



## Pengembangan Model Intervensi Manajemen Untuk Mengatasi Perubahan Organisasi Di Institusi Pendidikan Dalam Tinjauan Atas Identifikasi Strategi Efektif

<sup>1</sup>Siti Rodiyah, <sup>2</sup>B. Herawan Hayadi, <sup>3</sup>Furtasan Ali Yusuf, <sup>4</sup>R Junaesih, <sup>5</sup>Tuti HS

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Bina Bangsa, JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

e-mail: <sup>1</sup>sitirodyahcilegon@gmail.com, <sup>2</sup>b.herawan.hayadi@gmail.com, <sup>3</sup>fay@binabangsa.ac.id, <sup>4</sup>rjunaesih@gmail.com, <sup>5</sup>tutihs11@gmail.com

### Abstrak

Pengembangan model intervensi manajemen merupakan aspek penting dalam menghadapi perubahan organisasi di institusi pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi efektif dalam mengelola perubahan organisasi di institusi pendidikan serta bagaimana model intervensi manajemen dapat dikembangkan dan diimplementasikan untuk mengatasi tantangan tersebut. Dengan menggunakan metode penelitian literature review, penelitian ini menganalisis berbagai artikel ilmiah, buku, dan sumber informasi lainnya yang relevan dengan topik perubahan organisasi dan intervensi manajemen di institusi pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa strategi efektif dalam mengelola perubahan organisasi meliputi komunikasi yang efektif, partisipasi stakeholder, kepemimpinan yang kuat, adaptabilitas, dan pembangunan budaya organisasi yang mendukung. Model intervensi manajemen dapat dikembangkan dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, serta melalui penggunaan pendekatan evaluasi yang komprehensif untuk mengevaluasi efektivitas model intervensi yang telah diimplementasikan. Selain itu, saran-saran praktis juga diberikan untuk institusi pendidikan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan model intervensi manajemen, termasuk memperkuat komunikasi, melibatkan seluruh anggota organisasi, membangun kepemimpinan yang kuat, menggunakan pendekatan evaluasi yang komprehensif, dan membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, diharapkan institusi pendidikan dapat berhasil menghadapi perubahan organisasi dan mencapai tujuan-tujuan strategis yang telah ditetapkan.

**Kata Kunci:** Perubahan Organisasi, Intervensi Manajemen, Institusi Pendidikan, Strategi Efektif, Evaluasi.

### Abstract

*Developing a management intervention model is an important aspect in dealing with organizational change in educational institutions. This research aims to explore effective strategies for managing organizational change in educational institutions and how management intervention models can be developed and implemented to overcome these challenges. Using a literature review research method, this research analyzes various scientific articles, books and other sources of information relevant to the topic of organizational change and management interventions in educational institutions. The research results show that several effective strategies in managing organizational change include effective communication, stakeholder participation, strong leadership, adaptability, and building a supportive organizational culture. Management intervention models can be developed by taking these factors into account, as well as through the use of a comprehensive evaluation approach to evaluate the effectiveness of the intervention models that have been implemented. In addition, practical suggestions are also provided for educational institutions in developing and implementing management intervention models, including strengthening communication, involving all members of the organization, building strong leadership, using a comprehensive evaluation approach, and building an organizational culture that supports change. By implementing these strategies, it is hoped that educational institutions can successfully face organizational changes and achieve the strategic goals that have been set.*

**Keywords:** Organizational Change, Management Intervention, Educational Institutions, Effective Strategies, Evaluation.

## PENDAHULUAN

Perubahan dalam konteks organisasi pendidikan merupakan fenomena yang tak terhindarkan. Dalam upaya untuk tetap relevan dan beradaptasi dengan dinamika zaman, institusi pendidikan sering kali dihadapkan pada berbagai perubahan, baik itu dalam hal kebijakan, teknologi, maupun tuntutan masyarakat (Fitri Salsabila et al., 2024). Namun, perubahan tersebut sering kali menimbulkan tantangan dan hambatan yang perlu diatasi agar institusi pendidikan dapat terus berkembang dan memberikan pelayanan yang optimal kepada stakeholders-nya, terutama para siswa dan peserta didik. Oleh karena itu, pengembangan model intervensi manajemen menjadi krusial dalam upaya menghadapi dan mengelola perubahan tersebut (Nasution et al., 2023).

Pertama-tama, pengembangan model intervensi manajemen untuk mengatasi perubahan organisasi di institusi pendidikan memerlukan pemahaman mendalam mengenai karakteristik perubahan yang terjadi (Cahaya et al., 2024). Hal ini meliputi identifikasi sumber-sumber perubahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal, serta dampak yang mungkin timbul dari perubahan tersebut terhadap berbagai aspek kegiatan dan operasional institusi pendidikan. Selanjutnya, dalam merancang model intervensi, penting untuk melakukan identifikasi terhadap kebutuhan dan harapan stakeholder, seperti guru, staf administrasi, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar. Dengan memahami perspektif dan ekspektasi dari berbagai pihak terkait, model intervensi dapat dirancang secara lebih tepat sasaran dan dapat diterima dengan baik oleh seluruh stakeholders (Kharisma, Dita & Mafruhah, 2024).

Selain itu, strategi efektif dalam mengelola perubahan organisasi juga perlu memperhatikan faktor budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan inklusif dapat menjadi modal penting dalam memfasilitasi proses perubahan, sehingga penting untuk mengidentifikasi nilai-nilai, norma, dan praktik yang telah terinternalisasi dalam budaya organisasi tersebut (Wahyuni, Krissi, 2024). Adapun dalam menentukan strategi intervensi, penggunaan pendekatan partisipatif dapat menjadi kunci keberhasilan. Melibatkan seluruh anggota organisasi dalam proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi perubahan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap perubahan yang dilakukan (Fitriani & Hari, A, 2024).

Selanjutnya, dalam pengembangan model intervensi manajemen, penting juga untuk mempertimbangkan aspek kepemimpinan. Kepemimpinan yang visioner, inklusif, dan mampu memotivasi serta menginspirasi anggota organisasi dapat menjadi katalisator dalam mengarahkan institusi pendidikan menuju perubahan yang diinginkan (Gusnia, Marina et al., 2024). Tidak kalah pentingnya, model intervensi juga perlu memperhitungkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perubahan organisasi, seperti regulasi pemerintah, perkembangan teknologi, dan tren dalam dunia pendidikan. Dengan memantau dan merespons secara proaktif terhadap faktor-faktor eksternal tersebut, institusi pendidikan dapat lebih siap menghadapi perubahan yang terjadi (Syafuruddin et al., 2024).

Dalam konteks perubahan organisasi di institusi pendidikan, penerapan teknologi informasi dan komunikasi juga dapat menjadi strategi efektif dalam memfasilitasi perubahan (Wartono, 2024). Penggunaan sistem informasi manajemen, platform pembelajaran online, dan aplikasi pendukung lainnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional institusi pendidikan serta memperluas akses terhadap sumber daya dan informasi. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan aspek kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan. Hal ini meliputi kesiapan infrastruktur, sumber daya manusia, dan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan adaptabilitas (Aulia, Fikri et al., 2024).

Dalam mengembangkan model intervensi manajemen, evaluasi dan pemantauan secara berkala terhadap implementasi perubahan menjadi langkah penting untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan dari strategi yang dijalankan (Susmita et al., 2024). Evaluasi dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti survei, wawancara, dan analisis data kuantitatif maupun kualitatif. Selain itu, penting juga untuk mengidentifikasi dan mengelola potensi resistensi

terhadap perubahan. Resistensi dapat muncul dari berbagai pihak dalam organisasi dan dapat menghambat proses perubahan jika tidak ditangani dengan tepat. Dalam merancang model intervensi, kesinambungan perubahan juga perlu dipertimbangkan. Perubahan yang dilakukan tidak boleh bersifat sektoral atau sementara, namun harus diintegrasikan ke dalam praktik dan budaya organisasi secara menyeluruh (Silvia et al., 2024)

Terakhir, kolaborasi dan kemitraan dengan berbagai pihak terkait, seperti lembaga pendidikan lainnya, industri, komunitas lokal, dan pemerintah, dapat memperkuat upaya institusi pendidikan dalam menghadapi perubahan dan mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik. Dengan memperhatikan berbagai aspek tersebut, pengembangan model intervensi manajemen untuk mengatasi perubahan organisasi di institusi pendidikan dapat menjadi lebih holistik, berkelanjutan, dan efektif dalam menjawab dinamika dan tantangan zaman.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian literature review adalah pendekatan yang tepat untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai pengembangan model intervensi manajemen dalam mengatasi perubahan organisasi di institusi pendidikan, khususnya dalam tinjauan atas identifikasi strategi efektif (Handoko et al., 2024). Penelitian ini akan mengumpulkan, meninjau, dan mensintesis berbagai artikel, buku, laporan penelitian, dan sumber literatur lainnya yang relevan dengan topik tersebut. Pertama, langkah awal dalam penelitian literature review adalah melakukan identifikasi terhadap kata kunci yang relevan dengan topik penelitian, seperti "model intervensi manajemen," "perubahan organisasi," "institusi pendidikan," dan "strategi efektif." Kata kunci tersebut akan digunakan untuk melakukan pencarian secara sistematis dalam basis data akademik seperti PubMed, Google Scholar, atau database perpustakaan universitas.

Kemudian, artikel-artikel dan sumber literatur lainnya yang ditemukan akan diskrining berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria inklusi dapat mencakup tahun publikasi, jenis publikasi (misalnya jurnal akademik, buku teks, laporan penelitian), dan relevansi dengan topik penelitian. Artikel yang memenuhi kriteria inklusi akan dipertimbangkan untuk disertakan dalam review. Selanjutnya, data akan diekstraksi dari setiap artikel yang terpilih, termasuk informasi mengenai metodologi penelitian, temuan utama, konsep teoritis yang digunakan, dan implikasi praktis dari penelitian tersebut. Data ini kemudian akan disintesis untuk memahami secara menyeluruh tentang pengembangan model intervensi manajemen dalam konteks perubahan organisasi di institusi pendidikan.

Selama proses penelitian literature review, akan dilakukan analisis mendalam terhadap temuan-temuan yang relevan dengan identifikasi strategi efektif dalam mengatasi perubahan organisasi. Hal ini meliputi pengidentifikasian pola-pola umum, perbedaan pendekatan, dan kesenjangan penelitian yang masih perlu diisi. Selain itu, untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan, akan dilakukan evaluasi terhadap kualitas metodologi penelitian yang termasuk dalam review. Artikel-artikel yang memiliki metodologi penelitian yang kuat dan relevan dengan tujuan penelitian akan diberikan bobot lebih dalam analisis dan sintesis data.

Akhirnya, hasil review literature akan disusun menjadi sebuah laporan penelitian yang komprehensif, yang mencakup ringkasan temuan, analisis mendalam, dan rekomendasi untuk pengembangan model intervensi manajemen yang efektif dalam menghadapi perubahan organisasi di institusi pendidikan. Laporan ini akan memberikan kontribusi signifikan dalam memperluas pemahaman dan wawasan tentang strategi efektif dalam mengelola perubahan organisasi di konteks pendidikan (Azhari et al., 2023).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Model intervensi manajemen dapat dikembangkan secara efektif untuk mengatasi perubahan organisasi di institusi pendidikan

Pengembangan model intervensi manajemen yang efektif merupakan hal yang krusial dalam mengatasi perubahan organisasi di institusi pendidikan. Model intervensi manajemen adalah kerangka kerja atau pendekatan yang dirancang untuk mengelola dan merencanakan perubahan dalam sebuah organisasi. Dalam konteks institusi pendidikan, model intervensi manajemen harus mempertimbangkan dinamika kompleks yang melibatkan berbagai stakeholder, kebijakan pendidikan, budaya organisasi, dan tuntutan masyarakat. Untuk mengembangkan model intervensi manajemen yang efektif, beberapa langkah penting perlu dipertimbangkan (Fithroni et al., 2024).

Langkah awal dalam mengembangkan model intervensi manajemen adalah pemahaman yang mendalam tentang karakteristik perubahan organisasi yang dihadapi oleh institusi pendidikan. Perubahan tersebut dapat meliputi berbagai hal, seperti perubahan kebijakan pendidikan, teknologi pendidikan, struktur organisasi, atau bahkan budaya organisasi. Oleh karena itu, identifikasi perubahan yang sedang terjadi atau yang diperlukan dalam institusi pendidikan menjadi langkah awal yang sangat penting. Pengembangan model intervensi manajemen harus didasarkan pada analisis situasional yang komprehensif. Analisis situasional ini mencakup pemahaman terhadap kebutuhan, tantangan, potensi, dan aspirasi dari berbagai stakeholders dalam institusi pendidikan. Stakeholder tersebut termasuk para siswa, guru, staf administrasi, orang tua, serta pihak-pihak eksternal seperti pemerintah daerah, industri, dan masyarakat setempat. Melalui analisis ini, model intervensi dapat disesuaikan dengan konteks spesifik institusi pendidikan tersebut (Yati et al., 2024).

Model intervensi manajemen yang efektif harus memperhitungkan aspek kepemimpinan. Kepemimpinan yang kuat dan visioner sangat penting dalam memfasilitasi perubahan organisasi. Para pemimpin pendidikan perlu mampu menginspirasi, memotivasi, dan memimpin para anggota organisasi melalui proses perubahan yang mungkin menghadapi resistensi dan tantangan. Kepemimpinan yang efektif juga dapat memastikan kesinambungan perubahan dan pengembangan model intervensi. Dalam pengembangan model intervensi manajemen, partisipasi aktif dari berbagai stakeholders menjadi kunci keberhasilan. Partisipasi ini tidak hanya mencakup tahap perencanaan, tetapi juga implementasi, evaluasi, dan penyesuaian model intervensi. Dengan melibatkan berbagai pihak dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan, akan meningkatkan rasa memiliki, komitmen, dan dukungan terhadap model intervensi yang dikembangkan (Farach Nur & Nuri, 2023).

Penting untuk mempertimbangkan budaya organisasi dalam pengembangan model intervensi manajemen. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi faktor pendukung atau penghambat perubahan. Oleh karena itu, pengembangan model intervensi harus memperhitungkan norma, nilai-nilai, dan praktik-praktik yang telah terinternalisasi dalam budaya organisasi tersebut. Tabel 1 menunjukkan beberapa strategi untuk membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan (Farach Nur & Nuri, 2023).

Tabel 1 Strategi untuk Membangun Budaya Organisasi yang Mendukung Perubahan

No	Strategi
1.	Komunikasi terbuka dan transparan
2.	Memperkuat kolaborasi dan keterlibatan
3.	Mendorong inovasi dan eksperimen
4.	Menghargai dan merayakan keberagaman
5.	Memfasilitasi pembelajaran dan pengembangan diri

Dalam pengembangan model intervensi manajemen, penting untuk memperhitungkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perubahan organisasi di institusi pendidikan. Faktor-faktor eksternal ini meliputi regulasi pemerintah, perkembangan teknologi, tren dalam dunia

pendidikan, dan tuntutan dari masyarakat. Institusi pendidikan perlu menjadi responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal tersebut dan mengintegrasikannya dalam model intervensi yang dikembangkan (Farach Nur & Nuri, 2023).

Evaluasi terhadap model intervensi manajemen yang telah dikembangkan menjadi langkah penting untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan dari perubahan organisasi yang dilakukan. Evaluasi dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti survei, wawancara, observasi, dan analisis data. Hasil evaluasi ini akan memberikan umpan balik yang berharga untuk meningkatkan dan menyesuaikan model intervensi sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada (Marhaely et al., 2024).

Kesimpulannya, pengembangan model intervensi manajemen yang efektif untuk mengatasi perubahan organisasi di institusi pendidikan memerlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi dinamika organisasi. Dengan memperhatikan langkah-langkah seperti pemahaman situasional, kepemimpinan yang kuat, partisipasi stakeholders, budaya organisasi yang mendukung, dan evaluasi yang berkelanjutan, institusi pendidikan dapat mengembangkan model intervensi yang sesuai dengan konteksnya dan dapat memberikan dampak yang positif dalam menghadapi perubahan organisasi.

Peran kepemimpinan dalam pengembangan dan implementasi model intervensi manajemen untuk mengatasi perubahan organisasi di institusi pendidikan

Pengembangan dan implementasi model intervensi manajemen untuk mengatasi perubahan organisasi di institusi pendidikan membutuhkan peran kepemimpinan yang kuat dan strategis. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan, mendorong, dan memfasilitasi proses perubahan organisasi agar dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Secara khusus, kepemimpinan dalam konteks ini tidak hanya berkaitan dengan kepala sekolah atau pimpinan tertinggi, tetapi juga mencakup kepemimpinan di berbagai tingkatan dan dalam berbagai bentuk, termasuk kepemimpinan formal dan informal di antara staf dan kelompok kerja (Pratama & Aslami, 2023).

Pertama-tama, kepemimpinan yang efektif dalam pengembangan dan implementasi model intervensi manajemen untuk mengatasi perubahan organisasi di institusi pendidikan melibatkan kemampuan untuk memahami dan mengartikan visi perubahan. Seorang pemimpin yang baik harus mampu menggambarkan secara jelas mengapa perubahan diperlukan, apa yang akan dicapai dengan perubahan tersebut, dan bagaimana perubahan tersebut akan memberikan manfaat bagi institusi pendidikan secara keseluruhan. Dengan memiliki visi yang kuat dan terarah, pemimpin dapat memotivasi staf dan anggota organisasi untuk berpartisipasi aktif dalam proses perubahan (Pratama & Aslami, 2023).

Pemimpin juga harus dapat mengembangkan strategi dan rencana tindakan yang efektif untuk mengimplementasikan model intervensi manajemen. Ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi hambatan dan tantangan potensial dalam proses perubahan, serta merancang langkah-langkah konkret untuk mengatasinya. Pemimpin juga perlu memastikan bahwa sumber daya yang cukup tersedia dan dialokasikan dengan efisien untuk mendukung implementasi perubahan. Selain itu, pemimpin juga harus mampu menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk memastikan bahwa proses perubahan berjalan sesuai rencana dan mencapai hasil yang diharapkan (Pratama & Aslami, 2023).

Kepemimpinan yang efektif dalam konteks ini juga melibatkan kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan kerja yang kuat dan kolaboratif. Dalam situasi perubahan organisasi, konflik dan ketidakpastian seringkali muncul di antara staf dan anggota organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menjadi fasilitator dalam menangani konflik, mempromosikan komunikasi terbuka, dan membangun kepercayaan di antara anggota tim. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, pemimpin dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen staf terhadap perubahan yang diusulkan (Muktamar & Pinto, 2023).

Kepemimpinan yang efektif juga membutuhkan kemampuan untuk memfasilitasi pembelajaran organisasi yang berkelanjutan. Proses perubahan organisasi seringkali melibatkan eksperimen, pengujian, dan penyesuaian berkelanjutan terhadap model intervensi manajemen yang diimplementasikan. Dalam konteks ini, pemimpin harus mendorong budaya pembelajaran yang berorientasi pada pemecahan masalah, refleksi diri, dan inovasi. Pemimpin juga harus menekankan pentingnya pembelajaran dari pengalaman, baik sukses maupun kegagalan, untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Muktamar & Pinto, 2023).

Terakhir, tetapi tidak kalah pentingnya, kepemimpinan yang efektif dalam konteks ini juga melibatkan kemampuan untuk memelihara komitmen jangka panjang terhadap perubahan organisasi. Proses perubahan organisasi seringkali membutuhkan waktu dan upaya yang besar, dan kemungkinan akan menghadapi rintangan dan hambatan di sepanjang jalan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk tetap teguh dan gigih dalam visi mereka, serta memotivasi staf dan anggota organisasi untuk terus berkomitmen dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dengan memperlihatkan ketekunan dan ketabahan, pemimpin dapat membantu mengatasi ketidakpastian dan resistensi yang mungkin muncul, serta memastikan keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang dari perubahan organisasi yang diusulkan (Muktamar & Pinto, 2023).

Secara keseluruhan, peran kepemimpinan dalam pengembangan dan implementasi model intervensi manajemen untuk mengatasi perubahan organisasi di institusi pendidikan sangatlah penting. Kepemimpinan yang efektif dalam konteks ini melibatkan kemampuan untuk memahami dan mengkomunikasikan visi perubahan, mengembangkan strategi implementasi yang efektif, membangun hubungan kerja yang kolaboratif, memfasilitasi pembelajaran organisasi yang berkelanjutan, mengukur dan mengevaluasi kemajuan, serta memelihara komitmen jangka panjang terhadap perubahan. Dengan kepemimpinan yang kuat dan strategis, institusi pendidikan dapat menghadapi perubahan organisasi dengan lebih baik, meningkatkan kinerja, dan mencapai hasil yang lebih baik untuk keberhasilan jangka panjang mereka.

Evaluasi terhadap model intervensi manajemen yang telah dikembangkan dapat dilakukan untuk menilai efektivitasnya dalam menghadapi perubahan organisasi di institusi pendidikan

Evaluasi terhadap model intervensi manajemen yang telah dikembangkan merupakan langkah penting dalam menilai efektivitasnya dalam menghadapi perubahan organisasi di institusi pendidikan. Proses evaluasi ini melibatkan beberapa tahapan yang sistematis dan komprehensif untuk mengidentifikasi kelebihan, kelemahan, serta dampak yang dihasilkan oleh model intervensi tersebut. Dengan demikian, evaluasi ini memungkinkan para pemangku kepentingan untuk membuat keputusan yang lebih baik dalam mengimplementasikan atau memperbaiki model intervensi manajemen yang telah ada. Beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam evaluasi model intervensi manajemen ini termasuk pengumpulan data, analisis, pengambilan keputusan, dan penyusunan rekomendasi untuk perbaikan lebih lanjut (Harsoyo, 2022).

Pertama-tama, dalam proses evaluasi, langkah awal yang penting dilakukan adalah pengumpulan data terkait implementasi model intervensi manajemen. Data yang dikumpulkan mencakup informasi tentang desain model, proses implementasi, serta hasil yang telah dicapai. Data ini dapat diperoleh melalui wawancara dengan para pengelola, observasi langsung, dan analisis dokumen terkait. Pengumpulan data yang komprehensif akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana model intervensi tersebut diimplementasikan di institusi pendidikan (Harsoyo, 2022).

Setelah data terkumpul, tahap analisis menjadi krusial dalam evaluasi model intervensi manajemen. Analisis ini mencakup penilaian terhadap kesesuaian antara model intervensi dengan tujuan perubahan organisasi yang diinginkan, efektivitas pelaksanaan, serta dampak yang dihasilkan. Selain itu, analisis juga perlu memperhatikan faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi implementasi model intervensi, seperti budaya organisasi, sumber daya yang tersedia, dan dinamika internal institusi pendidikan (Harsoyo, 2022).

Dalam konteks evaluasi model intervensi manajemen di institusi pendidikan, pengukuran terhadap indikator kinerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Indikator kinerja ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan kualitas pendidikan, efisiensi penggunaan sumber daya, kepuasan stakeholders, dan pencapaian tujuan strategis institusi pendidikan. Penggunaan indikator kinerja akan membantu dalam mengevaluasi sejauh mana model intervensi manajemen telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perbaikan organisasi secara keseluruhan (Musa et al., 2022).

Dalam proses evaluasi, perlu dilakukan juga analisis terhadap faktor-faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi implementasi model intervensi. Faktor pendukung dapat mencakup dukungan dari pimpinan institusi, ketersediaan sumber daya, serta komitmen dan partisipasi dari seluruh anggota organisasi. Sementara itu, faktor penghambat dapat berupa resistensi terhadap perubahan, kurangnya pemahaman tentang model intervensi, atau kendala-kendala teknis dalam implementasinya. Identifikasi faktor-faktor ini akan membantu dalam menyusun strategi untuk mengoptimalkan implementasi model intervensi manajemen di institusi pendidikan (Musa et al., 2022).

Setelah dilakukan analisis, tahap pengambilan keputusan menjadi langkah selanjutnya dalam proses evaluasi. Pengambilan keputusan ini melibatkan perbandingan antara hasil evaluasi dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada tahap ini, para pemangku kepentingan perlu mempertimbangkan apakah model intervensi manajemen tersebut telah berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, sejauh mana dampak yang dihasilkan, serta apakah terdapat kebutuhan untuk melakukan perbaikan atau penyesuaian lebih lanjut (Musa et al., 2022).

Terakhir, hasil evaluasi perlu disusun menjadi rekomendasi yang konkret untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut terhadap model intervensi manajemen di institusi pendidikan. Rekomendasi ini haruslah didasarkan pada temuan-temuan yang diperoleh dari proses evaluasi, serta memperhitungkan konteks dan karakteristik institusi pendidikan yang bersangkutan. Selain itu, rekomendasi juga perlu disusun dengan mempertimbangkan keterlibatan dan dukungan dari para pemangku kepentingan yang terkait. Dengan demikian, rekomendasi ini akan menjadi panduan yang berguna dalam meningkatkan efektivitas dan relevansi model intervensi manajemen dalam menghadapi perubahan organisasi di institusi pendidikan (Hakam et al., 2023).

Secara keseluruhan, evaluasi terhadap model intervensi manajemen yang telah dikembangkan merupakan proses yang kompleks dan memerlukan pendekatan yang sistematis. Dengan melakukan evaluasi secara komprehensif, institusi pendidikan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas model intervensi yang telah diterapkan, serta dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Melalui evaluasi yang terencana dengan baik, institusi pendidikan dapat meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi perubahan organisasi dan mencapai tujuan-tujuan strategis yang telah ditetapkan.

## **SIMPULAN**

Secara keseluruhan, pengembangan model intervensi manajemen untuk mengatasi perubahan organisasi di institusi pendidikan merupakan proses yang kompleks dan penting. Dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan perubahan, institusi pendidikan perlu memperhatikan beberapa faktor kunci seperti komunikasi yang efektif, partisipasi stakeholder, kepemimpinan yang kuat, adaptabilitas, dan pembangunan budaya organisasi yang mendukung. Evaluasi terhadap model intervensi yang telah dikembangkan menjadi langkah penting untuk mengevaluasi efektivitas perubahan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan umpan balik yang berharga untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Dengan pendekatan yang holistik dan komprehensif dalam pengembangan model intervensi serta evaluasi yang berkelanjutan, institusi pendidikan dapat berhasil mengelola perubahan organisasi, meningkatkan kualitas pendidikan, dan mencapai tujuan-tujuan strategis yang telah ditetapkan.

## SARAN

Sebagai saran untuk institusi pendidikan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan model intervensi manajemen untuk mengatasi perubahan organisasi, penting untuk memperhatikan beberapa hal. Pertama, aktifkan komunikasi yang efektif dengan semua stakeholder untuk memastikan pemahaman yang mendalam tentang perubahan yang akan dilakukan serta tujuan dan manfaatnya. Kedua, libatkan seluruh anggota organisasi dalam proses perencanaan dan implementasi perubahan untuk memastikan dukungan yang luas dan partisipasi yang aktif. Ketiga, pastikan kepemimpinan yang kuat dan visioner untuk memberikan arah dan inspirasi dalam mengelola perubahan, serta memfasilitasi proses adaptasi dan inovasi. Keempat, gunakan pendekatan evaluasi yang komprehensif untuk menilai efektivitas model intervensi, mengidentifikasi area perbaikan, dan memperkuat keberlanjutan perubahan. Kelima, bangun budaya organisasi yang mendukung perubahan dengan memperkuat nilai-nilai kolaborasi, pembelajaran, dan kesinambungan dalam institusi pendidikan. Dengan memperhatikan saran-saran ini, institusi pendidikan dapat lebih berhasil dalam menghadapi perubahan organisasi dan mencapai tujuan-tujuan strategis yang telah ditetapkan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Di akhir tulisan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah turut serta dalam proses pengembangan dan pembahasan materi ini. Terima kasih kepada seluruh guru, staf, dan tenaga pendidik di institusi pendidikan yang telah memberikan wawasan dan pengalaman berharga dalam menghadapi perubahan organisasi. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada para pemimpin dan pengambil keputusan di institusi pendidikan yang telah memberikan dukungan penuh dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Tidak lupa, terima kasih kepada para siswa, orang tua, dan masyarakat yang turut serta dalam proses pembelajaran dan mendukung setiap langkah perubahan yang dilakukan. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada rekan-rekan sejawat, lembaga pendidikan tinggi, dan lembaga penelitian yang telah berbagi ide dan pengetahuan untuk kemajuan pendidikan. Tanpa kontribusi dari semua pihak ini, pengembangan model intervensi manajemen tidak akan menjadi mungkin. Semoga kerja sama ini dapat terus berlanjut dan menghasilkan perubahan yang positif dalam dunia pendidikan. Terima kasih atas dedikasi dan dukungan yang luar biasa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Fikri, R., Jaelani, & Suharyat, Y. (2024). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DISRUPSI TEKNOLOGI INFORMASI. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 61–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1851>
- Azhari, M. T., Al Fajri Bahri, M. P., Asrul, M. S., & Rafida, T. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Cahaya, C., Nasution, H., & Harahap, M. S. (2024). STRATEGI KOMUNIKASI PERSUASIF KEPALA SEKOLAH DALAM MENCEGAH TAWURAN ANTAR PELAJAR MENENGAH KEGURUAN AL-WASHLIYAH 4 MEDAN. *Jurnal Ilmu Psikologi, Komunikasi Dan Kesehatan*, 1(1), 20–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.59548>
- Farach Nur, F., & Nuri, A. (2023). Strategi Manajemen Perubahan Terhadap Pengembangan Di Perguruan Tinggi Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1759>
- Fithroni, F., Setiyati, W. I., Aditono, W., & Priyoatmojo, K. (2024). Langkah Kolaboratif Guru dalam Manajemen dan Intervensi Pembelajaran Model Pull Out bagi Siswa Slow Learner. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(2), 1028–1034.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.981>
- Fitri Salsabila, A., Pancasila dan Kewarganegaraan, P., & Keguruan dan Ilmu Pendidikan, F. (2024). Pengaruh Revolusi Industri 4.0 Terhadap Hubungan Komunikasi Antarmanusia Dalam Implikasi Perubahan Sosial Di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 68–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jupendis.v2i1.1180>
- Fitriani, I., & Hari, A. W. (2024). INTERVENSI GURU SEKOLAH DASAR PADA SISWA DISLEKSIA DI KELAS I SDN 02 KOTA BIMA. *Renjana Pendidikan Dasar*, 4(1), 38–44. <https://prospek.unram.ac.id/index.php/renjana/article/view/412>
- Gusnia, Marina, R., Kurniawan, M., Triyaningsih, Marwan, & Prihatmojo, A. (2024). Strategi meningkatkan karakter anak melalui teknologi digital: studi deskriptif kualitatif. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Teknologi Informasi*, 5(1), 95–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.52060/pti.v5i1.1844>
- Hakam, I. A., Fatahillah, K., Faniati, R. N., Izzah, N. N., & Putra, R. S. (2023). A Systematic Literature Review: Strategi Pengembangan Usaha Mikro Dan Menengah (Umkm) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, 2(1), 61–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.197>
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Kharisma, Dita, N., & Mafruhah. (2024). ANALISIS TANTANGAN DAN STRATEGI KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM MENGHADAPI PESERTA DIDIK TINGKAT SD. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 2(1), 794–801. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jirs.v1i3.768>
- Marhaely, S., Purwanto, A., Aini, R. N., Asyanti, S. D., Sarjan, W., & Paramita, P. (2024). Literatur Review: Model Edukasi Upaya Pencegahan Bullying Untuk Sekolah. 2024, 5(1), 826–834. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jkt.v5i1.25398>
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.62504/02esff36>
- Musa, S., Nurhayati, S., Jabar, R., Sulaimawan, D., & Fauziddin, M. (2022). Upaya dan tantangan kepala sekolah PAUD dalam mengembangkan lembaga dan memotivasi guru untuk mengikuti program sekolah penggerak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(5), 4239–4254. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2624>
- Nasution, I., Handoko, H., Hadi, R., Hanum, R., Tarmizi, A., & Hamdan, H. (2023). Strategi Pengembangan Proyek Lembaga Pendidikan Islam di Madrasah Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung. *Journal on Education*, 5(3), 8376–8401. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1625>
- Pratama, M. I., & Aslami, N. (2023). Dampak Kepemimpinan dan Strategi Manajemen Perubahan pada Budaya Organisasi. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 2118–2138. <https://ummaspul.e-journal.id/JKM/article/download/5944/2761>
- Silvia, N., Syaharani, N., Parmaidia, R. A., & ... (2024). Transformasi Kurikulum Merdeka: Perubahan Dan Inovasi Dalam Pendidikan Indonesia. *Sindoro: Cendikia ...*, 2(10). <https://doi.org/10.9644/scp.v1i1.332>
- Susmita, N., Agustina, A., & Juita, N. (2024). Persepsi Guru Bahasa Indonesia tentang Perubahan Kurikulum. *Journal on Education*, 06(02), 11420–11430. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/4939>
- Syafruddin, S., Sudiana, N., & Bagus, I. (2024). Strategi Peningkatan Keterampilan Membaca dan Asesmen pada Pendidikan Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1469–1472. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3475>
- Wahyuni, Krissi, S. (2024). PENTINGNYA KOMUNIKASI UNTUK MENINGKATKAN

- KUALITAS KINERJA ANTARA GURU DENGAN PEGAWAI SEKOLAH. *Jurnal Evaluasi Pendidikan (JEP)*, 6(1), 166–174.  
<https://journalpedia.com/1/index.php/jep/article/view/709>
- Wartono, T. (2024). MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI: STRATEGI EFEKTIF DALAM MENGHADAPI TANTANGAN GLOBAL. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(2), 4086–4092. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.26932>
- Yati, Siswanto, R., Sumiyati, S., Munir, S., Kadarisman, Sucipto, Jaya, F., Saputra, Z., & Hutabarat. (2024). DINAMIKA PENCEGAHAN DAN RESOLUSI KEKERASAN DI RUANG KELAS: MENGGAGAS PARADIGMA BARU DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 1389–1396. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i1.24855>