



Strategi Perubahan Inovatif dalam Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Muhammadiyah

Naomi Fahma^{1*}, Anton Adi Suryo Kusuma², Harun Joko P³, Bambang Soemardjoko⁴, Sabar Narimo⁵

Universitas Muhammadiyah Klaten, Klaten, Jawa Tengah, Indonesia¹

Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia^{2,3,4,5}

naomifahma07@gmail.com^{1*}, q300220010@student.ums.ac.id², hjp220@ums.ac.id³,

bs131@ums.ac.id⁴, sn124@ums.ac.id⁵

Abstrak: Kepemimpinan mempunyai kedudukan yang strategis dalam organisasi bahkan mempengaruhi kinerja organisasi. Peran kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang membawa pengaruh positif mampu membawa perubahan bagi sekolah terutama pada sekolah muhammadiyah. Perubahan sekolah dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai kompetensi merumuskan visi, misi, tujuan dan strategi secara inovatif pada sekolahnya. Bentuk kepemimpinan kepala sekolah yang mempunyai kompetensi tersebut dapat dikatakan kepemimpinan visioner. Penelitian ini memilih MI Taskombang Klaten, Indonesia, sebagai tempat untuk melakukan studi penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Studi kasus dipilih karena MI Taskombang Klaten telah mengalami perubahan signifikan selama beberapa tahun terakhir dan menjadi sekolah rujukan dan bisa dikatakan sekolah favorit. Tujuan penelitian ini adalah: (1) mendeskripsikan peran kepemimpinan visioner kepala sekolah, (2) strategi kepala sekolah dalam melakukan perubahan sekolah yang efektif, (3) inovasi yang dilakukan kepala sekolah dalam melakukan perubahan sekolah yang efektif, (4) proses terjadinya perubahan di sekolah, (5) faktor pendukung kepala sekolah dalam melakukan perubahan, dan (6) faktor penghambat kepala sekolah.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Kepemimpinan Visioner, Perubahan Inovatif

Innovative Change Strategies in The Visionary Leadership of The Muhammadiyah School Principal

Abstract: Leadership plays a strategic role in an organization and can significantly influence its performance. The role of a school principal's leadership can have both positive and negative impacts on the school. A positive influence from the principal's leadership can bring about changes, especially in Muhammadiyah schools. School transformation can be achieved when the principal, as a leader, has the competence to formulate innovative visions, missions, goals, and strategies for the school. This type of leadership with such competence can be referred to as visionary leadership. This study selects MI Taskombang in Klaten, Indonesia, as the research site. It employs a qualitative approach, specifically a case study design. The case study design is chosen because MI Taskombang has undergone significant changes in recent years and has become a benchmark and favored school. The objectives of this research are as follows: (1) to describe the role of visionary leadership by the principal, (2) to explore the effective strategies employed by the principal in implementing school changes, (3) to examine the innovations implemented by the principal in bringing about effective school changes, (4) to understand the process of change in the school, (5) to identify the supporting factors for the principal in implementing changes, and (6) to identify the hindering factors faced by the principal.

Keywords: Innovative Change, Principal, Visionary Leadership.

1. Pendahuluan

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Manusia memerlukan interaksi pada setiap pekerjaan baik di lingkungan maupun dengan sesama manusia.

Manusia hidup secara berkelompok baik dalam kelompok kecil maupun besar. Oleh karenanya diantara anggota kelompok diperlukan pemimpin untuk dapat mempersatukan mereka didalam satu visi dan misi (Wahab, A., Sari, A. R., Zuana,

M. M. M., Luturmas, Y., & Kuncoro, 2022). Untuk mengelolanya diperlukan pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang kuat agar dapat mempersatukan dan menjadi panutan bagi kelompoknya.

Organisasi sebagai wadah merupakan tempat berkumpulnya individu-individu yang secara bersama untuk bekerja mencapai visi misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam konteks perjalanan dan eksistensi organisasi, pemimpin bisa diibaratkan sebagai pemegang kemudi yang menentukan arah dan tujuan organisasi sekaligus eksistensinya pada masa yang akan datang (Luturmas, Y., Diana, E., Abdusshomad, A., 2022). Sama halnya dengan organisasi, didalam organisasi melibatkan lebih dari satu individu yang memerlukan pemimpin untuk membimbing para anggotanya untuk dapat menjadi satu kesatuan sehingga dapat mempersatukan pikiran-pikiran anggotanya dalam satu visi, misi, dan tujuan. Kemampuan pemimpin untuk mendekati organisasinya dengan gaya kepemimpinan tertentu yang akan mengarahkan menuju visi misi tujuan yang satu (Salehan, S., rao, D. G., Soepriyadi, I., Nuryana, A., &Luturmas, 2022).

Seorang pemimpin harus mempunyai tanggung jawab terhadap pengelolaan dalam organisasi. Salah satu komponen kepala sekolah yaitu memegang peranan penting bagi sekolah. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan perubahan sekolah menjadi lebih baik. Pada saat ini gaya kepemimpinan dipilih untuk menunjukkan kompetensi dan kualitas diri kepala sekolah. Tanggungjawab kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah pengambilan kebijakan, memberikan bimbingan dan arahan kepada seluruh anggotanya dalam mencapai tujuan Pendidikan. Kepemimpinan yang efektif kepala sekolah membawa sekolah mencapai tujuan yang ditentukan (Nasution, 2016).

Seorang kepala sekolah selain memimpin juga harus memiliki visi yang jelas dan memperhatikan bagaimana cara orang di lingkungan sekitar dapat merespon. Yang dimaksud adalah kemampuan warga sekolah dalam merespon visi dan menstimulus lingkungan untuk saling bekerjasama untuk mencapai tujuan sekolah atau visi berkaitan dengan suasana harmonis yang dapat kepala sekolah ciptakan. Pemimpin yang visioner merupakan salah satu dari kriteria seorang pemimpin yang baik dan untuk menjadi sosok pemimpin yang dapat diandalkan dan menjadi panutan bagi setiap anggotanya maka pemimpin wajiblah mempunyai kriteria tersebut. Sehingga

dalam artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pemimpin menerapkan kepemimpinan yang visioner di sekolah sebagai bentuk perubahan, strategi dan inovasi kepala sekolah yang digunakan, proses terjadinya perubahan, dan faktor pendukung penghambat dalam melakukan perubahan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini akan membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah visioner dalam implementasi strategi perubahan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Taskombang Klaten. Artikel ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dimana temuan yang diperoleh disampaikan dengan menggunakan kata-kata. Metode penelitian kualitatif ditujukan untuk memusatkan perhatian dan keunikan pada objek penelitian (Gunawan, 2016). Selanjutnya pengamatan akan dilakukan melalui penglihatan tingkah laku dan tindakan, pendapat, dorongan, dan lain-lain. Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan studi kasus yang mana akan dilakukan dengan memusatkan perhatian pada peran kepemimpinan visioner, strategi hingga proses perubahan yang ditetapkan dan cara inovasi dalam mengimplementasikannya. Studi kasus dalam penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan yang mendalam dan menjaga keutuhan objek penelitian sehingga penelitian kualitatif ini menekankan pada pencarian dan pemaparan.

3. Hasil dan Pembahasan

MI Taskombang merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang berada di kabupaten Klaten yang mana sebelumnya hampir tutup karena jumlah murid dari tahun ke tahun menurun dan dapat dikatakan hampir habis. Namun dengan adanya peran kepala sekolah yang baru, terjadi perubahan yang dapat memperbaiki sekolah kembali. Perubahan di MI Taskombang sangat dipengaruhi oleh peran seorang kepala sekolah (pemimpin). Kepala MI Taskombang yaitu Ibu Karomah, S. Ag mempunyai kompetensi untuk mampu merumuskan perubahan apa saja yang sebaiknya dilakukan sekolah. Berkaitan dengan hal tersebut, kepala sekolah harus mempersiapkan terlebih dahulu baik personal maupun manajerial (secara keseluruhan). Hal menarik yang dilakukan Ibu Karomah adalah upaya mempersiapkan individu sebelum menjabat sebagai kepala sekolah, yaitu dengan melakukan studi kasus ke beberapa sekolah ternama di Kabupaten dan tingkat Nasional. Ibu Karomah mengajukan persyaratan kepada pimpinan

yayasan untuk diperbolehkan melakukan studi kasus sebelum beliau resmi dilantik menjadi kepala sekolah yang baru. Tujuan penelitian ini diungkapkan oleh kepala sekolah yaitu untuk dapat mengetahui bagaimana strategi dan implementasi di sekolah tersebut agar dapat menjadi sekolah yang berkualitas. Hal ini nantinya menjadi pedoman bagi kepala sekolah MI Taskombang untuk menentukan perubahan yang sesuai dengan kondisi sekolah.

Visi dari MI Taskombang adalah “Terwujudnya madrasah sebagai pilihan umat dalam menumbuh kembangkan sumber daya insani yang islami, cerdas, terampil, bermoral, dan unggul”. Visi tersebut ditunjang oleh misi sebagai berikut: 1) memberikan pelayanan dengan ramah dan penuh kecintaan; 2) menumbuhkembangkan fikir dan dzikir islami; 3) memberikan pelajaran dengan pendekatan vaiatif dengan siswa sebagai subjek; 4) membudayakan sikap bersih, rapi, jujur, disiplin, setia kawan dan bersahaja; dan 5) menanamkan sikap mental yang positif. Visi misi tersebut diimplementasikan dalam Langkah kerja sekolah yang dipimpin kepala sekolah dalam melaksanakan berbagai kegiatan.

Kepala sekolah mampu merumuskan solusi atas permasalahan yang dihadapi yaitu jumlah peserta didik yang sangat sedikit. Langkah awal yang dilakukan Ibu Karomah untuk melakukan perubahan adalah dengan mengajukan permohonan kepada pimpinan yayasan untuk mempunyai kewenangan penuh terhadap sekolah tersebut. Selanjutnya kepala sekolah sebagai pemimpin visioner menerapkan beberapa kebijakan baru dan bahkan belum pernah diterapkan di sekolah mana pun. Para kepala sekolah berani mengambil risiko dalam perumusan kebijakan baru ini. Berdasarkan kegiatan wawancara yang dilakukan oleh kepala sekolah terungkap bahwa dalam merumuskan kebijakan baru untuk dapat melakukan perubahan harus seoptimal mungkin dan berorientasi ke masa depan walaupun harus disertai dengan beberapa risiko. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah juga mempunyai peran untuk mampu mengelola dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah secara efektif dan efisien, termasuk Sumber Daya Manusia. Kepala sekolah memberikan arahan, pembinaan dan juga contoh kepada guru dan staf yang ada agar mampu melaksanakan kebijakan secara maksimal.

Strategi yang dilakukan kepala sekolah di MI Taskombang dengan memaparkan gagasan mengenai perubahan yang akan dilakukan. Untuk selanjutnya kepala sekolah menuangkan

gagasan dan gagasan tersebut ke dalam rencana kerja yang dapat diterapkan. Kepala sekolah mengungkapkan beberapa hal yang menjadi landasan strategi yang dirumuskan, seperti: (1) pembaharuan dan orisinalitas, (2) strategi yang digunakan bersifat jangka panjang dan aplikatif, (3) strategi perubahan bersifat komprehensif dan dapat mengikat seluruh komponen organisasi, (4) dan dapat didukung oleh sumber daya yang ada. Kepala Sekolah MI Taskombang merumuskan strategi dengan mempertimbangkan kondisi sekolah dan kebijakan yang diterapkan sebelumnya.

Strategi kepemimpinan visioner kepala sekolah mencakup beberapa Langkah dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi (Veronika Nurulita Debora, 2023). Langkah inovasi dapat digambarkan pada gambar 1.



Gambar 1. Strategi Kepemimpinan Visioner

Upaya mewujudkan tujuan organisasi dilihat dari gambar diatas meliputi: (1) kompak memelihara hubungan; (2) menjadi komunikator yang baik; (3) menjunjung tinggi nilai spiritual dan berintegritas; (4) bersikap optimis; (5) pemikir dan perencana strategis; (6) merumuskan visi jangka Panjang; (7) mengembangkan visi Bersama; (8) siap menghadapi segala perubahan; (9) berani mengambil langkah inovatif; (10) memberdayakan anggota organisasi; dan (11) orientasi pada kebutuhan anggota.

Langkah Inovasi yang dilakukan Kepala Sekolah MI Taskombang antara lain menetapkan kebijakan seperti (1) menaikkan biaya pendidikan dari semula lima puluh lima ribu menjadi seratus ribu rupiah, (2) menaikkan biaya bangunan menjadi dua ratus lima puluh ribu rupiah, (3) menegakkan kedisiplinan dan kualitas sumber daya manusia melalui rekrutmen guru baru dengan syarat IPK (Grade Point Average) minimal 3,5 bagi lulusan perguruan tinggi negeri dan 3,6 bagi lulusan perguruan tinggi swasta. Selain kebijakan tersebut, kepala

sekolah juga memiliki beberapa program inovatif seperti di bidang kurikulum yang memberikan kebebasan kepada guru untuk merancang RPP sesingkat mungkin.

Hal ini dijelaskan Ibu Karomah sebagai upaya untuk mengurangi beban administrasi guru sehingga diharapkan guru dapat lebih maksimal dalam proses pengajaran di kelas. Kepala sekolah juga melakukan modifikasi model pembelajaran peserta didik, yaitu dengan membuka kelas-kelas yang memfasilitasi bakat dan minat peserta didik seperti kelas tahfidz atau olahraga. Kepala sekolah juga melakukan inovasi terkait identitas sekolah dengan memberlakukan ketentuan seragam (pakaian) peserta didik. Salah satu yang menarik adalah peserta didik dan guru diberikan kebebasan khusus pada hari Jumat guru dan peserta didik mengenakan baju bebas. Kepala sekolah juga melakukan pengembangan karakter peserta didik melalui beberapa program kegiatan seperti adanya koin infaq peserta didik dan menunjuk beberapa peserta didik menjadi petugas khusus untuk bertugas di front office dan melayani pengunjung yang ada.

Menurut Taty dan Dedy Achmad terdapat 9 instrumen gaya kepemimpinan visioner antara lain: (Amaliyah, 2023) Instrumen gaya tersebut dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Instrumen Gaya Kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan visioner setidaknya memiliki instrumen antara lain: (1) memikirkan masa depan perusahaan; (2) menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antispatif; (3) berupaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas; (4) memperjelas cita-cita yang tinggi; (5) menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan, dan komitmen; (6) menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi; (7) memotivasi para karyawan untuk bertindak kearah yang benar; dan (8) mengkoordinasi tindakan dan kemampuan karyawan yang berbeda.

Proses perubahan di MI Taskombang diawali dengan persiapan yang dilakukan oleh kepala

sekolah yaitu melalui studi kasus. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan analisis terkait permasalahan dan sumber daya yang dimiliki sekolah. Setelah menganalisis kemudian merumuskan beberapa inovasi dan strategi perubahan serta menuangkannya ke dalam program dan rencana kinerja. Untuk selanjutnya kepala sekolah mengkomunikasikan terkait rencana inovasi perubahan yang dilakukan. Komunikasi dilakukan dengan mengadakan pertemuan dengan seluruh guru dan staf, ketua yayasan, dan pemangku komite sekolah. Tahapan setelah proses komunikasi adalah implementasi kebijakan dan program yang ada. Setelah kebijakan diterapkan kepala sekolah melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap pencapaian sasaran dan sasaran yang telah ditentukan.

Faktor yang mendukung perubahan adalah adanya dukungan dari pimpinan yayasan dengan memberikan kewenangan penuh kepada kepala sekolah dan menyediakan sumber dana untuk dapat melaksanakan program yang direncanakan. Namun dalam pelaksanaannya juga terdapat faktor penghambat yaitu penolakan dari guru. Alasan penolakan guru karena belum siap dengan risiko yang ditimbulkan oleh program tersebut.

Guru merasa terancam karena terbiasa dengan kebijakan lama dimana tidak ada aturan yang menegakkan kedisiplinan dan kualitas sumber daya manusia. Selain itu ketakutan guru akan pengenaan biaya gedung yang mahal, kenaikan biaya pendidikan, dan pembatasan calon peserta didik yaitu hanya menerima calon peserta didik dengan rangking satu sampai dengan sepuluh dapat menimbulkan animo masyarakat sehingga dapat menimbulkan banyaknya peserta didik menjadi berkurang. Hal ini tentu saja akan menyebabkan pendapatan sekolah menurun dan mempengaruhi sistem pengajian guru.

Adanya faktor penghambat dari masyarakat karena masyarakat keberatan dengan mahalnya biaya pendidikan. Upaya kepala sekolah dalam merealisasikan empat program yang diusulkan, yaitu: (1) meminta kewenangan kepada yayasan untuk memberikan kewenangan untuk dapat menjalankan program, (2) memasang spanduk untuk memberitahukan kepada masyarakat bahwa MI Taskombang hanya menerima calon peserta didik dari peringkat satu sampai dengan peringkat sepuluh; dan (3) sosialisasi ke sekolah Negeri dan Swasta.

Kepemimpinan merupakan salah satu gaya yang digunakan oleh pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dalam

suatu organisasi sekolah (A. M. Zahro, A. Y. Sobri, 2018). Dalam penerapannya ada empat hal yang dapat menjadi ciri bahwa kepemimpinan termasuk dalam bentuk kepemimpinan visioner, yaitu: (1) pemimpin visioner dapat memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi, (2) pemimpin visioner yaitu seseorang yang mempunyai gagasan rasional untuk memulai perubahan di sekolah dan dapat mempengaruhi anggotanya, (3) pemimpin visioner dapat menjadi sumber informasi utama baik di dalam maupun di luar organisasi dan mempunyai visi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi, dan (4) pemimpin visioner dapat memberikan contoh dan menjadi teladan bagi anggota dalam melaksanakan hak dan kewajiban dalam organisasi.

Pemimpin visioner adalah pemimpin yang dalam menjalankan kepemimpinannya dengan penuh komitmen, mempunyai gagasan pembaharuan bagi organisasi yang dipimpinnya serta dapat memberikan rasa kekeluargaan dan kesejahteraan bagi seluruh anggotanya. Pemimpin visioner dapat dilihat dari kompetensi yang ada pada kepemimpinan dalam mengemukakan gagasan pembaharuan, mengkomunikasikan, dan melaksanakan gagasan serta gagasan tentang perubahan dan perbaikan organisasi (N. Mukti, 2018). Pemimpin yang visioner akan mampu mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mampu mencapai perubahan yang optimal, termasuk pembagian beban kerja dan upah secara efektif dan efisien. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Poi yang menyatakan bahwa pembagian kerja yang baik dan dapat menjalin kebersamaan dalam pelaksanaannya merupakan salah satu kelebihan pemimpin visioner. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin visioner akan selalu berusaha untuk mampu mewujudkan perubahan organisasi yang efektif dan menciptakan strategi sebagai upaya mencapai tujuan (Iskandar, 2013). Kepemimpinan visioner merupakan kekuatan pendorong, komunikator, dan penentu perubahan yang dapat meningkatkan kualitas institusi.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah MI Taskombang sejalan dengan pendapat Sunarta, yang menyatakan bahwa pemimpin visioner adalah pemimpin yang dalam menjalankan kepemimpinannya dengan penuh komitmen, mempunyai gagasan dan gagasan untuk organisasi yang berorientasi ke depan, serta dapat menciptakan rasa kekeluargaan dan

kesejahteraan, untuk semua anggotanya. (Sunarta, S 2011).

Perencanaan diperlukan untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Ar, Muniarti 2016). Dalam praktiknya, seorang kepala sekolah yang visioner akan mewujudkan cita-cita dan gagasan yang dimilikinya ke dalam rencana-rencana yang disebut strategi agar nantinya dapat dilaksanakan. Strategi dapat dipandang sebagai suatu arah yang luas dan komprehensif, mempunyai tujuan jangka panjang, dan didasarkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sebuah strategi pemimpin harus memperhatikan visi, misi, dan tujuan organisasi serta moral dan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Selanjutnya, para pemimpin perlu mengembangkan strategi ini ke dalam perencanaan operasional jangka panjang organisasi dan menerapkannya pada rencana dan target kerja (M. Marsuq, 2009). Oleh karena itu, ada beberapa hal yang menjadi perhatian ketika merumuskan strategi seperti: (1) gagasan jangka panjang, (2) lingkungan eksternal organisasi (baik prediksi saat ini maupun masa depan), (3) kekuatan internal organisasi, (4) budaya organisasi. berlaku, (5) pemangku kepentingan (termasuk pemangku kepentingan), (6) serta sumber daya yang mungkin ada di masa depan.

Prinsipnya dalam melakukan perubahan harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang ada agar hasil yang dicapai optimal (M. Maduratna, 2013). Kepala sekolah juga harus selalu memberikan stimulus yang baik kepada guru dan staf agar dapat membangkitkan motivasi dan mampu mengoptimalkan bakatnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Strategi yang dirumuskan mencakup inovasi dan tantangan yang akan dihadapi dalam penerapannya. Kepala sekolah harus mampu merangkul seluruh komponen pendidikan, baik masyarakat maupun lembaga terkait lainnya melalui komunikasi dan kemitraan yang efektif (Suriansyah, 2014). Keberhasilan strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah terlihat dari adanya perencanaan yang baik, pelaksanaannya sistematis dan terarah sesuai rancangan, serta adanya keberlanjutan yang stabil. Kepala sekolah visioner dalam merumuskan strategi dalam perencanaan harus memperhatikan standar yang ada yaitu 8 standar (Standar Nasional Pendidikan).

Langkah pertama yang dilakukan kepala sekolah adalah menjelaskan gagasan dan gagasan tentang perubahan yang akan dilakukan. Untuk selanjutnya kepala sekolah menuangkan gagasan dan gagasan tersebut ke dalam rencana

kerja yang dapat diterapkan. Kepala sekolah mengungkapkan beberapa hal yang menjadi landasan strategi yang dirumuskan, seperti: (1) pembaharuan dan orisinalitas, (2) strategi yang digunakan bersifat jangka panjang dan aplikatif, (3) strategi perubahan bersifat komprehensif dan dapat mengikat seluruh komponen organisasi, dan (4) dapat didukung oleh sumber daya yang ada. Kepala Sekolah merumuskan strategi dengan mempertimbangkan kondisi sekolah dan kebijakan sekolah sebelumnya.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam melakukan perubahan di sekolah. Untuk dapat melakukan perubahan secara optimal, kepala sekolah memerlukan strategi sebelum melaksanakan perubahan. Inovasi perlu dilakukan oleh para pemimpin (kepala sekolah) untuk mampu menciptakan perubahan di sekolah, inovasi yang harus dilakukan didasarkan pada perencanaan yang matang sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang ada. Perubahan sekolah dapat dibedakan menjadi tiga tahap, yaitu pembekuan, perubahan/pemindahan, dan pencairan. Dalam pelaksanaan mewujudkan perubahan tersebut terdapat faktor pendorong dan penghambat dalam melaksanakan perubahan di sekolah.

Ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak sekolah khususnya kepala sekolah yaitu sebagai seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk dapat meningkatkan dan membawa perubahan yang baik bagi lembaga (sekolah) yang dipimpinya. Untuk mewujudkan hal tersebut, kepala sekolah dapat mengoptimalkan komponen-komponen yang ada sehingga mampu mendukung perubahan. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus mempunyai perencanaan yang optimal dan disesuaikan dengan keadaan lembaganya. Selain itu, terdapat pula saran bagi peneliti lain yang akan mengkaji kasus serupa untuk lebih mengembangkan sub pembahasan terkait proses perubahan di sekolah serta faktor pendorong dan penghambat yang menyertainya agar penelitian ini menjadi lebih kompleks dan komprehensif. Dengan adanya kepemimpinan visioner yang kuat, lembaga dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan visi dan tujuan agama yang diinginkan.

Daftar Pustaka

- A. M. Zahro, A. Y. Sobri, and A. N. (2018). Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Adm. Dan Manajemen Pendidik*, 1(3), 358–363.
- Amaliyah, K. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Tahu Di Kelurahan Proyonanggan Utara Kecamatan Batang*. Universitas Islam Negeri KH Abdurrahman Wahid Pekalongan.
- Ar, Muniarti. (2009). Strategi Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan. *Ilmu Pendidik*, 16(2).
- Gunawan, I. (2016). Merevitalisasi Kepemimpinan Pancasila dalam Bidang Pendidikan. *Seminar Nasional Penguatan Manajemen Pendidikan Di Era Kompetisi Global*, 67–84.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. *Visi Ilmu Pendidik*, 10(1).
- Luturmas, Y., Diana, E., Abdusshomad, A., & W. R. R. S. (2022). Implementasi Struktur Kurikulum Berdasarkan Kemendikbudristek No 371/M/2021 Dan PP No 57 Tahun 2021 Pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. *Jurnal Multidisipliner BHARASA*, 1(2), 71–81.
- M. Maduratna. (2013). Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di sekolah dasar negeri 015 Samarinda. *Administrasi Negara*, 1(1), 70–84.
- M. Marsuq. (2009). *Kepimpimpinan (suatu pengantar dasar)*. Alfabeta.
- N. Mukti. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Kependidikan*, 6(1), 71–90.
- Nasution, W. N. (2016). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Tarb*, 22(1).
- Salehan, S., rao, D. G., Soepriyadi, I., Nuryana, A., & Luturmas, Y. (2022). Analysis of the Influence Organizational Control System and Trust on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3).
- Sunarta, S. (2011). Kepemimpinan Visioner Dalam Kancan Global. *Manajemen Pendidikan UNY*, 11(2), 239.
- Suriansyah, A. (2014). *Strategi Pembelajaran*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahab, A., Sari, A. R., Zuana, M. M. M., Luturmas, Y., & Kuncoro, B. (2022). Penguatan Pendidikan Karakter Melalui Literasi Digital Sebagai Strategi Dalam Menuju Pembelajaran Imersif Era 4.0. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 4644–4653.