciptakan kesejahteraan sosial. (3) Dukungan personel dari sistem pendidikan tinggi yang unggul. (4) Upaya tersebut harus dilakukan secara sinergis dengan otonomi, tugas, dan hak peran yang lebih luas dari lembaga swasta, sosial, dan kemasyarakatan.

Saran

Mengingat bahwa pendidikan tinggi mempersiapkan generasi saat ini untuk peran kepemimpinan masa depan, manajemen perubahan secara khusus didisiplinkan sebagai proses sistematis untuk mempengaruhi perubahan pada orang, institusi, dan organisasi, khususnya di pendidikan tinggi. Banyak faktor yang dapat menyebabkan terjadinya perubahan pada suatu perguruan tinggi, tergantung bagaimana manajemen jurusan membawa jurusan tersebut ke arah yang diinginkan. Bagaimanapun, perubahan itu wajar dan akan selalu terjadi. Persoalannya adalah bagaimana mengimplementasikan perubahan-perubahan agar dapat memperbaiki ke arah yang lebih baik. Agar manajer berhasil mengelola perubahan, harus ada disiplin dan sinergi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, N. (2014). Manajemen perubahan dalam mewujudkan madrasah berprestasi. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 2071–2079.
- Arifin, A. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin diperguruan tinggi. *EDUTECH Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3 No 1(1), 117–132.
- Baidowi, A. (2022). Manajemen Perubahan Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 3, 55–63. <https://doi.org/10.37411/jjem.v3i1.1278>
- Dwi Ananda, F., & Aslami, N. (2022). *Perubahan Strategi Manajemen dalam Meningkatkan Disiplin di Perguruan Tinggi*. 2(1), 1804–1819.
- Eka Putri, D., Sugih Arta, P., & Ruth Silaen, N. (2016). *Manajemen Perubahan*.
- Fitri Pasaribu, A., & Aslami, N. (2022). *Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Disiplin Perguruan Tinggi*. 2(1), 2126–2133.
- Manumanoso Prasetyo, M. A. (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(1), 80–101. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v2i1.267>
- Rosmala Dewi, R., & Kurniawan, T. (2018). MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI PUBLIK: MENGATASI RESISTENSI PERUBAHAN. *Jian Fis Uny*, 6(1), 2406–9515. <https://journal.uny.ac.id/index.php/natapraja>
- Winardi, J. (2006). *Management of Change - Models of Change*. 184.