

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MELAKUKAN
MANAJEMEN PERUBAHAN**

(JURNAL)

Oleh

**NOVENNA BR SEBAYANG
RISWANDI
SUGIMAN**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2019**

**HALAMAN PENGESAHAN
JURNAL SKRIPSI**

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melakukan
Manajemen Perubahan di SD Mawar Saron

Nama Mahasiswa : **NOVENNA BR SEBAYANG**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1513053070

Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Bandar Lampung, 27 Mei 2019
Penulis,

Novenna Br Sebayang
NPM 1513053070

Mengesahkan

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Riswandi , M.Pd.
NIP197608082009121001

Drs. Sugiman, M.Pd.
NIP 19560906198211 1 002

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melakukan Manajemen Perubahan

Novenna Br Sebayang¹, Riswandi², Sugiman³

FKIP Unila Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

e-mail: Novenna_sebayangsebayang,+6283168235860

***Abstract:* THE PRICPAL LEADERSHIP IN CHANGE MANAJEMENT AR MAWAR SARON**

The research to describe the leadership of headmaster in managing change at Elementary School Mawar Saron with a focus of research on 1) leadership of headmaster in planning change, 2) leadership of headmaster in organizing change, 3) leadership of headmaster in crrying out change drivers, 4) leadership of headmaster in supervising change. The method pf this reseach is qualitative with a case study design. Techniques for collecting data through interviews, observation, and documentation. The research data sources are principals and educator at Elementary School Mawar Saron. The data analysis techniques, namely data collection, process of analyzing conclusions. Reseach results: management of changes made by the principal stars from management planning changes in management organizing management of changes implementation, through the management of these changes, an evalutation was carried out. In order to achieve a desired goal.

Keywords: *leadership, headmaster and management of change*

abstrak

Penelitian ini berjutujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan manajemen perubahan di SD Mawar Saron, dengan fokus penelitian 1)kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan perencanaan perubahan, 2)kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan pengorganisasian perubahan, 3)kepemipinan kepala sekolah dalam melakukan penggerak perubahan, 4)kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan pengawasan perubahan. Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan rancangan studi kasus. Tehnik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data penelitian adalah kepala sekolah dan pendidik di SD Mawar Saron. Tehnik analisis data yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, peroses penarik kesimpulan.

Kata Kunci: kepemimpinan, kepala sekolah dan manajemen perubahan

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman semakin maju dan berkembang berbagai pihak turut serta dalam kemajuan suatu bangsa dan negara. Perkembangan suatu negara tidak lepas dari institusi pendidikan yang menorehkan sejarah tentang lahirnya manusia yang berkualitas dan berintegritas.

Pendidikan salah satu faktor utama untuk membentuk suatu bangsa yang beradab dan berilmu pengetahuan, melalui pendidikan kita dapat menggali potensi yang ada dalam diri setiap individu dan juga meningkatkan

Menurut Yahya (2006: 1) manajemen adalah “suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Standar tersebut menjadi acuan kepala sekolah dalam melakukan manajemen perubahan yang tetap pada acuan visi misi dan tujuan sekolah.

sekolah menjadi sumber acuan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya di sekolah.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di SD Mawar Saron pada tanggal 11Maret 2019, peneliti menemukan daya tarik pada kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan manajemen perubahan di SD Mawar Saron Bandar Lampung. Peneliti menemukan bahwa kepemimpinan di sekolah tersebut sudah menerapkan pola kepemimpinan yang demokratis, disiplin namun kekeluargaan, para pendidik dan staf yang berada di sekolah tersebut sangat kompak dalam membantu tugas kepala sekolah dan peneliti tertarik atas keunggulan dan pelaksanaa Pendidikan berkarakter di sekolah SD Mawar Saron.

KAJIAN PUSTAKA

A. Pemimpin dan Kepemimpinan di Sekolah

Soebagiodiwirio (2000 :162) bahwa, “kepemimpinan kepala sekolah adalah ujung tombak pendidikan Indonesia. Lebih lanjut lagi menurut

Timpe (2002: 56) ”Kepemimpinan adalah proses dua pihak, dua arah artinya, satu pihak harus mengetahui cara memimpin, dan pihak lain harus mengetahui cara mengikuti. Tetapi dalam pelaksanaannya, tidak ada hal-hal seperti pemimpin “murni” dan pengikut “murni”. Setiap pihak adalah pemimpin dan pengikut pada waktu bersamaan, dan kedua belah pihak memikul tanggung jawab untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan”. Dilanjut oleh Menurut pendapat Kreitner & Kinicki (2004: 124) yang menyatakan:

kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana seorang pemimpin meminta partisipasi secara sukarela dari bawahannya sebagai upaya untuk meraih tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi.

B. Kepala Sekolah

Menurut Arikunto (2009: 80). “Kepala sekolah yang baik diharapkan akan membentuk pelaksanaan pembelajaran yang baik pula. Jika pembelajaran di sekolah baik tentunya akan menghasilkan prestasi yang baik pula baik peserta didiknya maupun pendidiknya”. Wahjosumidjo(2011:3)

mendefinisikan bahwa, “pemimpin sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap staf dan para peserta didik, pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugas”. Lebih lanjut menurut Sudriamunawar (2002: 32) :

Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah usaha kepala sekolah mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, peserta didik, orang tua peserta didik dan pihak lain yang terkait yang berperan serta guna bahwa mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Menurut Mulyasa (2007: 25). “Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran”.

Dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan pendidik. Namun demikian dalam mencapai keberhasilan pengelolaan sekolah peran serta dari para orang tua dan peserta didik, juga turut mendukung keberhasilan itu. Pencapaian keberhasilan, pengelolaan tersebut harus didukung oleh sikap pola dan kemampuan kepala sekolah dalam memimpin lembaga pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Kepemimpinan kepala sekolah

diharapkan dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan bagi lahirnya iklim kerja dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif. Hal ini berarti bahwa seluruh komponen pendidikan di sekolah harus dikembangkan secara terpadu dalam rangka meningkatkan relevansi atau kesesuaian dengan kualitas pendidikan.

Pendapat sejumlah ahli di atas dapat disimpulkan kepala sekolah adalah pendidik yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Meskipun pendidik yang mendapat tugas tambahan kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap aplikasi prinsip-prinsip administrasi pendidikan yang inovatif di sekolah.

C. Manajemen Perubahan

Dalam hal ini pemimpin dituntut untuk melakukan beberapa langkah agar dapat melakukan manajemen perubahan yang efektif, adapun langkah langkah tersebut adalah:

1. Merencanakan Perubahan (Manajemen Perencanaan Perubahan)

Dalam melakukan perencanaan perubahan harus ditetapkan visi, misi dan tujuan dari proses perubahan itu sendiri, sehingga konsep perubahan akan mudah dipahami dan diimplementasikan secara terstruktur dengan penjadwalan yang tepat sesuai skala

prioritas untuk menuju pada goal suatu organisasi.

2. Mengorganisasikan Perubahan (Manajemen Pengorganisasian Perubahan)

Pengorganisasian itu dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan baik. Sebenarnya, manusia adalah faktor yang paling terdepan dalam pentingnya dan perhatian. Dengan cara ini (mengorganisir), orang-orang dipersatukan dalam melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan. Tinjauan teratas dari “Pengorganisasian” ini adalah untuk membantu orang-orang dalam bekerja bersama-sama secara efektif. Seorang pimpinan harus mengetahui, kegiatan-kegiatan apa yang akan diurus, siapa yang membantu dan yang dibantu, saluran-saluran komunikasi, pengelompokan pekerjaan yang diikuti, hubungan-hubungan antara kelompok-kelompok kerja yang berbeda-beda susunan kelompok dari pekerjaan itu.

3. Pelaksanaan Perubahan (Manajemen Penggerak Perubahan)

Proses perubahan dapat tercapai apabila penetapan visi, misi dan tujuan perubahan dapat di sosialisasikan pada seluruh sumberdaya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan yang

dibarengi dengan penataan struktur organisasi dan struktur kerja yang jelas dan terarah untuk mempermudah pengawasan selama proses perubahan. Hal ini pemimpin harus menjadi penggerak dalam melakukan perubahan organisasi tersebut.

4. Mengelola Proses Perubahan (Manajemen Kontrol Perubahan)
 Mengelola proses perubahan merupakan inti dari manajemen perubahan, di mana suatu konsep perubahan sebegitu apapun apabila tidak dibarengi dengan pengelolaan manajerial atau apabila tidak dipimpin oleh *manager* yang baik, proses perubahan tidak akan dapat tercapai bahkan akan menimbulkan konflik dan permasalahan baru. Fungsi manajemen perubahan harus dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab untuk mengarah pada pencapaian tujuan.

mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik dan profesional.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis pendekatan kualitatif. Hal ini menggambarkan tentang realitas secara objektif. Sejalan dengan hal tersebut menurut Anselm & Corbin (2003: 1) menyatakan bahwa,

penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Meskipun datanya dapat dihitung dan disampaikan dengan angka sebagaimana dalam sensus, analisis datanya bersifat kualitatif.

Penelitian dalam penelitian ini adalah kepala sekolah. Objek dalam penelitian ini fokus pada *Study Deskripif* kepemimpinan kepala sekolah

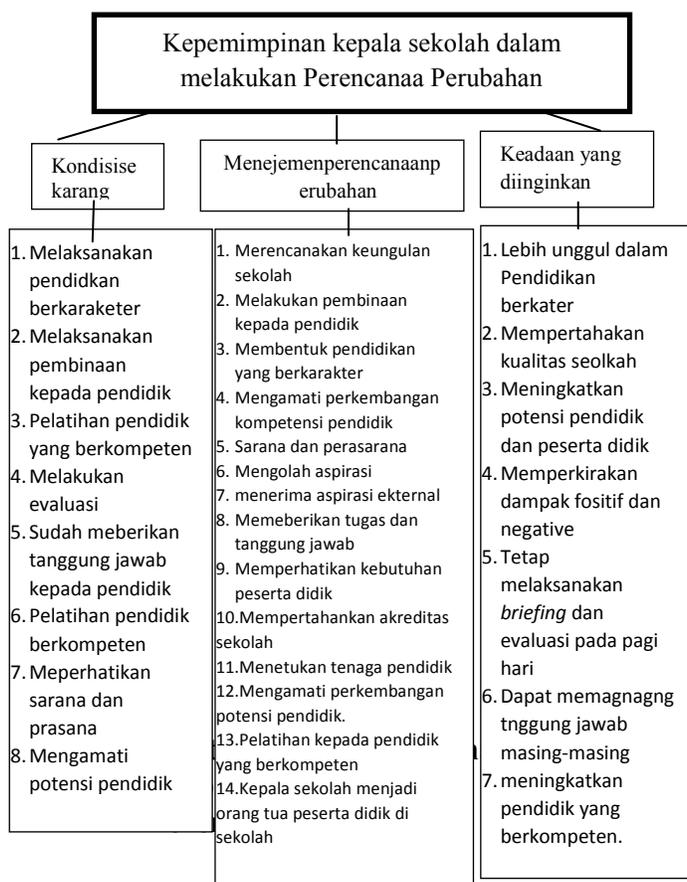
Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi partisipatif, berasal dari kata *observation* yang berarti pengamatan. Susan dalam Sugiyono (2018) dalam observasi partisipatif peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktifitas mereka.

2. Wawancara, Peneliti akan melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan perwakilan dewan guru. Menurut Sugiyono (2018:137) menyatakan bahwa, wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu.

3. Dokumentasi merupakan salah satu data dalam penelitian yang harus dimiliki oleh peneliti kegunaannya untuk memperkuat hasil penelitian hasil dokumentasi dapat berupa foto-foto, catatan harian, laporan, peraturan, surat-surat dan sebagainya yang tersimpan. Sugiyono (2018: 240) menyatakan bahwa, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

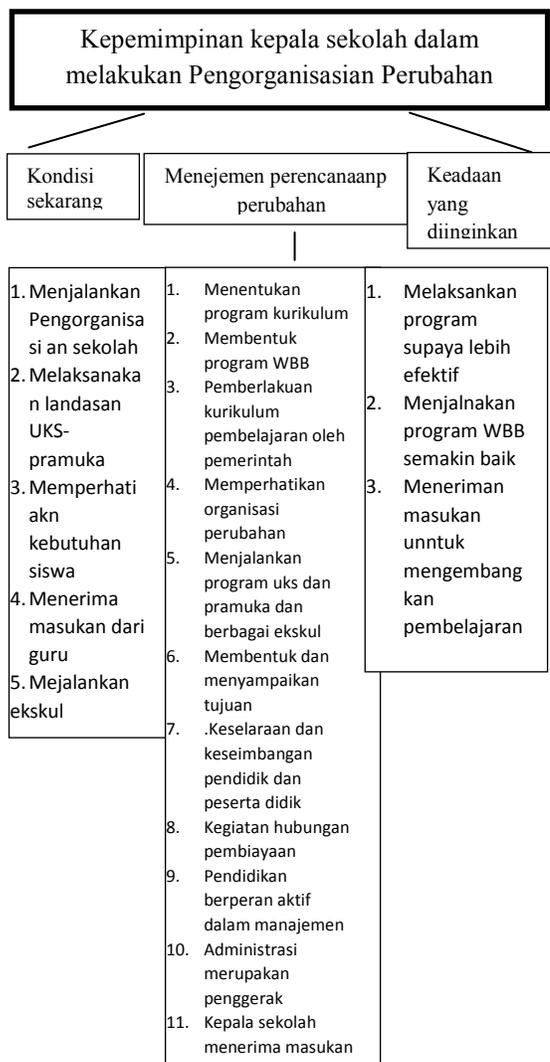
TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Berdasarkan hasil paparan data penelitian, terdapat beberapa strategi kepala sekolah sebagai (perencanaan) perubahan adalah melaksanakan perubahan yang telah di tentukan, perubahan yang dilaksanakan harus sesuai dengan visi dan misi. kepala sekolah menentukan tujuan suatu perubahan kepala sekolah menentukan prioritas apa yang harus dilaksanakan terlebih dahulu.

Mulyasa (2005: 100) kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

Sarbini (2011: 15) perencanaan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, proses pembuatan serangkaian kebijakan untuk mengendalikan masa depan sesuai yang ditentukan, perencanaan adalah untuk memadukan antara cita-cita nasional dan *resources* yang ada.



Konteks Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melakukan Pengorganisasian

Berdasarkan hasil paparan data penelitian, terdapat beberapa strategi kepala sekolah sebagai (pengorganisasian) membentuk program-program sekolah yang akan dilaksanakan. Strategi kepala sekolah untuk menghimpun dan mengatur sumber daya yang diperlukan untuk dilaksanakan dengan baik. Kepala

sekolah membantu atau bekerja bersama untuk mendapatkan hasil yang efektif dan sesuai terhadap apa yang diinginkan.

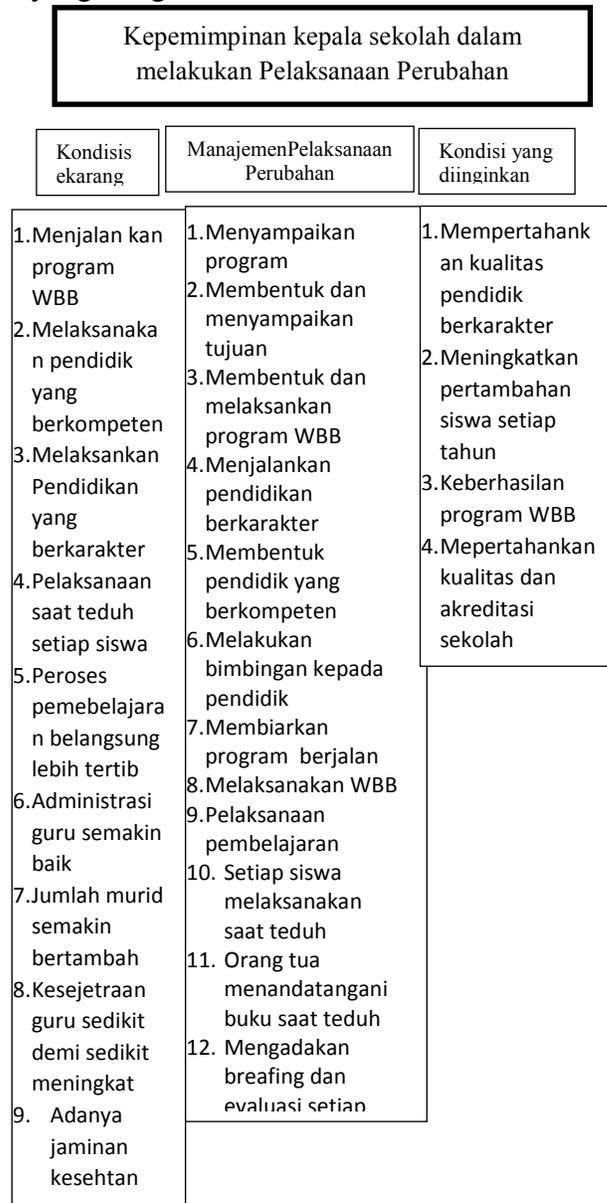


Diagram Konteks Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melakukan Penggerak

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melakukan Manajemen

Perubahan (Pelaksanaan) di SD Mawar Saron.

Berdasarkan hasil paparan data penelitian, terdapat beberapa strategi kepala sekolah sebagai (pelaksanaan) melaksanakan tujuan perubahan yang sudah ditentukan namun berpegang teguh pada visi dan misi. Kepala sekolah mengikut sertakan pendidik dalam peroses perubahan untuk mencapai visi dan misi. Kepala sekolah membentuk suatu organisasi untuk struktur kerja yang jelas dan terarah untuk mempermudah pengawasan selama peroses perubahan. Kepala sekolah mengatur atau melakukan perubahan organisasi yang sudah direncanakan.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan Pengawasan Perubahan

Kondisi ekarang	Manajemen Pengawasan Perubahan	Kondisi yang diinginkan
1. Melaksanakan pengawasan terhadap program pembelajaran 2. Melakukan kontrol untuk program berjalan 3. Mengontrol sejauh mana program diberlakukan 4. Mengontrol samapi sedikit detailnya 5. Mengontrol program tahunan (WBB)	1. Orang tua menandatangani buku panduan sebagai perilaku siswa disekolah 2. Mengontrol program sejauh mana diberlakukan 3. Pengawasan program tahunan dengan sangat baik 4. Melakukan pengawasan pembinaan 5. Mengontrol evaluasi pembelajaran	1. Peroses pembelajaran lebih tertib 2. Jumlah murid semakin bertambah setiap tahunnya 3. Mempertahankan akreditasi sekolah 4. Mempertahankan jaminan kesehatan

manajemen perubahan (pengawasan) di SD Mawar Saron.

Berdasarkan hasil paparan data penelitian, terdapat beberapa strategi kepala sekolah sebagai (pengawasan). Pengawasan adalah proses perubahan merupakan intin dari manajemen perubahan. Kepala sekolah melaksanakan pengawasan perubahan yang sudah dilaksanakan. Kepala sekolah sebagai pemimpin memberi pengawasan kepada pendidik kepada peserta didik. Kepala sekolah mengontrol dan mempertahankan supaya apa yang sudah direncanakan tidak bertahan sebentar saja supaya perencanaan mencapai goal yang baik.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melakukan Manajemen Perubahan di SD Mawar Saron

Sebelum membahas mengenai perencanaan perubahan, peneliti terlebih dahulu meneliti pentingnya manajemen perubahan menurut kepala sekolah SD Mawar Saron. Melalui sesi wawancara peneliti menanyakan seberapa pentingkah manajemen perubahan di SD Mawar Saron kepada kepala sekolah SD Mawar Saron. Manajemen perubahan berkembang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi sekolah, hal ini sangat penting karena segala aktivitas tanpa manajemen yang baik tentu tidak berjalan dengan baik. Makanya manajemen yang perlu berubah selalu disampaikan agar proses pembelajaran berlangsung

dengan baik. kalau pendidik tidak *manage* kelas dengan baik, tentu kegiatan belajar mengajar di kelas juga tidak baik, sehingga pembelajaran itu perlu dipertanggung jawabkan. Jawaban kedua; manajemen perubahan sangat penting dalam pengolahan di sekolah tanpa sadar kita pun kita mengelola sekolah atau pun mengelola keluarga pasti akan melakukan manajemen perubahan. Kenapa penting? Karena pendidikan akan berlangsung dinamis dimana seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi dan pengaruhnya bisa positif negatif bagi peserta didik. maka manajemen perubahan sangat dibutuhkan maka pengolahan di sekolah dapat di berdaya secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan tanpa meninggalkan visi dan misi sekolah . Untuk tenaga pendidik dan kependidikan itu sendiri mereka bisa bekerja dengan suka cita dan penuh tanggung jawab.”

Melalui jawaban dari pertanyaan yang diajukan peneliti, dapat diketahui bahwa menurut kepala sekolah SD Mawar Saron manajemen perubahan sangat penting dilakukan karena setiap kegiatan belajar mengajar itu dibutuhkan manajemen yang baik. Manajemen yang baik yang dimaksud adalah manajemen

perubahan yang terdiri dari perencanaan perubahan, pengorganisasian perubahan, pelaksanaan perubahan, pengawasan perubahan.

Setelah menanyakan tentang pentingnya perubahan, peneliti selanjutnya menanyakan tentang bagaimana cara kepala sekolah merencanakan perubahan.

“Perencanaan manajemen perubahan ada tiga

1. menyerap aspirasi setiap elemen tenaga pendidik.
2. mengolah aspirasi agar dapat memperkirakan dampak positif dan negatifnya didalam ini harus mencari positif negatifnya mana yang baik akan kita laksanakan.
3. mensosialisasikan kepada pengolahan sumber daya yang akan dilaksanakan, kepada orang tua, pendidik, peserta didik, pendidik Yayasan, komite dan susai dengan kepentingan masing-masing”.

Melalui 3 langkah tersebut kepala sekolah dapat merencanakan perubahan. Langkah pertama yang dilakukan adalah menyerap aspirasi setiap elemen tenaga pendidik. Dengan kata lain kepala sekolah menyerap ide ide perubahan dari tenaga pendidik karena pendidik yang paling berperan penting dalam kegiatan belajar mengajar, maka pendidik mengetahui apa yang perlu diubah dari sistem belajar mengajar.

Kepala sekolah juga menyerap ide ide dari elemen pendidikan lainnya seperti karyawan yang bekerja di SD Mawar Saron, karena karyawan juga pasti punya ide perubahan yang dapat membuat SD Mawar Saron tersebut berkembang seiring dengan visi misi SD Mawar Saron.

2. Kepemimpinan kepala kepala sekolah dalam pengorganisasian perubahan

Mengenai pengorganisasian perubahan peneliti mngawali wawancara dengan menanyakan kepada kepala sekolah SD Mawar Saron apa saja yang perlu diperhatikan dalam pengorganisasian perubahan.

Pertama, kebutuhan peserta didik, karena peserta didik merupakan subyek utama dalam pelayanan pendidikan, jadi kebutuhan peserta didik adalah yang utama. Kedua, program atau kurikulum pembelajaran yang diberlakukan oleh pemerintah, meskipun kami swasta tapi kami masih dalam naungan pemerintah. Ketiga, perbandingan jumlah pendidik dengan rombongan belajar sehingga tercapai keseimbangan dan keselarasan antara jumlah peserta didik dengan pendidik. Dan yang

terakhir adalah finansial, karena segala kegiatan ada hubungannya dengan pembiayaan”

Kepala sekolah menganggap kebutuhan peserta didik adalah hal yang paling perlu diperhatikan dalam pengorganisasian perubahan karena objek utama dalam sekolah adalah peserta didik, apapun perubahan yang dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Kedua adalah program ataupun pembelajaran, dalam hal ini meskipun SD Mawar Saron adalah sekolah yang didirikan oleh Yayasan swasta namun sekolah ini memilih mengikuti program kurikulum dari pemerintah.

Ketiga, keseimbangan antara jumlah tenaga pendidik dengan peserta didik, sesuai dengan rencana penambahan daya tampung peserta didik SD Mawar Saron pada tahun mendatang maka kepala sekolah juga mengatakan bahwa tenaga pendidik juga akan disesuaikan komposisinya.

Keempat, finansial ataupun keuangan. Hal ini perlu diperhatikan karena hamper

segala jenis kegiatan akan membutuhkan biaya, sehingga dalam pengorganisasian perubahan harus diperhatikan agar tidak menjadi masalah dalam pelaksanaannya.

Setelah itu peneliti juga menanyakan objek prioritas kepala Sekolah dalam mengorganisasikan perubahan.

“Objek prioritas manajemen perubahan ada 4:

- Tenaga pendidik (pendidik atau pengajar) dan Tenaga kependidikan yaitu admin, OB dan satpam.
- Peserta didik.
- Sistem pendidikan ataupun kurikulum.
- Sarana dan prasarana.

3. **Kepemimpinan kepala sekolah dalam Pelaksanaan Perubahan (Manajemen Penggerak Perubahan).**

Kepala sekolah membuat perubahan yang sudah sesuai dengan penetapan visi, misi dan tujuan perubahan dapat di sosialisasikan pada seluruh sumberdaya manusia dalam SD Mawar Saron yang dibarengi dengan penataan struktur organisasi dan struktur kerja yang jelas dan terarah untuk mempermudah pengawasan selama proses perubahan. Hal ini kepala sekolah juga menjadi penggerak dalam melakukan perubahan organisasi tersebut.

4. **Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengawasan Perubahan (Manajemen Kontrol Perubahan).**

Kepala sekolah mengelola proses perubahan merupakan inti dari manajemen perubahan, dan ini adalah yang paling terpenting. Dilakukan kepala sekolah, dimana suatu konsep perubahan sebgus apapun apabila tidak dibarengi dengan pengelolaan manajerial atau apabila tidak dipimpin oleh *manager* yang baik, proses perubahan tidak akan dapat tercapai bahkan akan menimbulkan konflik dan permasalahan baru. Itu fungsi manajemen perubahan harus dilaksanakan kepala sekolah dengan penuh tanggungjawab untuk mengarah pada pencapaian tujuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen perubahan di SD Mawar Saron ,dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan manajemen perubahan (perencanaan).

Perencanaan perubahan yang telah direncanakan kepala sekolah di SD Mawar Saron adalah dalam melakukan

perencanaan perubahan yang menyangkut kualitas pembelajaran dan keunggulan tetapi tetap berpegang teguh pada visi dan misi dari sekolah SD Mawar Saron. Untuk mencapai hal diinginkan.

2. Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen perubahan (pengorganisasian)

Pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Mawar Saron untuk melakukan pengorganisasian perubahan adalah, kepala sekolah harus menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan, termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang dikehendaki dapat dilaksanakan dengan baik.

3. Kepimpinan kepala sekolah dalam manajemen perubahan (penggerak).

Proses pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah Di SD Mawar saron adalah dalam melakukan penggerak perubahan sudah tercapai dengan penetapan visi misi dan tujuan perubahan yang sudah di sosialisasikan pada seluruh anggota yang ada di sekolah SD Mawar Saron

4. Kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen perubahan (pengawasan)

Pengawasan perubahan yang telah dilaksanakan kepala sekolah SD Mawar Saron dalam melakukan pengawasan perubahan, dimana kepala sekolah mengelola proses perubahan merupakan inti dari manajemen perubahan, dimana suatu konsep perubahan sebgasapun apabila tidak dibarengi dengan pengelolaan manajerial. Untuk itu manajemen harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab untuk mengarah pada pencapaian tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Aditya. Yogyakarta: Media dan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY.
- Dale, Timpe (2002) Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja , cetakan kelima , Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill . New York. [Hhttp://Scholar.google.co.id](http://Scholar.google.co.id)
- Mulyasa. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Sudriamunawar, Haryono. 2011. *Kepemimpinan Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Anselm, S. dan Juliet, C. (2003). *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Rosda.
- Safaria, T. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarbini. 2011. *Perencanaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Subagioatmodiwirio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, A. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Modul Program Pasca Sarjana STIE IPWI.
- Wahjohsumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Press.