

MANAJEMEN PERUBAHAN MODEL ADKAR DALAM PENDIDIKAN PADA SEKOLAH PENGGERAK DI SMPN 1 PABELAN

ADKAR MODEL CHANGE MANAGEMENT IN EDUCATION IN ACTIVATOR SCHOOL AT SMPN 1 PABELAN

Destin Ricardo Lase¹, Desi Nalurita Sari²

^{1,2} Magister Administrasi Pendidikan Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
942021012@student.uksw.edu¹, 942021007@student.uksw.edu²

Submitted

1 Juni 2023

Accepted

15 Juni 2023

Revised

30 Juni 2023

Published

31 Juli 2023

Kata Kunci:

Manajemen;
Pendidikan;
Sekolah Penggerak

Keyword:

Management;
Education;
Activator School

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana adanya perubahan pendidikan di Sekolah Penggerak yang telah dicanangkan oleh pemerintah untuk sekolah pada setiap jenjang untuk meningkatkan mutu dan hasil belajar siswa yang fokus pada pengembangan siswa secara holistik untuk terwujudnya Profil Pelajar Pancasila. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi dan studi dokumen. Penyajian data menggunakan Miles dan Huberman: teknik reduksi data, penyajian, triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Adanya paradigma baru dalam pengelolaan sekolah; 2) Siswa lebih kreatif dalam belajar; 3) Adanya peningkatan sumber daya manusia dari segi kompetensi dan karakter yang dimiliki oleh kepala sekolah dan guru.

Abstract

This study aims to see the extent to which there are changes in education at Sekolah Penggerak that have been announced by the government for schools at each level to improve the quality and student learning outcomes that focus on developing students holistically for the realization of the Pancasila Student Profile. The method used in this research is descriptive qualitative. The data were obtained through interviews, observations and document studies. Presentation of data using Miles and Huberman: data reduction, presentation, triangulation techniques. The results of the study show: 1) There is a new paradigm in school management; 2) Students are more creative in learning; 3) There is an increase in human resources in terms of competence and character possessed by school principals and teachers.

Citation :

Lase, D.R., & Sari, D.N. (2023). Manajemen Perubahan Model Adkar dalam Pendidikan Pada Sekolah Penggerak di SMPN 1 Pabelan. *Jurnal Kiprah Pendidikan*, 2(3), 232-240. DOI: <https://doi.org/10.33578/kpd.v2i3.186>.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan menjadi media untuk mengajarkan norma, mengembangkan nilai dan menanamkan etos kerja bagi manusia. Dalam kehidupan berbangsa, pendidikan menempati peran strategis dalam membangun dan memupuk kepribadian bangsa, mengokohkan kesadaran diri nasional dan memantapkan jati diri sebagai bangsa di hadapan bangsa lain. Dengan kata lain pendidikan sebagai sarana strategis untuk membangun kesadaran kolektif sebagai warga negara yang membangun ikatan sosial, menghargai keberagaman suku, ras, agama sehingga mampu menjaga kesatuan bangsa, Kadi, *et al.*, (2017).

Pada hakikatnya, pendidikan dilakukan untuk memperbaiki kehidupan suatu bangsa untuk berdaya saing, maju dan lebih baik dari yang sebelumnya. Tujuan ini didapatkan melalui proses interaksi dan reaksi atas kenyataan yang ada di sekitarnya yang menghasilkan kreatifitas baru dalam

menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Lebih konkritnya tujuan pendidikan secara nasional dapat dirujuk dalam pernyataan Noor (2018) yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan untuk menghasilkan peserta didik menjadi manusia yang beriman, bertakwa, sehat, berilmu, mandiri dan menjadi manusia demokratis serta bertanggungjawab. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional di atas, Menteri Pendidikan mencanangkan program sekolah penggerak sebagai upaya yang dilakukan bersama untuk mewujudkan visi pendidikan Indonesia dalam menghasilkan peserta didik yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila.

Pertiwi, *et al.*, (2023) menjelaskan tentang profil Pelajar Pancasila yang telah dicanangkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nadiem Anwar Makarim, bahwa penguatan pendidikan karakter bagi para peserta didik yang berupaya untuk mewujudkan Pelajar Pancasila yang dimulai dari tingkat sekolah dasar hingga ke perguruan tinggi. Pelajar Pancasila memiliki ciri-ciri sebagai berikut: berdaya nalar secara kritis, memiliki kreativitas, mampu untuk mandiri, memiliki iman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, bergotong royong dan berkebhinekaan global. Lebih jauh lagi dijelaskan bahwa kekhasan profil Pelajar Pancasila ini dapat dikolaborasikan dalam berbagai satuan pendidikan, keluarga dan masyarakat.

Keefektifan dan efisiensi pelaksanaan profil pelajar pancasila dalam program sekolah penggerak dapat dilihat dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurashiah, *et al.*, (2022) dalam jurnalnya yang berjudul “Nilai Kearifan Lokal: Proyek Dalam kenyataan yang terjadi di lapangan terutama para pemangku kepentingan di sekolah antara yang menerima dan ada pula yang menolak program ini dengan berbagai alasan yang dapat diterima dan dipahami mengingat kesiapan lembaga pendidikan dalam menerapkan program tersebut dari segi ketersediaan sumber daya manusia, sarana-prasarana serta teknologi informasi dan komunikasi yang menunjang program sekolah penggerak. Hambatan pelaksanaan program sekolah penggerak tersebut dapat dibanding dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa dengan berubahnya kurikulum yang ada dalam sekolah penggerak, para guru yang sangat berdampak pada imbas program ini. Guru bersama dengan kepala sekolah melakukan berbagai persiapan, perencanaan dan pelatihan serta perubahan paradigma dalam memandang isi serta terapan program sekolah penggerak sebagai pintu masuk dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan serta mewujudkan visi pendidikan Indonesia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa manajemen waktu pelatihan kurikulum sekolah penggerak sangat singkat sehingga persiapan penerapan program sekolah penggerak kurang terorganisir dengan baik ditambah lagi minimnya informasi tentang sekolah penggerak yang dilakukan oleh pemerintah terhadap masyarakat dan sekolah pada berbagai levelnya.

Dalam kenyataan yang terjadi di lapangan terutama para pemangku kepentingan di sekolah antara yang menerima dan ada pula yang menolak program ini dengan berbagai alasan yang dapat diterima dan dipahami mengingat kesiapan lembaga pendidikan dalam menerapkan program tersebut dari segi ketersediaan sumber daya manusia, sarana-prasarana serta teknologi informasi dan komunikasi yang menunjang program sekolah penggerak.

Paradigma Baru Program Sekolah Penggerak untuk Mewujudkan Profil Pelajar Pancasila”. Hasil penelitiannya menunjukkan kearifan lokal merupakan strategi dalam mewujudkan paradigma baru dalam kompetensi global sebagai upaya untuk mewujudkan profil pelajar pancasila melalui karakter dalam sekolah penggerak. Penelitian yang sama dilakukan oleh Rahayuningsih, *et al.*, (2022) dengan judul penelitiannya “ Upaya Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran pada Program Sekolah Penggerak di Nganjuk”. Hasil penelitiannya

memberi gambaran bagi para kepala sekolah penggerak: 1) Kepala harus mampu mengembangkan diri sendiri dan orang lain terutama mereka yang dipimpinnya; 2) Dalam melaksanakan tugasnya mampu menunjukkan kepemimpinan pembelajaran; 3) Memiliki kemampuan manajemen sekolah yang membawa perubahan; 4) Kepemimpinan kepala sekolah membawa pengembangan sekolah ke arah yang lebih baik. Melalui penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa karakter dan kompetensi sebagai wujud sumber daya manusia yang unggul menjadi dasar bagi sekolah penggerak.

Pro dan kontra serta perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan saat ini akibat adanya kebijakan baru mestinya ditanggapi dalam sebuah manajemen perubahan. Bairizki, *et al.*, (2021) dan Mirfani (2016) memberi pandangan dalam mengelola serta menghindari kegagalan akibat adanya pola kebijakan baru dalam sebuah organisasi. Isi yang terkandung dalam perubahan tersebut harus dipahami dan diketahui oleh seluruh anggota organisasi hingga mereka memberi respon atas perubahan yang ada. Dengan adanya tanggapan positif dan keterlibatan penuh seluruh anggota organisasi, perubahan mudah diterima dan dilaksanakan bersama. Untuk meningkatkan partisipasi anggota organisasi dalam melaksanakan perubahan, diperlukan adanya pendekatan manajemen perubahan tertentu. Salah satu manajemen perubahan yang sering digunakan dalam pengelolaan program atau kebijakan tertentu dengan metode ADKAR yakni *Awareness, Desire, Knowledge, Ability and Reinforcement*.

Lima tahapan perubahan di atas dapat diuraikan sebagai berikut: 1) *Awareness*, pada tahap pertama ini, seluruh anggota organisasi membangun kesadaran bersama akan adanya perubahan dengan cara menyediakan berbagai informasi yang mudah dimengerti dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Dengan adanya kesadaran ini dapat menghilangkan konflik di antara anggota organisasi akibat adanya perubahan. Peran pemimpin dalam organisasi dibutuhkan dalam hal ini untuk mendorong serta memberi pemahaman yang efektif terhadap seluruh anggota organisasi. Pemimpin menjadi agen yang mendorong adanya perubahan. 2) *Desire*, pada tahun kedua ini, setiap orang berpartisipasi untuk menjadi bagian dari perubahan tersebut, motivasi setiap orang dalam organisasi sangat menentukan kelanjutan perubahan yang telah ditetapkan sebagai bagian pengembangan organisasi di masa depan. 3) *Knowledge*, adalah tahapan perubahan yang meningkatkan pengetahuan anggota organisasi untuk berubah. Anggota organisasi diberi informasi serta pelatihan yang menunjang terlaksananya perubahan. 4) *Ability*, adalah saat menerapkan informasi atau pelatihan yang telah diterima oleh anggota organisasi. Hasil dari perubahan tersebut nampak dalam tahap ini. Kerja sama antar anggota dan pimpinan organisasi tergambar situasi perubahan melalui kinerja bersama. 5) *Reinforcement*, adalah kondisi akhir yang mendorong terjadi perubahan. Dorongan ini didapatkan dari dalam dan luar organisasi yang mendukung adanya perubahan. Lima tahap ini dapat dilihat dalam penjelasan Purwatmi (2019).

SMPN 1 Pabelan merupakan salah satu sekolah penggerak yang ada di Kabupaten Semarang, Provinsi Jawa Tengah yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui surat keputusan nomor 6555/C/HK.00/2021 tertanggal 30 April 2021 dengan Kepala Sekolah Nurzaka Sri Wandansari. Sejak penetapannya sebagai sekolah penggerak telah melakukan berbagai kegiatan yang menunjang suksesnya program yang telah dicanangkan oleh pemerintah melalui penguatan kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah, berbagai kegiatan yang melibatkan para tenaga pendidikan maupun tenaga kependidikan. Namun dalam pelaksanaannya membutuhkan manajemen perubahan agar program yang telah dicanangkan ini dapat diterima oleh seluruh warga sekolah dan juga masyarakat. Melihat pentingnya program sekolah penggerak ini, maka dalam penelitian ini akan mendalami manajemen perubahan dengan metode ADKAR pada program sekolah penggerak yang telah dilaksanakan oleh SMPN 1 Pabelan. |

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan suatu proses, tindakan, maupun interaksi berdasarkan pandangan para partisipan dalam penelitian (Sugiyono, 2016). Lokasi penelitian adalah SMPN 1 Pabelan, Kabupaten Semarang, Provinsi Jawa Tengah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui wawancara, observasi dan studi dokumen. Data didapatkan melalui hasil wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles & Huberman (2014) yang meliputi: reduksi data, pemodelan data, dan penarikan kesimpulan. Pengumpulan data berarti mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan dalam penelitian. Reduksi data berarti merangkum, memilih yang esensial, memfokuskan pada yang esensial, mencari tema dan pola, dan menghilangkan yang tidak perlu. Pemodelan data dilakukan sebagai proses analitis untuk mengumpulkan data yang ditemukan di lapangan dan kemudian menginterpretasikan hasilnya. Penarikan kesimpulan merupakan langkah terakhir dari data yang disajikan untuk menginterpretasikan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, diperoleh hasil sebagai berikut:

Awareness (kesadaran)

SMPN 1 Pabelan mulai ditetapkan sebagai sekolah penggerak pada tanggal 30 April 2021 oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kesadaran bahwa sekolah yang dipimpin mampu untuk melakukan perubahan. Langkah awal yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan mengajak berdiskusi para dewan guru mengenai sekolah penggerak. Setelah memperoleh keputusan bahwa seluruh dewan guru setuju apabila SMPN 1 Pabelan mengikuti seleksi sekolah penggerak, kemudian langkah selanjutnya adalah kepala sekolah mengikuti seleksi kepala sekolah penggerak.

Desire (Harapan)

Sebagai sekolah penggerak, tentunya akan banyak perubahan yang terjadi dan anggota sekolah harus siap menerima perubahan-perubahan tersebut. Oleh karena itu kepala sekolah secara rutin memberikan motivasi dan dorongan kepada anggotanya untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada. Motivasi dilakukan dengan cara memberikan semangat ketika mengerjakan administrasi, melakukan pendampingan dalam menyusun program, dan rutin melakukan pengecekan setiap jobdesk yang menjadi tanggung jawab setiap anggota sekolah. Cara tersebut dilakukan supaya anggota sekolah merasa memiliki tanggung jawab, tidak merasa bekerja sendiri, dan lebih termotivasi dalam melakukan perubahan setelah diimplementasikannya kurikulum sekolah penggerak.

Knowledge (Pengetahuan)

Setelah dinyatakan lolos seleksi dan memperoleh predikat sebagai sekolah penggerak, upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam membekali anggotanya dengan pengetahuan mengenai program sekolah penggerak adalah dengan melaksanakan kegiatan penguatan sumber daya sekolah dengan cara sosialisasi, pelatihan, pendampingan, dan evaluasi. Pelatihan dalam rangka

meningkatkan kapasitas guru dalam menerapkan pembelajaran dengan paradigma baru yaitu dengan mengadakan *In House Training (IHT)* atau *workshop*. Pendampingan dilaksanakan dalam bentuk supervisi, baik supervisi perangkat maupun pelaksanaan pembelajaran. Kemudian hasil dari supervisi tersebut akan dilakukan tindak lanjut dengan cara *coaching* secara individu serta penguatan secara pleno.

Ability (Kemampuan)

Tahapan yang dilakukan SMPN 1 Pabelan dalam melakukan implementasi kurikulum sekolah penggerak antara lain: 1) mengidentifikasi karakteristik sekolah, mengkaji ulang visi, misi, dan tujuan sekolah; 2) mengkaji ulang visi, misi, dan tujuan sekolah; 3) menyusun struktur kurikulum sekolah penggerak; 4) menyusun perangkat pembelajaran sekolah penggerak; dan 5) menyusun rencana kerja.

Perubahan-perubahan yang terjadi di SMPN 1 Pabelan antara lain: 1) penyusunan visi, misi, tujuan, program kerja, dan rencana sekolah melibatkan *stakeholder* sekolah yaitu kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa, warga sekitar, tokoh masyarakat, dan mitra sekolah; 2) guru melaksanakan pembelajaran dengan paradigma yang baru; 3) sekolah melakukan asesmen diagnostik non kognitif untuk *mapping* bakat, minat, gaya belajar, dan kemampuan kognitif siswa di awal tahun pelajaran; 4) guru melaksanakan asesmen diagnostik kognitif sebelum memberikan materi baru untuk *mapping replacement* tahapan kemampuan siswa; 5) guru sudah memanfaatkan IT dalam proses pembelajaran; 6) siswa boleh memilih salah satu mata pelajaran pilihan sesuai dengan bakat minat mereka; 7) sekolah melaksanakan proyek penguatan profil pelajar pancasila; 8) guru melaksanakan pembelajaran diferensiasi sesuai bakat minat dan kemampuan siswa; 9) jumlah jam belajar guru terbagi menjadi dua, yaitu intrakurikuler dan proyek dengan persentase 75% dan 25%; dan 10) sekolah memberikan laporan penilaian proyek pada siswa di akhir tahun.

SMPN 1 Pabelan telah melaksanakan program yang sejalan dengan visi sekolah tersebut yaitu Mewujudkan peserta didik yang beriman dan bertaqwa pada Tuhan Yang Maha Esa, peduli lingkungan, berprestasi, berkarakter, menguasai IPTEK, terampil, dan mandiri. Tindakan yang sesuai dengan visi tersebut antara lain, peserta didik menjalankan ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing, sekolah menciptakan suasana yang religius melalui penerapan ajaran-ajaran sesuai dengan agama yang dianut, mewujudkan sikap toleransi antar umat beragama, mengamalkan ajaran agama yang dianut, mencintai lingkungan sekitar sekolah dengan cara merawat tanaman yang ada di lingkungan sekolah, peserta didik mengikuti berbagai ajang perlombaan, peserta didik dan guru mampu menguasai IPTEK dan menggunakannya dalam kegiatan pembelajaran, dan peserta didik mewujudkan sikap mandiri yaitu mampu mengenali bakat serta minat yang ada di dalam dirinya.

Reinforcement (Penguatan)

Selama menjadi sekolah penggerak, SMPN 1 Pabelan memperoleh beberapa keuntungan antara lain, sekolah memperoleh fasilitas pelatihan dari pusat, sekolah memperoleh bantuan pendanaan berupa BOS kinerja, sekolah terfasilitasi pelatihan dan pendampingan sekolah anti perundungan, dan sekolah juga terfasilitasi dengan pelatihan dan pendampingan dari pelatih ahli. Selain memperoleh keuntungan menjadi sekolah penggerak, ada pula beberapa kendala saat melakukan implementasi kurikulum sekolah penggerak antara lain, sarana prasarana yang masih rendah terutama ketersediaan perangkat IT, kompetensi guru yang heterogen, dan kurangnya waktu untuk penguatan.

Kurangnya waktu penguatan dalam melakukan implementasi kurikulum sekolah penggerak, tidak menjadi penghalang bagi kepala sekolah SMPN 1 Pabelan untuk terus memberikan dorongan, motivasi, dan pendampingan kepada anggota sekolah supaya perubahan dapat berjalan secara berkelanjutan. Hingga saat ini, SMPN 1 Pabelan telah memberikan pelatihan (IHT) kepada beberapa sekolah, antara lain SMPN 2 Ungaran, SMPN 4 Ungaran, SMPN 5 Ungaran, SMPN 2 Pabelan, SMPN 1 Bancak, dan SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Semarang.

Pembahasan

Awareness (kesadaran)

Kepala sekolah sebagai pemimpin, memiliki tanggung jawab untuk melakukan perubahan dan mengambil keputusan akan dibawa kemana organisasi yang dipimpinnya serta perubahan-perubahan apa yang akan dilakukan (Widodo, 2017). Tindakan tersebut ternyata sudah diterapkan oleh kepala SMPN 1 Pabelan. Kepala sekolah memiliki kesadaran untuk melakukan perubahan. Semenjak awal Februari 2021, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan meluncurkan merdeka belajar episode 7 yaitu sekolah penggerak, kepala SMPN 1 Pabelan memiliki cita-cita untuk menjadi agen perubahan. Sebelum memutuskan untuk mengikuti program sekolah penggerak, kepala sekolah terlebih dahulu melakukan musyawarah bersama para dewan guru untuk memperoleh keputusan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Syafaruddin, et al (2020) bahwa penting bagi kepala sekolah dalam mengambil keputusan melakukan musyawarah terlebih dahulu dengan warga sekolah supaya tidak ada pihak yang dirugikan. Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam pengambilan keputusan yang berdampak untuk seluruh warga sekolah, perlu melibatkan seluruh warga sekolah untuk melakukan musyawarah, sehingga keputusan yang diambil tidak merugikan pihak mana pun.

Desire (Harapan)

Pada tahap kedua ini, aktivitas manajemen perubahan dilakukan dalam rangka untuk menumbuhkan keinginan dan mencegah adanya kesalahan persepsi anggota organisasi terhadap gerakan perubahan yang sedang berlangsung serta menghindari adanya penolakan terhadap perubahan itu sendiri. Dalam organisasi diperlukan adanya kondisi yang memungkinkan mereka tertarik serta terlibat dalam perubahan. Hal yang dilakukan adalah membuka ruang untuk berdiskusi secara kekeluargaan dan profesional.

Harapan tersebut dilaksanakan di SMPN 1 Pabelan dengan motivasi para warga sekolah untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang baru, mengingatkan tugas dan tanggung jawab sebagai agen perubahan serta membuka ruang diskusi untuk memikirkan berbagai solusi atas kendala yang dihadapi selama perubahan berlangsung. Kenyataan ini sesuai dengan pernyataan Anundra, *et al.*, (2016) yang mengatakan bahwa dalam tahap kedua perubahan Metode ADKAR memungkinkan adanya wadah yang menumbuh harapan anggota organisasi akan perubahan yang lebih baik dimasa mendatang, perubahan itu menjadi milik mereka sendiri. Kenyataan yang ada sekarang ini menjadi titik mencapai kesuksesan di masa mendatang. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mirfani (2016) yang mengatakan bahwa pada tahap *Desire*, seluruh anggota organisasi diberi ruang untuk memahami dan tertarik untuk berpartisipasi dalam seluruh perubahan yang ada. Peran pemimpin memainkan peran yang dapat mendorong pendekatan personal sehingga mereka terlibat secara utuh

Knowledge (Pengetahuan)

Pada tahap ini, membahas mengenai cara yang harus ditempuh oleh suatu organisasi supaya perubahan dapat berjalan dengan baik. Untuk mencapai perubahan yang baik, anggota suatu organisasi dapat dibekali dengan pengetahuan supaya dapat melaksanakan perubahan yang telah ditetapkan dengan baik. Hal tersebut telah dilakukan oleh kepala SMPN 1 Pabelan. Kepala sekolah membekali anggotanya dengan pengetahuan mengenai kurikulum sekolah penggerak. Hal tersebut sejalan dengan yang dipaparkan oleh Tumanggor (2021: 48) yaitu mengenai cara menghadapi perubahan-perubahan yang berhubungan dengan pendidikan dan masa depan adalah dengan menyelenggarakan pembekalan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan untuk menghindari dampak negatif di masa sekarang maupun yang akan datang.

Penerapan perubahan-perubahan yang ada dalam dunia pendidikan membutuhkan suatu kegiatan pembekalan dimana kegiatan tersebut peserta adalah para pelaku perubahan yang akan dibekali dengan mentor ahli yang sudah melakukan perubahan atau pencetus perubahan tersebut. Pembekalan dalam upaya memberikan penguatan sumber daya sekolah yang dilakukan oleh SMPN 1 Pabelan adalah dengan cara sosialisasi, pelatihan, pendampingan, dan evaluasi. Pelatihan yang diselenggarakan berupa *In House Training* (IHT) untuk meningkatkan kapasitas guru dalam

menerapkan pembelajaran dengan paradigma baru. Dengan mengadakan pelatihan mengenai keterampilan atau sesuatu yang akan diimplementasikan dapat menambah pengetahuan guru secara signifikan (Fitria, et al: 2019).

Ability (Kemampuan)

Peningkatan kapasitas serta kemampuan sangat diperlukan pada tahap *Ability*. Organisasi melihat sejauh mana perangkat ia miliki untuk menghadapi berbagai tantangan maupun peluang dalam pelaksanaan perubahan. Anggota organisasi melihat perubahan sebagai produk yang memberdayakan dan meningkatkan kapasitas untuk lebih baik di masa mendatang. Hal inilah yang dilakukan oleh SMPN 1 Pabelan dalam mengimplementasikan gerakan sekolah penggerak. Sekolah memetakan kemampuan yang dimiliki untuk menjadi peluang dalam menghadapi perubahan, pemetaan tersebut terjadi juga dalam penilaian ulang akan visi dan misi yang mampu menjawab kebutuhan saat ini. Selain itu, sekolah melakukan langkah-langkah penetapan rencana kerja sebagai perwujudan implementasi sekolah penggerak.

Subjek yang pertama sekali dilibatkan dalam hal ini adalah guru bersama dengan tenaga pendidikan melalui pelatihan yang dapat meningkatkan kapasitas mereka dalam melaksanakan kurikulum sekolah penggerak. Kenyataan ini dapat dibandingkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haq, *et al.*,(2023) yang mengatakan bahwa pada tahap *Ability* menjadi saat bagi sebuah organisasi untuk melihat sejauh mana kemampuan organisasi dalam memahami serta mengetahui pengetahuan-pengetahuan baru melalui pelatihan pemberdayaan yang telah diberikan oleh organisasi. Pengetahuan yang telah dimiliki diterjemahkan dalam tindakan serta perbuatan secara sistematis dan terstruktur untuk mencapai perubahan.

Ukuran keberhasilan pada individu maupun kelompok dalam menerapkan pengetahuan yang telah mereka miliki melalui hasil kinerja yang mampu menjawab kebutuhan organisasi. Hal yang sama diungkapkan oleh Prastowo (2021) dalam penelitian tentang model manajemen perubahan untuk implementasi sistem informasi. Kemampuan individu atau kelompok sangat diperlukan dalam tahap *Ability*. Akan berbanding terbalik apabila kapasitas yang diharapkan tersebut tidak dimiliki dalam organisasi maka akan ada kemungkinan organisasi tersebut mengalami kegagalan dalam manajemen perubahannya.

Lebih jauh lagi dijelaskan bahwa dalam lembaga pendidikan kapasitas guru, tenaga kependidikan dan peserta didik perlu ditingkatkan kemampuannya. Hasil penelitian di atas telah sesuai dengan kondisi yang terjadi di SMPN 1 Pabelan, kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan secara berkala diberi pelatihan bagi mereka tentang sekolah penggerak dan perubahan kurikulumnya sehingga mereka mampu melaksanakan tugas sebagai agen perubahan dalam pengimplementasian program sekolah penggerak.

Reinforcement (Penguatan)

Pada tahap penguatan, peran sebagai seorang pemimpin sangat dibutuhkan. Ketika anggota organisasi yang dipimpin sedang mengimplementasikan perubahan, tentunya mengalami kendala yang dapat menghambat proses perubahan. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin bertugas untuk memberikan penguatan berupa dorongan atau motivasi pada anggotanya dan memastikan bahwa perubahan berjalan secara berkelanjutan. Hal inilah yang telah dilakukan oleh kepala sekolah SMPN 1 Pabelan. Tindakan kepala SMPN 1 Pabelan didukung dengan pendapat yang dipaparkan oleh Firmansyah (2017) bahwa penguatan sangat penting dilakukan ketika sedang menjalankan proses perubahan supaya perubahan tidak hanya terjadi di awal saja, melainkan bersifat langgeng dan berkelanjutan.

Kepala sekolah mengungkapkan bahwa ada beberapa kendala yang menghambat proses perubahan, akan tetapi kendala tersebut tidak menjadikan suatu penghalang bagi kepala sekolah beserta anggotanya untuk tetap melakukan perubahan. Hal tersebut dibuktikan dengan SMPN 1 Pabelan telah berhasil menjadi agen perubahan dengan melakukan pelatihan (IHT) di beberapa sekolah di Kabupaten Semarang. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa SMPN 1 Pabelan telah

melakukan transformasi dan inovasi, saling tukar informasi, dan membina hubungan dengan sekolah yang menjadi sasaran transformasi. Hal ini sejalan dengan yang dipaparkan oleh Satriawan, *et al* (2021) bahwa agen perubahan memiliki peran membangun kesadaran bahwa perubahan itu perlu, mengadopsi perubahan menjadi suatu paradigma baru dan menjadi sebuah kebiasaan yang berkelanjutan, membina hubungan dengan lembaga sasaran transformasi, dan mampu mengubah keinginan atau niat dan visi menjadi suatu aksi nyata. |

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pendekatan model perubahan ADKAR dalam pendidikan di SMPN 1 Pabelan melalui program sekolah menunjukkan adanya kesadaran bersama akan pentingnya pengimplementasian kurikulum sekolah penggerak; Pada tahap harapan, SMPN 1 memiliki komitmen serta motivasi untuk menyukseskan program sekolah penggerak yang telah dicanangkan oleh pemerintah. SMPN 1 Pabelan menjadi sekolah penggerak bagi sekolah lainnya; Pelatihan yang telah diberikan kepada para guru dan tenaga kependidikan telah meningkatkan wawasan dan keterampilan dalam pengimplementasian sekolah penggerak; Rencana kerja dan evaluasi kerja menjadi tolok ukur dalam pelaksanaan program yang telah disusun bersama; Dukungan internal dan eksternal menjadi daya kekuatan SMPN 1 Pabelan dalam melaksanakan program sekolah penggerak secara berkelanjutan. |

DAFTAR PUSTAKA

- Anundra, R. N., & Holil, A. (2016). *Identifikasi Aktivitas Manajemen Perubahan Organisasi pada Implementasi ERP di PT Perkebunan Nusantara XI Menggunakan Model ADKAR*. *Jurnal Teknik ITS*, 5(2), A76-A81.
- Bairizki, A., Irwansyah, R., Arifudin, O., Asir, M., Ganika, W. G., Karyanto, B., & Lewaherilla, N. (2021). *Manajemen Perubahan*. Penerbit Widina, 133-143
- Firmansyah, A. (2017). Penerapan Manajemen Perubahan pada Manajemen Proyek ERP di Universitas XYX dengan Metode Prosci ADKAR. *Jurnal SIGMA*, 7(2), 138-142.
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Unwahas*, 4(1), 14-25
- Haq, M., & Maunah, B. (2023). Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian dan Tanggung Jawab di Sekolah Dasar Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 9(1), 17-28.
- Ismail, S., Suhana, S., & Zakiah, Q. Y. (2021). Analisis Kebijakan Penguatan Pendidikan Karakter dalam Mewujudkan Pelajar Pancasila di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 76-84.
- Kadi, T., & Awwaliyah, R. (2017). Inovasi Pendidikan: Upaya Penyelesaian Problematika Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Islam Nusantara*, 1(2), 144-155
- Liriwati, F. Y., Syahid, A., & Mulyadi, M. (2021). MANAJEMEN SEKOLAH MENUJU SEKOLAH UNGGULAN. *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 9(1), 1-11.
- Mirfani, A. M. (2016). Manajemen perubahan pada satuan pendidikan dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(1), 62-88

- Noor, T. (2018). rumusan tujuan pendidikan nasional pasal 3 undang-undang sistem pendidikan nasional No 20 Tahun 2003. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(01), 123-144
- Nurasiah, I., Marini, A., Nafiah, M., & Rachmawati, N. (2022). Nilai Kearifan Lokal: Proyek Paradigma Baru Program Sekolah Penggerak untuk Mewujudkan Profil Pelajar Pancasila. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3639-3648.
- Prabhawanti, R. D. L., & Prasojo, E. (2021). Analisis Pengaruh Manajemen Perubahan dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Biro Hukum Kementerian Pertanian. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(1), 111-124.
- Pertiwi, D. P., Budiarti, W. N., & Dwiyantri, A. N. (2023). Penerapan profil pelajar pancasila dalam pembentukan karakter siswa sekolah dasar. In *Prosiding Seminar Nasional PGSD UST* (Vol. 1, No. 1, pp. 73-77).
- Prastowo, E. Y. (2021). Model Manajemen Perubahan untuk Implementasi Sistem Informasi. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 6(2), 339-347.
- Purwatmini, N. (2019). Konstruksi Manajemen Perubahan Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Administrasi Kantor*, 7(1), 75-86.
- Rahayu, S., Rossari, D. V., Wangsanata, S. A., Saputri, N. E., & Saputri, N. D. (2021). Hambatan Guru Sekolah Dasar Dalam Melaksanakan Kurikulum Sekolah Penggerak Dari Sisi Manajemen Waktu Dan Ruang Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 5759-5768.
- Rahayuningsih, S., & Rijanto, A. (2022). Upaya Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran pada Program Sekolah Penggerak di Nganjuk. *JAMU: Jurnal Abdi Masyarakat UMUS*, 2(02), 120-126.
- Satriawan, W., Santika, I., D., & Naim, A. (2021). Guru Penggerak dan Transformasi Sekolah dalam Kerangka Inkuiri Apresiatif. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 1-12
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*: Bandung, Alfabeta. 205-277
- Syafaruddin., Nasution. M., R., Sahlah., & Rahmadani, R. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SDN 135564 Kota Tanjungbalai. *ITTIHAD-Jurnal Pendidikan*, 4(1), 88-97
- Tumanggor, M. (2021). *Berfikir Kritis : Cara jitu menghadapi tantangan pembelajaran abad 21*. Gracias Logis Kreatif, 14-17
- Widodo, H. (2017). Manajemen Perubahan Budaya Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 287-305.