



## Manajemen perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan di wilayah perbatasan

Bella Ghia Dimmera<sup>1</sup>, Eligia Monixa Salfarini<sup>1</sup>, Pebria Dheni Purnasari<sup>1</sup>, Yosua Damas Sadewo<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Institut Shanti Bhuana, Indonesia

\*Penulis, e-mail: [bellaghia@shantibhuana.ac.id](mailto:bellaghia@shantibhuana.ac.id)

### Abstract

This study aims to understand the process of planning, implementing, and evaluating changes to enhance the quality of education, identify supporting and inhibiting factors in change management, and analyze the impact of these changes on higher education quality. The research employs a case study approach with qualitative analysis. Data collection involves in-depth interviews with various stakeholders in higher education and an analysis of documents related to change implementation. The findings offer crucial insights for higher education institutions to improve educational quality, suggesting recommendations such as adopting a context-sensitive approach to the regional setting, strengthening stakeholder participation, investing in training and infrastructure, supporting human resource development, and implementing continuous evaluation and adaptation to change..

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi perubahan dalam meningkatkan mutu pendidikan serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat manajemen perubahan di perguruan tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan studi kasus dengan analisis kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan berbagai pihak di perguruan tinggi dan analisis dokumen terkait implementasi perubahan. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman penting bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikan, dengan rekomendasi seperti adopsi pendekatan sensitif terhadap konteks wilayah, penguatan partisipasi pemangku kepentingan, investasi dalam pelatihan dan infrastruktur, dukungan terhadap pengembangan sumber daya manusia, serta penerapan evaluasi dan adaptasi yang berkelanjutan terhadap perubahan.

**Kata Kunci:** Manajemen Perubahan; Mutu Pendidikan; Wilayah Perbatasan

**How to Cite:** Dimmera, B. G., Purnasari, P. D., Salfarini, E. M., & Sadewo, Y. M. (2023). Manajemen perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan di wilayah perbatasan. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(2), 133-138. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

## 1. Pendahuluan

Manajemen perubahan merupakan suatu cara dan upaya untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi dan dapat diterapkan di perguruan tinggi. Mutu pendidikan juga merupakan suatu tahapan awal menuju perubahan, baik itu perubahan berskala besar seperti masa depan suatu bangsa, maupun dalam skala kecil seperti mengembangkan sumber daya yang ada. Institusi pendidikan tinggi yang berkualitas memainkan peran penting dalam perolehan lulusan dengan kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan masyarakat dan dunia kerja. Namun, pencapaian mutu pendidikan tinggi tidak bisa diabaikan begitu saja dan harus dibangun untuk memenuhi atau bahkan melampaui standar pendidikan nasional. Standar Pendidikan Nasional adalah pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah untuk memastikan bahwa perguruan tinggi menyediakan kurikulum yang tepat, sumber daya yang memadai, dan lingkungan pembelajaran yang efektif. Oleh karena itu, dengan mengimplementasikan perubahan yang direncanakan, maka proses pendidikan akan berjalan dengan baik berdasarkan standar nasional pendidikan.

Manajemen perubahan adalah proses sistematis yang menggunakan informasi, alat, dan sumber daya untuk memengaruhi perubahan pada individu dan organisasi (Fauza & Rahman, 2021). Perubahan memiliki manfaat dalam hal kelangsungan hidup organisasi, tanpa perubahan dapat dipastikan usia organisasi tidak akan

bertahan lama. Perubahan tersebut bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis, tetapi tetap dinamis dalam hal penggunaan waktu dan pengelolaan organisasi (Widayani, 2020). Manajemen perubahan di tingkat organisasi memberikan inisiatif untuk melakukan tindakan secara tepat agar dapat mendukung seluruh komponen yang terlibat. Manajemen perubahan di tingkat organisasi memerlukan sejumlah pertimbangan, seperti perencanaan yang matang, komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kuat, pengelolaan perubahan yang sistematis, serta evaluasi dan pengukuran. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, diharapkan perubahan yang dilakukan dapat mendukung seluruh pemangku kepentingan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Perguruan tinggi merupakan lembaga formal tingkat terakhir yang membantu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar mempunyai kualifikasi dan kompetensi tertentu (Yustiyawan, 2019). Standar perguruan tinggi harus diubah untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Keinginan ini diungkapkan dengan harapan bahwa perguruan tinggi akan memeriksa aspek-aspek yang dapat membantu mahasiswa berhasil dalam pendidikan tinggi ketika mempraktikkan pendidikan. Prasyarat minimum untuk pendidikan tinggi adalah standarisasi, dan standar perguruan tinggi harus ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan percepatan perubahan dan pembangunan. Perguruan tinggi yang bermutu bukanlah hasil yang diperoleh secara kebetulan, melainkan hasil dari dedikasi dan kerja keras semua pihak yang terlibat. Dalam hal ini seluruh komponen perguruan tinggi harus menerapkan manajemen perubahan agar mampu beradaptasi terhadap dinamika lingkungan dan menerapkan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan efisiensi operasional. Memenuhi atau melampaui standar pendidikan nasional merupakan fondasi yang kuat untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas. Perhatian pemerintah, kerjasama internal dan eksternal serta peningkatan kualitas yang berkelanjutan akan berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan bangsa. Upaya peningkatan mutu pendidikan tidak dapat ditawar lagi karena kualitas sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam menghadapi tantangan global yang terus berkembang. Tentu saja, sistem penjaminan mutu internal harus memainkan peran penting dalam mewujudkan peningkatan kualitas pendidikan untuk meningkatkan standar pendidikan dan memenuhi kriteria nasional yang telah ditentukan. Semua bagian dari perguruan tinggi harus mengikuti siklus penetapan standar, pelaksanaan standar, evaluasi standar, pengendalian standar, dan peningkatan standar ketika mempraktikkan sistem penjaminan mutu internal. Siklus sistem penjaminan mutu internal merupakan salah satu faktor yang menentukan seberapa kompetitif pendidikan tinggi, dengan adanya sistem penjaminan mutu internal yang berfungsi sebagai prasyarat yang ketat. Namun, tidak semua perguruan tinggi menerapkan sistem mutu internal ini karena setiap perguruan tinggi memiliki hambatan yang berbeda, termasuk sumber daya manusia yang berkualitas dan infrastruktur yang tidak memadai untuk menerapkan sistem penjaminan mutu internal (Arifudin, 2019).

Akademi Manajemen Bumi Sebalu merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang berada di wilayah perbatasan, Kabupaten Bengkayang, Kalimantan Barat. Karena lokasinya yang berbatasan dengan Serawak, Malaysia, negara tetangga, kabupaten ini berada di tempat yang sangat vital. Secara geografis, Kabupaten Bengkayang terletak di bagian utara Provinsi Kalimantan Barat dan berbatasan langsung dengan Serawak, Malaysia. Perlu disadari bahwa letak geografis Kabupaten Bengkayang yang berada di wilayah perbatasan, memiliki dampak yang lebih besar bagi pertumbuhan pendidikan dan kesejahteraan masyarakat di daerah tersebut. Dalam pengelolaannya, Akademi Manajemen Bumi Sebalu memiliki komitmen untuk melaksanakan sistem penjaminan mutu yang berkelanjutan agar menghasilkan lulusan berkualitas. Akan tetapi, peningkatan mutu pendidikan tinggi di daerah perbatasan seringkali menghadapi kendala tersendiri. Terbatasnya ketersediaan sumber daya dan infrastruktur serta perbedaan budaya dan sosial dapat dengan mudah menghalangi terlaksananya perubahan dan peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, mengatasi kendala ini memerlukan pendekatan manajemen perubahan yang tepat.

Akademi Manajemen Bumi Sebalu telah melakukan terobosan untuk mendorong perubahan pendidikan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Akademi Manajemen Bumi Sebalu telah menetapkan Dokumen Sistem Penjaminan Mutu Internal. Berbagai capaian dan kegiatan manajemen perubahan yang dilakukan oleh Akademi Manajemen Bumi Sebalu sangat penting guna meningkatkan mutu pendidikan. Namun, Akademi Manajemen Bumi Sebalu seringkali menghadapi kendala dalam mengelola perubahan untuk mengimplementasi sistem penjaminan mutu internal. Resistensi dari berbagai pihak baik internal maupun eksternal, kurangnya pemahaman terhadap tujuan perubahan, dan kesulitan dalam mengintegrasikan perubahan ke dalam budaya mutu merupakan beberapa tantangan yang harus dihadapi (Mubarok et al., 2023). Berkaitan dengan hal tersebut, pendekatan manajemen perubahan menjadi penting untuk mengidentifikasi hambatan dan menerapkan tindakan strategis untuk mengatasinya. Kajian manajemen perubahan sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tinggi wilayah perbatasan, khususnya Akademi Manajemen Bumi Sebalu. Penelitian ini dapat menjelaskan cara-cara praktis untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan menghasilkan penyesuaian yang dapat meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat mengidentifikasi praktik terbaik untuk melibatkan masyarakat wilayah perbatasan dan merancang sistem penjaminan mutu internal yang memenuhi kebutuhan wilayah perbatasan

## 2. Metode Penelitian

Penelitian dengan fokus “Manajemen Perubahan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Akademi Manajemen Bumi Sebalu” dilakukan melalui pendekatan kualitatif menggunakan desain penelitian studi kasus. Studi kasus lebih dari sekedar meneliti satu orang atau situasi. Pendekatan ini mempunyai potensi untuk menyelesaikan situasi sederhana dan kompleks (Baxter & Jack, 2015). Proses pendekatan penelitian diawali dari studi pendahuluan sebagai studi penjajakan ke Akademi Manajemen Bumi Sebalu guna mendapatkan informasi awal tentang sistem penjaminan mutu internal yang ditetapkan. Sumber data penelitian diperoleh melalui observasi, kajian literatur, dan wawancara dengan responden. Adapun partisipan yang diambil adalah pemangku kepentingan internal Akademi Manajemen Bumi Sebalu, yaitu pimpinan dan jajarannya, bagian penjaminan mutu, dosen dan mahasiswa Akademi Manajemen Bumi Sebalu. Kajian utama dalam penelitian yang dilakukan adalah untuk menganalisis Manajemen Perubahan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Akademi Manajemen Bumi Sebalu, sehingga sumber primer dalam penelitian ini adalah dokumen sistem penjaminan mutu internal yang telah ditetapkan, hasil observasi, dan hasil wawancara yang dilakukan. Sedangkan, sumber sekunder diperoleh dari berbagai artikel jurnal nasional maupun internasional yang terkait, peraturan perundang-undangan, buku, dan sumber lainnya yang dapat menunjang keberhasilan dalam penelitian. Tahapan penelitian kualitatif yang dilakukan dengan metode studi kasus dalam Manajemen Perubahan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Akademi Manajemen Bumi Sebalu, sebagai sebagai berikut: 1) Pemilihan kasus: Memilih Akademi Manajemen Bumi Sebalu sebagai institusi pendidikan tinggi yang sedang mengalami perubahan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pertimbangkan faktor-faktor seperti laju perubahan, kompleksitas dan keragaman aspek yang dipelajari. 2) Desain penelitian: Merencanakan metode penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Menentukan strategi pengumpulan data, sumber data, dan teknik analisis yang digunakan, seperti wawancara dengan pimpinan dan jajarannya, bagian penjaminan mutu, dosen dan mahasiswa Akademi Manajemen Bumi Sebalu, analisis dokumen kebijakan perubahan, dan observasi implementasi perubahan. 3) Pengumpulan data: Mengumpulkan data terkait perubahan mutu pendidikan dari berbagai sumber. Hal ini mencakup hasil wawancara dengan partisipan, dan analisis dokumen terkait kebijakan dan rencana perubahan. 4) Analisis data: Menganalisis data yang terkumpul dengan menggunakan metode yang sesuai dengan tujuan penelitian. Identifikasi pola, tema, atau tren dalam data, seperti hambatan terhadap perubahan, strategi yang berhasil, dan dampak perubahan terhadap mutu pendidikan. 5) Interpretasi: Interpretasi hasil analisis data dalam konteks manajemen perubahan dan peningkatan mutu pendidikan. 6) Kesimpulan dan temuan: Menarik kesimpulan dari interpretasi hasil analisis data. Mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan perubahan terkait peningkatan mutu pendidikan. 7) Pembuatan laporan: Menyusun laporan penelitian yang memuat latar belakang, tujuan, metodologi, temuan, analisis, kesimpulan dan rekomendasi kepada perguruan tinggi atau pihak terkait. 8) Validitas dan Reliabilitas: Pemeriksaan validitas dan reliabilitas temuan menggunakan metode seperti triangulasi, member checking, atau diskusi dengan peneliti lainnya.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil pendekatan studi kasus “Manajemen perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi di Akademi Manajemen Bumi Sebalu” memberikan gambaran rinci tentang bagaimana perguruan tinggi merencanakan perubahan dalam sistem penjaminan mutu internal untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hasil penelitian ini menggambarkan bagaimana perencanaan perubahan Akademi Manajemen Bumi Sebalu mengikuti tahapan teori Kurt Lewin yang mengacu pada pendekatan tiga tahapan yang dikenal dengan: “*Unfreeze - Change - Refreeze*”. Pengelola perguruan tinggi dapat “meleburkan” standar-standar lama, menerapkan “perubahan” terencana dan “membekukan” perubahan-perubahan tersebut sebagai budaya baru dalam meningkatkan mutu pendidikan (Widyaningrum et al., 2022). Pendekatan seperti ini membantu mengelola penolakan, mendapatkan dukungan pemangku kepentingan, dan mencapai tujuan peningkatan kualitas pendidikan. Tahapan pertama, *Unfreeze* (Peleburan): Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelola perguruan tinggi menyadari perlunya perubahan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pada fase ini, Direktur Akademi Manajemen Bumi Sebalu secara aktif mengkomunikasikan alasan perubahan tersebut kepada dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa. Direktur Akademi Manajemen Bumi Sebalu menyelenggarakan pertemuan, lokakarya, dan diskusi untuk memikirkan mengapa perubahan diperlukan dan bagaimana hal itu akan menguntungkan semua pihak yang terlibat. Langkah awal dalam meluncurkan dan mengelola perubahan dengan sukses adalah memastikan bahwa para pemangku kepentingan menyadari perlunya perubahan (Akanpaadgi & Mumuni, 2021). Para pemangku kepentingan memiliki kekuatan untuk menciptakan perubahan positif dalam berbagai situasi melalui komunikasi yang efektif, partisipasi aktif, dan penciptaan visi yang menarik. Tahapan kedua, *Change* (Perubahan): Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelola perguruan tinggi telah merencanakan perubahan dalam langkah-langkah rinci dan konkrit. Direktur Akademi Manajemen Bumi Sebalu membentuk tim sistem penjaminan mutu internal yang terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan untuk merencanakan dan melaksanakan perubahan. Perubahan tersebut mencakup penerapan sistem

penjaminan mutu internal yang lebih memenuhi kebutuhan lapangan. Perbaikan dan perubahan yang akan dilaksanakan penting jika setiap orang berpartisipasi dan aktif secara umum dan luas (Prahara & Nawangpalupi, 2021). Kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia secara garis besar mengacu pada upaya untuk memberdayakan dan mendorong mereka agar lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tanggungjawabnya. Tahapan ketiga, *Refreeze* (Pembekuan): Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah merencanakan perubahan, pengelola perguruan tinggi tidak membiarkan begitu saja. Jajaran pimpinan dan pihak yang terkait berusaha memastikan bahwa perubahan ini merupakan bagian dari budaya perguruan tinggi. Sangatlah penting untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang apa itu perubahan dan bagaimana hal itu memengaruhi institusi (McCarthy & Eastman, 2021). Akademi Manajemen Bumi Seballo dapat mengubah cara berinteraksi dengan dunia di sekitarnya dengan memandang perubahan sebagai peluang untuk berkembang dan belajar. Hal ini akan memungkinkan Akademi Manajemen Bumi Seballo untuk menghadapi masa depan dengan kepercayaan diri dan kesiapan yang lebih besar, bebas dari rasa khawatir akan ketidakpastian yang mungkin terjadi. Hal ini dilakukan dengan terus mengevaluasi dampak perubahan terhadap kualitas pendidikan secara berkala.

Akademi Manajemen Bumi Seballo dipilih sebagai sasaran penelitian karena merupakan perguruan tinggi swasta yang berada di wilayah perbatasan, lembaga pendidikan ini melakukan perubahan dalam penetapan standar sistem penjaminan mutu internal untuk meningkatkan mutu pendidikan yang diselenggarakan. Pertama, Identifikasi dan pemahaman awal kebutuhan: Sebelum memulai perubahan, Direktur Akademi Manajemen Bumi Seballo bersama jajaran pimpinan melakukan penilaian menyeluruh terhadap kondisi pendidikan dan mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan perbaikan. Langkah ini membantu menentukan arah perubahan dan menetapkan standar. Kedua, Keterlibatan dan komunikasi yang efektif: Direktur Akademi Manajemen Bumi Seballo melibatkan dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa dan pemangku kepentingan lainnya dalam proses standardisasi. Komunikasi yang terbuka mengenai tujuan perubahan, manfaatnya dan kontribusi masing-masing pihak merupakan kunci untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi aktif. Ketiga, Pelatihan: Sebelum penyusunan dokumen sistem penjaminan mutu internal, Direktur Akademi Manajemen Bumi Seballo memfasilitasi pelatihan bagi tim penyusun dokumen sistem penjaminan mutu internal. Hal ini memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memahami standar baru, proses penilaian dan cara mencapai kriteria yang ditetapkan. Keempat, Penyusunan dokumen sistem penjaminan mutu internal: Direktur Akademi Manajemen Bumi Seballo membentuk tim penyusun dokumen sistem penjaminan mutu internal yang komprehensif bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan. Dokumen Sistem Penjaminan Mutu Internal ini mencakup, Kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Internal, Manual Standar, Standar, dan Formulir Standar. Hal ini memerlukan penerapan standar mutu, pemantauan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan standar, serta partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan. Dengan demikian, mutu pendidikan tinggi dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan sesuai tujuan penjaminan mutu internal. Kajian ini menekankan bahwa manajemen perubahan yang terstruktur dan komprehensif dalam standardisasi sistem penjaminan internal dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara signifikan. Melalui identifikasi, partisipasi, penyusunan standar, Akademi Manajemen Bumi Seballo mampu membawa perubahan yang berhasil dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan memenuhi harapan pemangku kepentingan.

Keberhasilan pelaksanaan standar sistem penjaminan mutu internal bergantung pada peran serta seluruh pihak terkait (Sulaiman & Wibowo, 2016). Pimpinan perguruan tinggi, dosen dan tenaga kependidikan lainnya, mahasiswa, dan unit penjaminan mutu harus bekerja sama untuk memastikan bahwa standar sistem penjaminan mutu internal diterapkan dengan benar dan mutu pendidikan dapat ditingkatkan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Akademi Manajemen Bumi Seballo melibatkan dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa dan pihak eksternal dalam perencanaan perubahan, memastikan pemahaman, dan dukungan dari semua pihak. Direktur Akademi Manajemen Bumi Seballo menerapkan standar baru secara bertahap. Selama implementasi, jajaran pimpinan sebagai tim manajemen perubahan akan memantau proses dan mengatasi potensi masalah. Pengukuran dan pemantauan akan terus menerus dilakukan untuk memastikan pencapaian tujuan dan, jika perlu, tindakan koreksi. Kajian ini menegaskan pentingnya manajemen perubahan dalam pelaksanaan standar untuk meningkatkan mutu Pendidikan, sehingga Akademi Manajemen Bumi Seballo berhasil merencanakan dan melaksanakan perubahan yang efektif meningkatkan mutu pendidikan.

Setelah jangka waktu tertentu, Akademi Manajemen Bumi Seballo akan memberikan evaluasi komprehensif terhadap dampak perubahan tersebut. Hasil evaluasi digunakan untuk menilai efektivitas standar, mengidentifikasi keberhasilan dan mengidentifikasi area yang masih ada ruang untuk perbaikan. Proses evaluasi akan diawali dengan melaksanakan audit mutu internal terkait berbagai pernyataan isi standar yang telah ditetapkan. Standar ini mencakup standar pendidikan, standar penelitian, dan standar pengabdian kepada masyarakat. Namun, Akademi Manajemen Bumi Seballo belum melaksanakan audit mutu internal sehingga siklus selanjutnya dalam pengendalian standar dan peningkatan standar belum dilakukan. Secara keseluruhan kajian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan dalam kaitannya dengan evaluasi standar, pengendalian standar, dan peningkatan standar mempunyai potensi besar dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Dapat

diidentifikasi bahwa kurangnya visi atau rencana strategis yang dimiliki oleh pengelola perguruan tinggi, kurangnya kepemimpinan dan program pengembangan pemimpin masa depan, dan kurangnya kejelasan dalam proses pengambilan keputusan sebagai hambatan utama untuk manajemen perubahan yang lebih efektif dan inklusif (Vlachopoulos, 2021). Akademi Manajemen Bumi Seballo belum berhasil meningkatkan efektivitas dan efisiensi penjaminan mutu internal melalui audit mutu internal, analisis hasil audit mutu internal, rapat tinjauan manajemen, penerapan tindakan perbaikan dan peningkatan standar. Tentunya seluruh sivitas akademika Akademi Manajemen Bumi Seballo terus berupaya mengidentifikasi standar, mengembangkan kriteria pengendalian, menerapkan pengendalian standar, mengidentifikasi kegagalan, dan melibatkan pemangku kepentingan, agar Akademi Manajemen Bumi Seballo mampu mengimplementasikan perubahan yang berhasil untuk meningkatkan standar pendidikan dengan secara terus menerus.

Analisis keberhasilan manajemen perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan di Akademi Manajemen Bumi Seballo, antara lain: 1) Akademi Manajemen Bumi Seballo mampu melibatkan pemangku kepentingan seperti keterlibatan dan partisipasi dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat lokal di wilayah perbatasan. Melalui kemitraan dan kolaborasi, Akademi Manajemen Bumi Seballo dapat merancang kurikulum yang dapat merespons kebutuhan regional dengan lebih baik dan mendukung pengembangan keterampilan sejalan dengan permintaan pasar. 2) Perubahan yang berhasil juga memerlukan pengembangan kompetensi dosen dalam penerapan metode pengajaran dan teknologi pengajaran baru. Akademi Manajemen Bumi Seballo telah menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk meningkatkan kompetensi dosen agar pembelajaran lebih baik. 3) Akademi Manajemen Bumi Seballo menerapkan evaluasi dan umpan balik berkelanjutan untuk mengukur dampak perubahan. Hal ini mencakup penilaian rutin terhadap hasil pembelajaran mahasiswa dan masukan dari pemangku kepentingan mengenai perubahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan yang sukses dalam meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tinggi wilayah perbatasan memerlukan identifikasi konteks yang unik, keterlibatan kelompok kepentingan lokal, peningkatan sarana dan prasarana, pelatihan dosen, evaluasi dan umpan balik berkelanjutan. permasalahan khusus di wilayah perbatasan. Studi kasus ini menunjukkan bahwa pendekatan yang peka terhadap kondisi dan tantangan lokal mempunyai dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Analisis ketidakberhasilan manajemen perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan di Akademi Manajemen Bumi Seballo, antara lain: 1) Konteks wilayah perbatasan memiliki tantangan tersendiri, seperti terbatasnya akses, kebutuhan pendidikan yang unik, dan kondisi ekonomi yang berbeda, sehingga perubahan menjadi sulit diterapkan. 2) Perlunya peningkatan sarana dan prasarana di wilayah perbatasan. Manajemen perubahan yang sukses mengarahkan sumber daya untuk meningkatkan peluang pembelajaran dan menyediakan teknologi terkini untuk proses kegiatan belajar mengajar. 3) Perubahan dilakukan tanpa dukungan yang memadai, termasuk sumber daya keuangan, pelatihan yang diperlukan untuk menerapkan perubahan secara efektif. 4) Kegagalan untuk memenuhi kebutuhan lokal. Perubahan yang diterapkan tidak mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan unik daerah perbatasan, sehingga menyebabkan kurangnya gaung dan penerimaan terhadap perubahan tersebut. Hasil penelitian ini mengidentifikasi beberapa penyebab mendasar kegagalan manajemen perubahan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Distorsi konteks, keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya sumber daya dan dukungan, serta pemenuhan kebutuhan lokal adalah beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kegagalan perubahan.

Tindak lanjut manajemen perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan di Akademi Manajemen Bumi Seballo, antara lain: 1) Pemantauan dan evaluasi berkala: Hal ini mencakup evaluasi hasil belajar mahasiswa, efektivitas metode pengajaran dan dampak perubahan terhadap mutu pendidikan. Evaluasi rutin membantu memahami sejauh mana perubahan telah berhasil dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. 2) Perubahan dalam perencanaan dan strategi: Berdasarkan hasil evaluasi, tindakan penting selanjutnya adalah memodifikasi rencana dan strategi perubahan. Ketika muncul masalah atau hambatan, pimpinan perguruan tinggi harus mempunyai keleluasaan untuk menyesuaikan strategi agar tetap sejalan dengan kondisi perguruan tinggi. 3) Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan: Perubahan yang dimaksudkan untuk meningkatkan standar pendidikan harus didukung oleh inisiatif untuk pertumbuhan profesional para dosen dan tenaga kependidikan yang berkelanjutan. Peningkatan mutu pendidikan memerlukan keahlian yang senantiasa diperbarui. Pimpinan perguruan tinggi harus memastikan bahwa sumber daya dan program pengembangan profesional tersedia untuk mengatasi perubahan yang terus-menerus terjadi pada dosen dan tenaga kependidikan. 4) Kerjasama dengan pemangku kepentingan: Pemantauan yang efektif juga memerlukan pemeliharaan dan perluasan kolaborasi dengan pemangku kepentingan. Perguruan Tinggi hendaknya terus menjaga hubungan baik dengan masyarakat, industri dan pihak eksternal lainnya untuk memastikan setiap perubahan yang dilakukan sudah tepat dan memenuhi kebutuhan daerah. 5) Komunikasi yang konstan: Bagi penyelenggara pendidikan tinggi, komunikasi yang terbuka dan berkesinambungan mengenai perubahan yang dilakukan sangat penting. Komunikasi yang teratur kepada seluruh pemangku kepentingan akan membantu menjaga dukungan mereka terhadap perubahan dan menjaga transparansi dalam proses perubahan. 6) Mengatasi tantangan khusus: Namun tantangan khusus mungkin timbul di wilayah perbatasan. Oleh karena itu, pemantauan juga mencakup respons terhadap tantangan-tantangan tersebut dengan solusi yang tepat. Hal

ini dapat mencakup penyediaan layanan pembelajaran yang lebih baik, program bimbingan belajar bagi mahasiswa yang membutuhkan, atau inisiatif khusus untuk meningkatkan akses terhadap pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemantauan manajemen perubahan untuk meningkatkan mutu pendidikan meliputi pemantauan dan evaluasi secara berkala, penyesuaian strategi, pelatihan berkelanjutan, kerjasama dengan pemangku kepentingan, komunikasi terus menerus dan menghadapi tantangan khusus. Pemantauan yang efektif menjamin keberlanjutan perubahan yang diterapkan dan kepatuhan terhadap kebutuhan wilayah perbatasan..

#### 4. Simpulan

Penelitian ini menganalisis implementasi manajemen perubahan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Akademi Manajemen Bumi Sebalu. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan memainkan peran penting dalam menanggapi tantangan dan peluang unik bagi Akademi Manajemen Bumi Sebalu. Berikut adalah beberapa temuan utama dari penelitian ini: 1) Keberhasilan manajemen perubahan di perguruan tinggi wilayah perbatasan memerlukan pemahaman mendalam tentang konteks sosial, ekonomi, dan budaya setempat. Konteks inilah yang menjadi dasar perencanaan perubahan yang diperlukan dan efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan. 2) Keterlibatan pemangku kepentingan membantu memastikan bahwa perubahan dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Kolaborasi aktif dengan kelompok kepentingan lokal juga memperkuat dukungan terhadap perubahan. 3) Perubahan yang berhasil dalam peningkatan mutu pendidikan di wilayah perbatasan antara lain adalah investasi pada peningkatan sarana dan prasarana. Fasilitas yang memadai dan teknologi modern mendukung pembelajaran yang efektif, terutama di wilayah yang aksesnya terbatas. 4) Peran dosen dalam pendidikan sangatlah penting. Pengembangan profesional dosen di bidang metode pengajaran dan teknik pendidikan baru membantu memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi mahasiswa. 5) Manajemen perubahan yang sukses melibatkan evaluasi rutin terhadap implementasi perubahan dan hasil yang dicapai. Kemampuan mengubah rencana dan strategi berdasarkan hasil evaluasi mendukung kesinambungan perubahan dan adaptasi berkelanjutan.

#### Daftar Rujukan

- Akanpaadgi, E., & Mumuni, A. (2021). Institutional Reform and Change Management: The Conversion of Polytechnics to Technical Universities. *African Educational Research Journal*, 9(3), 655–658.
- Arifudin, O. (2019). Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (Spmi) sebagai upaya meningkatkan mutu perguruan tinggi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(1), 161–169.
- Fauza, D. R., & Rahman, A. A. (2021). Change Management Strategy in Islamic Organizations. *Journal of Islamic Economic Scholar*, 2(1), 24–33.
- McCarthy, C., & Eastman, D. (2021). *Change management strategies for an effective EMR implementation*. HIMSS Publishing.
- Mubarok, M. Z., Jayanti, A. W. D., & Ilmi, M. (2023). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Servant Leadership (Studi Kasus di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo). *JIEES: Journal of Islamic Education at Elementary School*, 4(1), 1–17.
- Prahara, A. G., & Nawangpalupi, C. B. (2021). Integrasi Manajemen Perubahan pada Proyek Lean Six Sigma dalam Peningkatan Mutu dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 10(2), 113–120.
- Sulaiman, A., & Wibowo, U. B. (2016). Implementasi sistem penjaminan mutu internal Sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan di Universitas Gadjah Mada. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4(1), 17–32.
- Vlachopoulos, D. (2021). Organizational change management in higher education through the lens of executive coaches. *Education Sciences*, 11(6), 269.
- Yustiyawan, R. H. (2019). Penguatan Manajemen Pendidikan Dalam Mutu Pendidikan Tinggi Studi Kasus di STIE IBMT Surabaya. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 4(1), 1–10.