

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 149-160 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.536

Manajemen Perubahan Dalam Menciptakan Mahasiswa Yang Berakhlakul Karimah

Muhammad Helma Musyafa

Universita Islam Negeri Sumatera Utara

helmamusafa@gmail.com

ABSTRACT

Judging from the lack of good behavior in students, this is a negative perspective. Therefore, as a student, I also really feel that this is inappropriate for a student to do, especially at an Islamic university. Changing behavior to be more polite and good in Islam is a moral value. Akhlakul Karimah itself is a benchmark for example behavior for Muslims and Muslimat. Which, as exemplified by the Prophet Muhammad as uswatun hasanah, where the Apostle was very careful in behaving, in speaking and even being careful when determining Islamic law which he carried out with his friends. It is appropriate for us as people to follow what the apostle taught, said, and commanded us to immediately implement and apply to our daily lives. Therefore change management is needed so that how management can enter to change for the better of students, which is for the sake of realizing the practice of akhlakul karimah.

Keywords : change management, student behavior, akhlakul karimah.

ABSTRAK

Dilihat dari masih adanya kekurangan perilaku yang baik pada mahasiswa menjadikan hal ini adalah persepektif negatif. Maka dari itu sebagai mahasiswa saya sendiri juga sangat merasa bahwa hal ini tidak pantas dilakukan oleh seorang mahasiswa, apalagi pada universitas islam. Merubah perilaku menjadi lebih sopan dan baik dalam islam merupakan nilai akhlakul karimah. Akhlakul Karimah sendiri menjadi patokan contoh perilaku bagi muslimin dan muslimat. Yang mana seperti dicontohkan Rasulullah Saw sebagai uswatun hasanah, yang mana Rasul sangat berhati-hati dalam berperilaku, dalam berbicara bahkan tetap berhati-hati pada saat menentukan hukum islam yang beliau laksanakan bersama sahabat-sahabatnya. Sudah sepantasnya kita sebagai umatnya mengikuti apa yang rasul ajarkan, katakan, dan perintahkan untuk segera kita laksanakan dan kita aplikasikan kepada kehidupan sehari-hari. Maka dari itu manajemen perubahan diperlukan agar bagaimana manajemen bisa masuk untuk merubah menjadi lebih baik lagi pada mahasiswa, yang mana demi terwujudnya pengamalan akhlakul karimah.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 149-160 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.536

Kata kunci : *manajemen perubahan, perilaku mahasiswa, akhlakul karimah.*

PENDAHULUAN

Perubahan merupakan suatu kejadian yang pasti akan terjadi, baik cepat maupun lambat. Tanpa disadari perubahan ini pastinya membuka ruang baru ataupun hawa-hawa aroma yang baru dan lain dari sebelumnya, dan pastinya tiada yang abadi di dunia ini pasti semua akan berubah. Perubahan itu biasanya memberikan dampak, dampak positif dan dampak negatif. Begitu halnya dengan perubahan perilaku pada mahasiswa, yang mana mahasiswa sendiri merupakan ujung tombak bangsa yang berada paling depan dalam hal keadilan. Maka perilaku yang masih ada buruknya pada mahasiswa cepat atau lambat harus dirubah menjadi yang lebih baik, khususnya mahasiswa pada Universitas Islam. Karena masih banyak perilaku mahasiswa yang masih kurang sopan dan masih jauh dari kata *akhlakul karimah*. Sudah sepantasnya seorang mahasiswa memiliki perilaku dan sikap yang baik dan layak untuk dicontoh, baik dicontoh oleh masyarakat umum atau terkhusus bagi golongan mahasiswa juga walaupun hal ini bukanlah hal yang mudah.

Pada era sekarang ini, tidak mudah bagi seseorang untuk tetap menjaga perilaku, perkataan dengan baik, kebanyakan dari semua para pemuda khususnya mahasiswa pastilah tidak jauh dari sikap yang kurang sopan dan sedikit berlawanan dari apa yang telah diajarkan dan perintah kan oleh agama. Allah menjadikan Nabi Muhammad dengan sifat yang terbaik, dan dikatakan oleh Aisyah, "Sesungguhnya akhlak Rasulullah SAW adalah Al-quran. Namun al-Ghazali menyebutkan bahwa *akhlakul karimah* berpatokan pada empat pilar kriteria yaitu: kekuatan ilmu, kekuatan gadhab, kekuatan syahwat dan kekuatan ilmu, ketika

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 149-160 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.536

keempatnya berdiri tegak dan dapat dikolaborasikan maka terciptalah perilaku baik (akhlakul karimah) dengan sempurna¹.

Namun sebenarnya perilaku yang timbul ini muncul dikarenakan kebiasaan atau karena pengaruh lingkungan yang ada, seperti berikut “Karakter adalah sesuatu yang dikerjakan berdasarkan kesadaran yang utuh, sedangkan kesadaran yang utuh itu adalah sesuatu yang diketahui secara sadar, dicintainya, dan diinginkan, dari kesadaran utuh ini, barulah tindakan dapat menghasilkan karakter yang utuh”². Maka dari itu ketika ingin merubahnya maka kita akan membuat hal-hal itu dapat dinikmati dan dicintai oleh para mahasiswa sehingga perilaku berubah menjadi yang lebih baik lagi, kemungkinan selama ini mereka terbiasa dan menikmati hal-hal itu padahal itu tidaklah elok bila dilihat dari segi agama dan dari dunia.

Kondisi demikian tentu menuntut perubahan pada mahasiswa tersebut, karena yang telah dilakukan mereka merupakan perilaku yang kurang baik dan tidak sesuai yang diajarkan oleh agama dan tidak sesuai dengan peran yang sedang mereka jalani yaitu mahasiswa. Maka dalam hal ini mahasiswa diharapkan dapat memahami dan menjalankan kehidupan sehari-hari dilingkungan kampus melalui aspek akademik, di masyarakat melalui aspek pribadi³. Oleh karenanya diperlukan manajemen perubahan agar perubahan yang terjadi di kampus, khususnya mahasiswa betul-betul dibangun bersama dari nilai-nilai kebersamaan sehingga dampak dari perubahan tersebut dapat diarahkan pada titik perubahan yang positif. Kemampuan mahasiswa untuk berubah ditentukan oleh seberapa berdaya warga kampus dalam melakukan perubahan dan mengelola perubahan.

¹ Gustini, N. (2016). Bimbingan Dan Konseling Melalui Pengembangan Akhlak Mulia Siswa Berbasis Pemikiran Al-Ghazali. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 1(1), 1–14. www.unissula.ac.id

² Q-Anees, B. Dan Hambali A. (2008). *Pendidikan Karakter Berbasis Al-Qur'an*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media. Hal. 107

³ Falah, B. (1987). *Kontribusi Orientasi Nilai Pekerjaan dan Informasi Karier terhadap Kematangan Karier* (Skripsi). Bandung: PPB-FIP IKIP Bandung.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 149-160 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.536

Manajemen Perubahan

Istilah manajemen perubahan secara parsial terdiri dari dua kata, yaitu: a) manajemen dan b) perubahan. Secara terminologi arti manajemen di artikan oleh beberapa ahli di antaranya Rue & Byars mengatakan *"management is a form of work activities involves coordinating an organization's and capital-toward accomplishing organizational objectives"*.⁴ Manajemen adalah bentuk kerjasama dalam melaksanakan suatu aktivitas melalui pengkoordinasian dan pengorganisasian berbagai sumber seperti lahan, tenaga kerja dan modal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Definisi yang dikemukakan oleh Rue & Byars dapat disimpulkan bahwa, manajemen adalah suatu proses koordinasi dan pengorganisasian sumber daya yang dikelola yaitu lahan, tenaga kerja dan modal untuk mencapai tujuan. Menurut Daft *"Management is attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources."*⁵ Terminologi Manajemen tersebut diartikan adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan, serta sumber daya organisasi).

Terminologi manajemen menurut Daft di atas melihat makna manajemen dari fungsinya. Sebagaimana R. Terry juga mendefinisikan dalam terminologi berdasarkan fungsi manajemen yaitu *"management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use human being and other resources."*⁶ Terminologi ini mengandung makna bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari

⁴ Rue, Leslie W. & Byars Lloyd L. *Human resources management*. (Boston: Irwin, 2000), hlm.

⁵ Daft, R. L. *Management* (2 .ed). (Orlando: The Dryden Press a Division of holt Rinehart and Winston, Inc, 1991), hlm. 5

⁶ Lihat Amirullah dan Rindyah Hanafi, *Pengantar Manajemen*. (Malang: Graha Ilmu, 2002), hlm. 4

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 149-160 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.536

tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya)

Berdasarkan terminologi manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian yang dilakukan oleh pengelola organisasi dengan memberdayakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Kata 'perubahan' yang memiliki kata dasar 'ubah' yang berarti menjadi lain atau berganti. Kata 'ubah' mengalami proses afiksasi atau penambahan afiks (imbuhan) menjadi 'perubahan' memiliki makna 'hal (keadaan) berubah, peralihan, pertukaran⁷. Makna perubahan ini memberi arti bahwa bergesernya atau bergantinya satu kondisi ke kondisi lainnya atau adanya perbedaan sesuatu dari kondisi sebelumnya yang dibuktikan oleh hadirnya upaya baru kearah yang lebih baik. Perubahan merujuk pada sebuah terjadinya sesuatu yang berbeda dengan sebelumnya.

Pengertian perubahan bila dihubungkan dengan perilaku atau karakter maka diartikan bahwa perubahan sebagai pergeseran dari keadaan sekarang suatu perilaku menuju keadaan yang diinginkan di masa depan. Perubahan dari keadaan sekarang tersebut dilihat dari sudut struktur, proses, orang dan budaya⁸. Rumusan perubahan ini dibatasi pada aspek struktur organisasi, proses, orang dan budaya organisasi. Perubahan dapat juga bermakna melakukan hal-hal dengan cara baru, mengikuti jalur baru, mengadopsi teknologi baru, memasang sistem baru, mengikuti prosedur-prosedur manajemen baru, penggabungan (*merging*), melakukan reorganisasi, atau terjadinya peristiwa yang

⁷ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), hlm. 1094

⁸ Potts, Rebecca and La Marsh, Jeanne, *Managing for Success*, (London: Duncan Baird Publishers, 2004), hlm 36

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 149-160 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.536

bersifat mengganggu (*disruptive*) yang sangat signifikan⁹. Rumusan perubahan ini mengandung makna bahwa perubahan organisasi dapat terjadi di berbagai aspek kehidupan organisasi, termasuk pula pada sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan.

Berdasarkan pengertian manajemen dan perubahan di atas, selanjutnya dirumuskan pengertian manajemen perubahan. Menurut Wibowo manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam memberdayakan seluruh pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut.¹⁰ Hal senada juga dikemukakan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa manajemen perubahan adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, yaitu menuju ke arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut.¹¹

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan terminologi manajemen perubahan dalam konteks organisasi yaitu suatu proses yang sistematis dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian yang dilakukan oleh pengelola organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, dengan memberdayakan sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, manajemen perubahan adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari

⁹ Davidson, Jeff, *Change Management, The Complete Ideal's Duides*, (Jakarta: Prenada, 2005), hlm. 3

¹⁰ Wibowo, *Managing Change, Pengantar Manajemen Perubahan, Pemahaman Tentang Mengelola Perubahan dalam Manajemen*, (Bandung: ALFABETA, 2006), hlm. 37

¹¹ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Konsep Rencana Strategis Manajemen Perubahan Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2012*, Jakarta: Kemnakertrans, 2012), hlm. 5

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 149-160 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.536

kondisi yang sebelumnya (*the before condition*) menjadi keadaan kondisi yang setelahnya (*the after condition*), dengan harapan kondisi setelahnya lebih baik dari sebelumnya. Berubahnya kondisi yang sebelumnya menjadi kondisi setelahnya tersebut akan sangat memungkinkan melakukan perubahan budaya organisasi sehingga hasil dari perubahan pada kondisi yang lebih baik itu merupakan hasil kesepakatan bersama dari komponen organisasi.

Akhlakul Karimah

Secara bahasa, pengertian akhlak diambil dari bahasa arab yang berarti perangai, tabiat, adat diambil dari kata dasar khuluqun, kejadian, buatan, ciptaan. Secara etimologis akhlak yaitu berdasarkan Ibn Maskawaih dalam bukunya Tahdzib al-Akhlaq, beliau berpendapat akhlak adalah keadaan jiwa seseorang yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan tanpa terlebih dahulu melakukan pemikiran dan mempertimbangkannya. Imam Ghazali dalam kitabnya Ihya Ulumudin menyatakan bahwa akhlak adalah gambaran tingkah laku dalam jiwa yang daripadanya lahir perbuatan-perbuatannya dengan mudah tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan. Maka ketika kita menyimpulkan menurut definisi di atas maka, (1) perbuatan akhlak adalah perbuatan yang telah tertanam kuat dalam jiwa seseorang sehingga menjadi kepribadiannya, (2) perbuatan akhlak adalah perbuatan yang dilakukan dengan mudah tanpa pemikiran, (3) akhlak yaitu perbuatan yang timbul dari dalam diri orang yang mengerjakannya tanpa paksaan atau tekanan dari luar, (4) akhlak yaitu perbuatan yang dilakukan dengan sesungguhnya bukan main-main atau karena sandiwara.¹²

Adapun ruang lingkup cakupan akhlak yaitu sebagai berikut: (1) Akhlak terhadap Allah, yaitu sikap atau perbuatan yang seharusnya dilakukan oleh manusia sebagai makhluk kepada Tuhan sebagai pencipta (khaliq), dengan alasan yaitu (1) Allah

¹² Muhammad Alim, Pendidikan Agama Islam (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), h. 151.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 149-160 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.536

menciptakan manusia,(2) Allah telah memberikan perlengkapan panca indera,(3) Allah telah menyediakan bahan dan sarana yang diperlukan bagi kelangsungan hidup manusia seperti udara,air dan lainnya,(4) Allah telah memuliakan manusia dengan diberikannya kemampuan menguasai daratan dan lautan.¹³

Maka dengan semua itu diharapkan mahasiswa tadi memiliki akhlakul karimah yang sesuai dngan ajaran agama islam karena mahasiswa sebagai makhluk Tuhan haruslah memiliki sikap yang baik dan luhur yang mana nantinya kedudukannya dimata Tuhan menjadi mulia dan tidak meninggi sebab hanya Allah Swt yang memiliki sikap tinggi dan agung.

Komponen Perubahan Budaya Mahasiswa

Dalam setiap organisasi perlu ada “pembaharu” atau *Change Agent* yaitu orang yang mampu melakukan perubahan. Perubahan dalam arti peningkatan yang terus menerus, mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan karakter dan kompetensi segenap mahasiswa dan warga kampus, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu katakter mahasiswa pada kampus. Pada level tersebut, setiap individu akan menegakkan pola, hubungan dan rutinitas baru yang mengandung gagasan perubahan.

Pada dasarnya yang paling urgen dan diutamakan dalam perubahan adalah manusia. Manusia merupakan komponen yang paling sulit diprediksi dan dalam kaitannya dengan perubahan organisasi, merupakan persoalan yang paling rumit. Orang memiliki kecenderungan menolak adanya perubahan sebab perubahan akan membawa mereka ke dalam situasi yang tidak menentu. Pada umumnya orang menginginkan situasi yang stabil sehingga cenderung mempertahankan kondisi dan kedudukan yang telah mapan.¹⁴

¹³Abuddin Nata. Akhlak Tasawuf (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 149.

¹⁴ Muhyadi, Manajemen Perubahan, *Makalah* disampaikan dalam 'Workshop Strategi Pengembangan Mutu Sekolah' tanggal 7 Agustus 2010, di Program Pascasarjana, UNY, hlm. 8

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 149-160 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.536

Komponen sumber daya manusia dipandang sebagai komponen perubahan yang paling sulit karena seringkali perubahan yang paling mendasar berkaitan dengan cara pandang atau cara pikir individu-individu dalam perkuliahan (warga kampus). Perbedaan cara pandang ini dan kesalahpahaman dalam memahami maksud dari perubahan terkadang menyebabkan keengganan mahasiswa mengubah perilaku yang sudah mapan sehingga yang muncul adalah penolakan terhadap perubahan itu sendiri. Penolakan ini dapat dengan jelas terlihat (eksplisit) seperti mengajukan protes, ancaman mogok, demonstrasi dan sebagainya, dan penolakan yang tersirat (implisit). Oleh karena itu diperlukan kesadaran, kemauan dan komitmen bersama dari para mahasiswa dalam melakukan perubahan. Di sini diharapkan dari mahasiswa memiliki persepsi yang sama terhadap manajemen perubahan.

Tugas mahasiswa adalah sebagai agen perubahan (*change agent*) untuk dirinya dan orang lain yang mendorong dan mengelola agar semua pihak termotivasi dan berperan aktif dalam perubahan tersebut. Namun demikian, mahasiswa bukan satu-satunya determinan bagi efektif tidaknya manajemen perubahan karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan. Ada dosen yang dipandang sebagai faktor kunci yang berhadapan langsung dengan para peserta didik dan masih ada lagi sejumlah masukan instrumental dan masukan lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Artinya perubahan itu melibatkan banyak pihak, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, dan masyarakat sekitar.

Kesadaran internal dari warga kampus untuk melakukan perubahan menjadi landasan bagi keberhasilan perubahan. Perubahan di sekolah akan terjadi dengan efektif jika semua warga sekolah memiliki *sense of belonging* dan *sense of responsibility*. Rasa memiliki yang berasal dari kesempatan berpartisipasi dalam merumuskan perubahan dan keluwesan untuk mengadaptasikannya terhadap kebutuhan individu di lingkungan perkuliahan. Rasa memiliki ini pada gilirannya akan meningkatkan pula rasa tanggung jawab. Jadi, makin besar tingkat partisipasi warga kampus dalam pengambilan keputusan, maka makin besar

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 149-160 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.536

rasa memiliki terhadap sekolah, dan makin besar pula rasa tanggung jawabnya. Hal demikian ini berarti bahwa perubahan lebih disebabkan oleh dorongan dari dalam kampus daripada tekanan dari luar kampus.

KESIMPULAN

Pada konteks perubahan budaya mahasiswa, kunci keberhasilannya terletak pada masing-masing individu mahasiswa sehingga setiap individu harus memahami arti perubahan dan pada akhirnya mendukung perubahan. Nilai-nilai dan keyakinan serta kebiasaan yang telah dibentuk dan disepakati bersama oleh seluruh komponen warga kampus baik internal maupun eksternal menjadi pedoman dalam berperilaku dan menjadi identitas kampus, sehingga perubahan budaya sekolah dapat berdampak positif bagi kemajuan mahasiswa itu sendiri. Persoalannya bukan pada seringnya terjadinya perubahan, namun pada kemampuan seluruh komponen kampus mengelola perubahan budaya mahasiswa sehingga apapun bentuk perubahan itu merupakan hasil kesepakatan dan kesepahaman bersama dan dapat didukung serta dilakukan bersama untuk kemajuan perilaku akhlakul karimah mahasiswa itu.

Daftar Referensi

- Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Amirullah dan Rindiyah Hanafi, *Pengantar manajemen*. Malang: Graha Ilmu, 2002.
- Daft, R. L. *Management* (2 .ed). Orlando: The Dryden Press a Division of holt Rinehart and Winston, Inc, 1991.
- Davidson, Jeff, *Change Management, The Complete Ideal's Duides*, Jakarta: Prenada, 2005.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1998.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 149-160 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.536

- _____, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Konsep Rencana Strategis Manajemen Perubahan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2012*, Jakarta: Kemnakertrans, 2012.
- Lewin, K.. *Group Decision and Social Change. Readings in Social Psychology*, London: Methuen and Co LTD, 1951.
- Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan, Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Muhammad Walid, *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah/Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan,, Jurnal Sekolah*, Vol. 1, No. 1 Juli – Desember 2008.
- Muhyadi, *Manajemen Perubahan*, Makalah disampaikan dalam 'Workshop Strategi Pengembangan Mutu Sekolah' tanggal 7 Agustus 2010, di Program Pascasarjana, UNY.
- Potts, Rebecca and La Marsh, Jeanne, *Managing for Success*, London: Duncan Baird Publishers, 2004
- Roger Gill, "Change Management or Change Leadership." *Journal of Change Management*, 2003.
- Rue, Leslie W. & Byars Lloyd L. *Human Resources Management*. Boston: Irwin, 2000.
- Schoen, La Tefy, "Conceptualizing, Describing, And Contrasting School Cultures: A Comparative Case Study Of School Improvement Processes" *A Dissertation*, USA: Louisiana State University, 2005.
- Stolp, Stephen and Smith, Stuart C. *Tranforming School Culture Stories. Symbols, Values and Leader Role. Oregon: Eugene OR: ERIC Clearing House on Educational Management*. University of Oregon, 1995.
- Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/Sekolah*, Malang: UIN Malang Press, 2008.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 149-160 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.536

Suyanto dan M.S. Abbas, *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*, Yogyakarta: AdiCita, 2001.

Wibowo, *Managing Change, Pengantar Manajemen Perubahan, Pemahaman Tentang Mengelola Perubahan dalam Manajemen*, Bandung: ALFABETA, 2006.

Zamroni, *Dinamika Peningkatan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Gavin Kalam Utama, 2011.