

PERUBAHAN BUDAYA PADA ORGANISASI PENDIDIKAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN: ANALISIS DAMPAK DAN STRATEGI IMPLEMENTASI (STUDI KASUS DI SMK NEGERI 1 BAYAH KABUPATEN LEBAK)

Rival Perdana¹, Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas²
rivalperdana82@student.esaunggul.ac.id¹, ari.anggarani@esaunggul.ac.id²
Universitas Esa Unggul

Abstrak

Artikel ini menganalisis perubahan budaya dalam organisasi pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan fokus pada SMKN 1 Bayah, Kabupaten Lebak. Pendekatan kualitatif dan metode studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi dinamika perubahan budaya, termasuk faktor pendorong, proses implementasi, dampak, serta hambatan yang dihadapi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan budaya yang berfokus pada peningkatan keterampilan vokasional berdampak positif terhadap kompetensi siswa, kinerja guru, dan efektivitas manajemen sekolah. Keterlibatan industri dalam merancang kurikulum dan lingkungan belajar yang mendukung, kepemimpinan yang inklusif, serta program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan terbukti menjadi faktor kunci keberhasilan. Namun, resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya menjadi hambatan utama. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi implementasi yang komprehensif, komunikasi yang efektif, dan evaluasi berkala untuk memastikan perubahan budaya yang berkelanjutan dan berdaya guna di SMK, yang pada akhirnya meningkatkan relevansi pendidikan vokasional dengan kebutuhan industri dan pasar kerja.

Kata Kunci: Perubahan budaya, organisasi pendidikan, Sekolah Menengah Kejuruan, dampak perubahan, strategi implementasi, kepemimpinan pendidikan.

Abstract

This article analyzes cultural change within educational organizations at Vocational High Schools (SMK), focusing on SMKN 1 Bayah in Lebak Regency. A qualitative approach and case study method are used to explore the dynamics of cultural change, including the driving factors, implementation processes, impacts, and challenges encountered. The research findings indicate that cultural changes focusing on enhancing vocational skills positively impact student competencies, teacher performance, and school management effectiveness. Key factors for success include industry involvement in designing the curriculum and learning environment, inclusive leadership, and ongoing training and development programs. However, resistance to change and resource limitations pose significant challenges. These findings underscore the importance of comprehensive implementation strategies, effective communication, and regular evaluations to ensure sustainable and effective cultural change in SMKs, ultimately enhancing the relevance of vocational education to industry and labour market needs.

Keywords: Cultural change, educational organizations, Vocational High Schools, impact of change, implementation strategies, educational leadership.

1. PENDAHULUAN

Perubahan budaya dalam organisasi pendidikan merupakan proses kompleks yang melibatkan transformasi nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang berfokus pada pendidikan vokasional dan teknis, perubahan budaya sangat penting untuk memastikan relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri dan meningkatkan kualitas lulusan.

SMK berperan krusial dalam mempersiapkan tenaga kerja terampil yang siap bersaing di pasar global. Namun, perubahan dalam lingkungan eksternal, seperti

kemajuan teknologi, perubahan kebutuhan industri, dan dinamika pasar kerja, menuntut sekolah-sekolah ini untuk beradaptasi dan berinovasi. Budaya organisasi yang adaptif dan progresif dapat menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan dalam institusi pendidikan memainkan peran penting dalam mendorong dan mengarahkan perubahan budaya. Pemimpin yang visioner dan inklusif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan peningkatan berkelanjutan. Namun, perubahan budaya sering kali menghadapi resistensi, baik dari guru, staf, maupun siswa, yang merasa nyaman dengan status quo atau khawatir akan ketidakpastian yang dihadapi selama proses perubahan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana perubahan budaya dapat diimplementasikan secara efektif di SMK, serta dampaknya terhadap berbagai aspek sekolah, termasuk hasil akademik siswa, kinerja guru, dan manajemen sekolah secara keseluruhan. Penelitian ini akan mengeksplorasi: (1) Faktor-faktor Pendorong Perubahan Budaya: Mengidentifikasi alasan utama yang mendorong perlunya perubahan budaya di SMK, seperti tuntutan industri, kebijakan pendidikan, dan dinamika internal sekolah; (2) Proses Implementasi Perubahan: Menelaah langkah-langkah yang diambil oleh sekolah dalam mengimplementasikan perubahan budaya, termasuk strategi kepemimpinan, komunikasi, dan pelibatan pemangku kepentingan; (3) Dampak Perubahan Budaya: Menganalisis dampak perubahan budaya terhadap berbagai aspek sekolah, termasuk hasil siswa, kinerja guru, dan efektivitas manajemen sekolah; (4) Hambatan dan Tantangan: Mengidentifikasi hambatan utama yang dihadapi selama proses perubahan budaya, serta cara-cara untuk mengatasinya.

Dengan memahami dinamika perubahan budaya di SMK dan mengidentifikasi strategi yang efektif, penelitian ini bertujuan untuk memberikan panduan praktis bagi para pemimpin sekolah dan pembuat kebijakan dalam merancang dan mengelola perubahan budaya yang berkelanjutan dan berdaya guna. Transformasi budaya yang berhasil di SMK dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan vokasional di Indonesia dan mempersiapkan lulusan yang lebih siap kerja dan berwirausaha serta kompetitif di pasar kerja global.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi dalam Pendidikan

Budaya organisasi dalam konteks pendidikan mencakup nilai, norma, dan praktik yang mengarahkan perilaku anggota sekolah. Menurut Suwarni (2022), peran budaya organisasi di sekolah sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Di SMK, budaya organisasi yang kuat dan adaptif dapat membantu sekolah menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri dan pasar kerja. Gumilar (2024) menambahkan bahwa budaya organisasi dalam konteks pendidikan adalah landasan yang mendefinisikan nilai, norma dan perilaku yang membentuk identitas serta kinerja sebuah lembaga pendidikan, menjadi pendorong penting dalam membentuk lingkungan belajar yang inklusif, kolaboratif dan progresif bagi seluruh komunitas pendidikan.

Teori Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah proses kompleks yang memerlukan strategi yang matang dan kepemimpinan yang efektif. Model Lewin (1947) dan Kotter (1996) sering digunakan untuk memahami proses perubahan dalam organisasi. Perubahan dalam organisasi pendidikan tidak terjadi secara spontan, melainkan memerlukan

pengelolaan dan pengaturan yang baik terhadap perubahan yang akan dilakukan dengan tujuan agar perubahan-perubahan yang akan dilakukan dapat diterima dan dijalankan dengan baik dan teratur sehingga esensi dari perubahan itu sendiri tercapai. Model Kurt Lewin menggambarkan cara pandang komunikasi dapat memainkan intruksi penting dalam kesuksesan atau kegagalan perubahan dalam sebuah organisasi. Unfreeze sebagai tahap pertama dimana pada tahap ini, organisasi mengakui kebutuhan untuk perubahan, Change merupakan tahap kedua dimana organisasi mulai menerapkan perubahan yang diperlukan, Refreeze merupakan tahap ketiga dimana organisasi telah mencapai tujuannya dan perubahan telah terjadi (R. Septianingsih, D. Safitri, 2023). Sementara itu, model Kotter yang terdiri dari delapan langkah memberikan kerangka kerja yang lebih rinci untuk memandu perubahan organisasi di sekolah.

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Kepemimpinan yang efektif adalah kunci untuk mengarahkan perubahan budaya di sekolah. Menurut penelitian oleh Muktamar et al. (2023), kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan pada perubahan budaya organisasi, menciptakan lingkungan yang dinamis, inklusif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Green et al. (2021) menunjukkan bahwa pemimpin yang inklusif dan kolaboratif cenderung lebih berhasil dalam mengimplementasikan perubahan budaya dibandingkan dengan pemimpin yang otoriter.

Dampak Perubahan Budaya

Perubahan budaya organisasi dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek sekolah. Studi oleh Hernawati et al. (2022) mengemukakan bahwa Penerapan budaya yang positif akan memberikan peningkatan terhadap kualitas pendidikan. Budaya yang positif merupakan asset bagi sekolah, karena dapat menyediakan lingkungan yang beretika dan membantu dalam mengembangkan inovasi, sehingga memberikan kontribusi terhadap kinerja sekolah. Perubahan budaya yang berhasil diimplementasikan di sekolah dapat meningkatkan hasil akademik dan non-akademik siswa, seperti keterampilan vokasional, motivasi, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Selain itu, penelitian oleh Anderson et al. (2022) menunjukkan bahwa perubahan budaya yang positif dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru serta staf administrasi, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas manajemen sekolah.

Hambatan dalam Implementasi Perubahan

Implementasi perubahan budaya sering menghadapi berbagai hambatan, termasuk resistensi dari anggota organisasi. Menurut (Rinawati, 2010) Resistensi individual terhadap transformasi organisasi adalah penolakan yang muncul pada individu terhadap perubahan dalam organisasi. Penolakan ini bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kebiasaan, rasa aman, faktor ekonomi, rasa takut, dan persepsi selektif.

Miller dan Jackson (2023), resistensi terhadap perubahan dapat berasal dari ketidakpastian, ketakutan kehilangan posisi, atau ketidaksetujuan terhadap visi baru. Penelitian oleh Hayadi et al. (2024) menekankan pentingnya strategi komunikasi yang efektif dan pelibatan aktif dari semua pemangku kepentingan untuk mengatasi hambatan ini. Selain itu, dukungan dari manajemen puncak dan penyediaan sumber daya yang memadai juga merupakan faktor penting dalam memastikan keberhasilan implementasi perubahan.

Strategi Implementasi yang Efektif

Untuk mengimplementasikan perubahan budaya dengan sukses, sekolah perlu mengadopsi strategi yang komprehensif. Rahayu (2022) menyarankan bahwa menganalisis perubahan kebutuhan organisasi, mengkomunikasikan visi, meninggalkan kebiasaan lama, menciptakan rasa pentingnya perubahan, mendukung peranan pemimpin yang kuat, membuat rencana implementasi yang tepat, mengembangkan struktur yang tepat, mengkomunikasikan perubahan, serta menguatkan dan melembagakan perubahan adalah kunci untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan partisipasi. Program pelatihan dan pengembangan untuk guru dan staf, seperti yang diusulkan oleh Johnson et al. (2023), juga penting untuk membangun keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam mendukung perubahan budaya. Selain itu, evaluasi berkala dan penyesuaian strategi, seperti yang diungkapkan oleh Rony (2021), sangat penting untuk memastikan bahwa perubahan budaya berjalan sesuai rencana dan memberikan dampak yang diinginkan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengalaman dan persepsi individu terkait perubahan budaya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Studi kasus memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi konteks spesifik di SMKN 1 Bayah yang mengalami perubahan budaya dan kepemimpinan.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus eksploratori. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena perubahan budaya dalam lingkungan yang nyata dan kompleks, serta memahami dinamika yang mempengaruhi implementasi dan dampak perubahan tersebut.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di SMKN 1 Bayah Kabupaten Lebak. Sekolah ini dipilih berdasarkan kriteria: (1) telah mengalami perubahan kepemimpinan dalam lima tahun terakhir; (2) menunjukkan inisiatif atau program yang bertujuan untuk mengubah budaya organisasi; (3) bersedia berpartisipasi dalam penelitian dan memberikan akses ke data serta wawancara dengan staf dan siswa.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik yaitu wawancara, observasi dan analisis dokumen. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan siswa.

Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk memungkinkan fleksibilitas dan eksplorasi mendalam terhadap topik yang muncul selama percakapan. Pertanyaan wawancara mencakup topik-topik seperti persepsi terhadap perubahan budaya, peran kepemimpinan, hambatan yang dihadapi, dan dampak perubahan terhadap kinerja sekolah. Observasi langsung dilakukan di lingkungan sekolah untuk mengamati interaksi sehari-hari, praktik pengajaran, dan kegiatan sekolah lainnya. Peneliti mencatat pengamatan tentang dinamika kelompok, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dokumen-dokumen sekolah, seperti laporan tahunan, rencana pengembangan sekolah, dan kebijakan internal, dianalisis untuk memahami konteks perubahan budaya dan kebijakan yang mendukungnya. Analisis dokumen membantu

mengidentifikasi tujuan perubahan, strategi yang diterapkan, dan hasil yang diharapkan.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang melibatkan langkah-langkah berikut:

1) Transkripsi dan Koding

Wawancara direkam dan ditranskripsikan secara verbatim. Data transkrip dan catatan observasi dikoding untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul.

2) Identifikasi Tema

Kode-kode awal diorganisasikan menjadi tema-tema yang lebih luas yang mencerminkan aspek-aspek penting dari perubahan budaya di SMKN 1 Bayah. Tema-tema ini kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antar tema.

3) Penafsiran dan Sintesis

Tema-tema yang diidentifikasi ditafsirkan untuk memberikan wawasan tentang proses perubahan budaya, dampaknya, dan strategi yang efektif. Peneliti mengintegrasikan temuan dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk memberikan gambaran komprehensif tentang perubahan budaya di SMKN 1 Bayah.

Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas, penelitian ini menerapkan beberapa strategi yaitu: (1) Triangulasi, menggunakan berbagai sumber data (wawancara, observasi, dan dokumen) untuk menguatkan temuan; (2) Member Checking, melibatkan partisipan dalam memeriksa kembali transkrip wawancara dan interpretasi awal untuk memastikan akurasi dan representasi yang tepat; (3) Audit Trail, menyimpan catatan rinci tentang semua langkah dalam proses penelitian, termasuk keputusan metodologis dan analisis data; (4) Peer Debriefing, melibatkan rekan sejawat atau ahli dalam diskusi tentang temuan dan interpretasi untuk mendapatkan masukan dan perspektif tambahan.

Etika Penelitian

Penelitian ini mematuhi standar etika penelitian, termasuk mendapatkan izin tertulis dari sekolah dan partisipan, menjaga kerahasiaan data, dan memastikan partisipasi sukarela. Informasi yang dikumpulkan digunakan hanya untuk tujuan penelitian dan disajikan dalam bentuk agregat untuk melindungi identitas individu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak pada Siswa

• Hasil Penelitian:

Data menunjukkan bahwa perubahan budaya yang berfokus pada peningkatan keterampilan vokasional berdampak positif terhadap kompetensi siswa. Di SMKN 1 Bayah terdapat peningkatan signifikan dalam kemampuan teknis siswa yang diukur melalui uji kompetensi yang diselenggarakan oleh sekolah dan pihak industri mitra. Selanjutnya siswa melaporkan peningkatan motivasi belajar dan partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung keterampilan vokasional. Di SMKN 1 Bayah, siswa lebih aktif dalam mengikuti program magang dan kompetisi keterampilan. Sekolah juga melaporkan peningkatan hasil akademik, Dimana nilai rata-rata Ujian Satuan Pendidikan mengalami peningkatan setelah implementasi perubahan budaya.

- **Diskusi:**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan industri dalam merancang kurikulum dan memberikan pelatihan praktik sangat penting. Kemitraan dengan industri memastikan bahwa keterampilan yang diajarkan relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Lingkungan belajar yang mendukung, seperti ruang praktik yang dilengkapi dengan peralatan modern dan instruktur yang berpengalaman, berkontribusi pada peningkatan keterampilan vokasional dan motivasi siswa. Keberhasilan perubahan budaya juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual, seperti kualitas kepemimpinan, sumber daya yang tersedia, dan dukungan dari komunitas sekolah.

Dampak pada Guru dan Staf

- **Hasil Penelitian:**

Guru di SMKN 1 Bayah menyatakan bahwa mereka mengalami peningkatan kinerja dan kepuasan kerja setelah perubahan budaya. Mereka merasa lebih termotivasi dan didukung dalam mengembangkan metode pengajaran yang inovatif. Selanjutnya terdapat peningkatan kolaborasi antar guru dan staf dalam merancang program pembelajaran dan kegiatan sekolah. Program seperti "guru berbagi" dan "klinik pembelajaran" menjadi platform untuk berbagi pengalaman dan inovasi. Selain itu, kepuasan kerja guru dan staf juga meningkat yang diukur melalui survei internal. Mereka merasa lebih dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional.

- **Diskusi:**

Kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif terbukti meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru. Kepala sekolah yang mendengarkan masukan dari guru dan staf serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Program pelatihan dan pengembangan yang terus-menerus memberikan guru keterampilan baru dan memperbaharui pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran. Budaya kolaboratif mendorong inovasi dalam pengajaran dan manajemen sekolah. Guru yang bekerja sama lebih cenderung untuk berbagi praktik terbaik dan mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif.

Dampak pada Manajemen Sekolah

- **Hasil Penelitian:**

Di SMKN 1 Bayah, perubahan budaya berdampak pada peningkatan efektivitas manajemen sekolah. Struktur organisasi yang lebih fleksibel dan transparan membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Komunikasi internal menjadi lebih efektif dengan adanya perubahan budaya. Pertemuan rutin antara kepala sekolah, guru, dan staf memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam proses pengambilan keputusan. SMKN 1 Bayah juga menunjukkan bahwa terjadi peningkatan dalam pengelolaan sumber daya, baik finansial maupun material. Alokasi dana yang lebih transparan dan penggunaan teknologi informasi dalam manajemen keuangan meningkatkan efisiensi.

- **Diskusi:**

Struktur organisasi yang adaptif memungkinkan sekolah untuk lebih responsif terhadap perubahan eksternal dan internal. Fleksibilitas ini penting dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul. Transparansi dalam pengelolaan sumber daya menciptakan kepercayaan di antara staf dan guru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penggunaan teknologi dalam

manajemen sekolah meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam berbagai aspek, seperti keuangan, administrasi, dan komunikasi.

Hambatan dalam Implementasi

- Hasil Penelitian:

Di SMKN 1 Bayah, resistensi terhadap perubahan dari beberapa guru dan staf menjadi hambatan utama. Mereka merasa nyaman dengan praktik lama dan khawatir akan ketidakpastian yang dibawa oleh perubahan. Selain itu SMKN 1 Bayah juga menghadapi keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun manusia, yang menghambat implementasi perubahan budaya. Kekurangan fasilitas dan peralatan modern membatasi upaya pembaruan. Komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan staf menyebabkan kesalahpahaman dan resistensi. Beberapa guru merasa tidak dilibatkan dalam proses perubahan, yang mengurangi komitmen mereka terhadap program baru.

- Diskusi:

Untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan memerlukan pendekatan yang inklusif dan partisipatif. Mendengarkan kekhawatiran guru dan staf serta melibatkan mereka dalam proses perubahan dapat mengurangi resistensi. Ketersediaan sumber daya yang memadai, baik finansial maupun manusia, sangat penting untuk mendukung implementasi perubahan. Kemitraan dengan industri dan pemerintah dapat membantu mengatasi keterbatasan ini. Selanjutnya komunikasi yang terbuka dan transparan adalah kunci untuk mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan dukungan dari semua pemangku kepentingan. Pertemuan rutin dan forum diskusi dapat menjadi platform yang efektif untuk berbagi informasi dalam rangka mendapatkan masukan.

Strategi Implementasi Perubahan Budaya di SMKN 1 Bayah

- Hasil Penelitian:

SMKN 1 Bayah telah melakukan analisis kebutuhan organisasi sebelum memulai perubahan budaya. Analisis ini mencakup identifikasi kekuatan dan kelemahan, serta peluang dan ancaman yang dihadapi sekolah. Hasil analisis digunakan untuk merumuskan visi dan tujuan perubahan yang spesifik dan relevan dengan konteks sekolah. Komunikasi visi perubahan dilakukan melalui berbagai media, seperti pertemuan rutin, buletin sekolah, dan media sosial. Namun, sekolah belum berhasil mengomunikasikan visi dengan efektif yang menyebabkan beberapa staf dan siswa tetap terikat dengan kebiasaan lama. Program-program yang bertujuan untuk meninggalkan kebiasaan lama, seperti workshop dan seminar tentang pentingnya perubahan budaya sudah dilakukan. Di SMKN 1 Bayah, pimpinan memainkan peran kunci dalam menciptakan urgensi perubahan. Kepala sekolah menggunakan data dan bukti nyata untuk menunjukkan manfaat dari perubahan budaya. Pemimpin yang kuat dan visioner terbukti efektif dalam menggerakkan seluruh komunitas sekolah menuju perubahan. Rencana implementasi yang rinci dan struktur organisasi yang adaptif membantu sekolah dalam mengelola perubahan. SMKN 1 Bayah yang memiliki rencana implementasi yang jelas dan terstruktur, berhasil meminimalisir hambatan dan resistensi, dengan struktur organisasi yang fleksibel memungkinkan sekolah untuk cepat menyesuaikan diri dengan perubahan.

Komunikasi yang kontinu dan transparan penting untuk memastikan semua pemangku kepentingan memahami dan mendukung perubahan. SMKN 1 Bayah berhasil menggunakan berbagai saluran komunikasi secara efektif dan menunjukkan tingkat resistensi yang cukup rendah, penguatan dan pelembagaan perubahan

dilakukan melalui kebijakan dan prosedur baru yang diintegrasikan ke dalam operasional sehari-hari sekolah.

Program pelatihan dan pengembangan untuk guru dan staf terbukti efektif dalam membangun keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung perubahan budaya. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian pelatihan berkelanjutan dan relevan yang dilakukan SMKN 1 Bayah menunjukkan peningkatan kinerja guru dan staf.

Evaluasi berkala dilakukan oleh pihak sekolah untuk mengukur keberhasilan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Sekolah secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan strategi mereka dalam rangka mencapai mencapai hasil yang lebih baik. Penyesuaian strategi berdasarkan umpan balik dan data evaluasi telah membantu sekolah untuk tetap berada di jalur yang benar dalam menjalani proses perubahan.

- **Diskusi:**

Analisis kebutuhan organisasi adalah langkah pertama yang krusial dalam proses perubahan budaya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sekolah telah melakukan analisis kebutuhan secara menyeluruh, mampu merumuskan visi dan tujuan yang lebih jelas dan relevan. Hal ini menekankan bahwa pentingnya analisis kebutuhan untuk mengarahkan perubahan. Komunikasi visi yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa semua warga sekolah memahami dan mendukung perubahan. Namun, tantangan akan tetap ada dalam mengubah kebiasaan lama. Dengan program edukasi dan kampanye internal diharapkan dapat membantu dalam mempercepat proses ini.

Kepemimpinan yang kuat dan visioner sangat penting dalam menciptakan urgensi dan mendukung perubahan. Pemimpin yang mampu menunjukkan bukti nyata dan manfaat dari perubahan cenderung berhasil dalam menggerakkan seluruh komunitas sekolah. Dengan rencana implementasi yang terstruktur dan adaptif akan membantu sekolah dalam mengatasi hambatan dan resistensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sekolah dengan rencana yang jelas serta struktur organisasi yang fleksibel akan berhasil dalam melaksanakan perubahan budaya. Selanjutnya, komunikasi yang kontinu dan transparan penting untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan partisipasi. Sekolah yang berhasil menggunakan berbagai saluran komunikasi menunjukkan tingkat resistensi yang lebih rendah. Dengan penguatan perubahan melalui kebijakan dan prosedur baru telah memastikan bahwa perubahan menjadi bagian dari budaya organisasi, Pelatihan dan pengembangan untuk guru dan staf adalah kunci untuk mendukung perubahan budaya. Temuan penelitian ini mendukung pandangan bahwa program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Evaluasi berkala dan penyesuaian strategi adalah elemen penting untuk memastikan keberhasilan perubahan budaya. Sekolah yang secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan strategi mereka cenderung menunjukkan hasil yang lebih baik dalam melakukan proses perubahan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa perubahan budaya di SMKN 1 Bayah dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap siswa, guru, dan manajemen sekolah, asalkan diimplementasikan dengan strategi yang tepat. Kepemimpinan yang inklusif, program pengembangan profesional, dan komunikasi yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam mengelola perubahan budaya. Namun, hambatan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan komunikasi yang tidak efektif perlu diatasi dengan pendekatan yang strategis dan

partisipatif. Dengan demikian, SMK dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih adaptif, inovatif, dan relevan dengan kebutuhan industri dan pasar kerja.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyelidiki implementasi perubahan budaya di SMKN 1 Bayah Kabupaten Lebak dengan menggunakan strategi komprehensif yang mencakup analisis kebutuhan organisasi, komunikasi visi, meninggalkan kebiasaan lama, peran pemimpin yang kuat, rencana implementasi yang tepat, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi berkala dan penyesuaian strategi. Dari penelitian ini, beberapa kesimpulan penting dapat diambil:

- 1) Perubahan budaya yang berfokus pada peningkatan keterampilan vokasional telah memberikan dampak positif yang signifikan pada kompetensi siswa. Peningkatan kemampuan teknis, motivasi belajar, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan hasil akademik menunjukkan bahwa keterlibatan industri dan lingkungan belajar yang mendukung sangat berkontribusi terhadap keberhasilan siswa. Ini menegaskan pentingnya kemitraan dengan industri untuk memastikan relevansi keterampilan yang diajarkan dengan kebutuhan pasar kerja.
- 2) Guru dan staf mengalami peningkatan kinerja dan kepuasan kerja setelah implementasi perubahan budaya. Kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif, serta program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, telah memberikan mereka keterampilan baru dan memperbaharui pengetahuan mereka. Budaya kolaboratif yang didorong oleh program-program seperti "guru berbagi" dan "klinik pembelajaran" juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan manajemen sekolah.
- 3) Perubahan budaya telah meningkatkan efektivitas manajemen sekolah dengan menciptakan struktur organisasi yang lebih fleksibel dan transparan. Komunikasi internal yang lebih efektif dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik menunjukkan bahwa sekolah dapat mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat. Penggunaan teknologi dalam manajemen sekolah juga meningkatkan efisiensi dalam berbagai aspek administrasi dan keuangan.
- 4) Resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya menjadi hambatan utama dalam implementasi perubahan budaya. Untuk mengatasi hambatan ini, pendekatan yang inklusif dan partisipatif diperlukan. Mendengarkan kekhawatiran guru dan staf, melibatkan mereka dalam proses perubahan, serta memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai adalah kunci untuk mengurangi resistensi dan meningkatkan dukungan.
- 5) Analisis kebutuhan organisasi yang mendalam, komunikasi visi yang efektif, kepemimpinan yang kuat dan visioner, serta rencana implementasi yang terstruktur dan adaptif adalah elemen kunci dalam implementasi perubahan budaya yang sukses. Program pelatihan dan pengembangan yang relevan, evaluasi berkala, dan penyesuaian strategi berdasarkan umpan balik juga penting untuk memastikan bahwa perubahan budaya berjalan sesuai rencana dan memberikan dampak yang diinginkan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa perubahan budaya di SMKN 1 Bayah dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap siswa, guru, dan manajemen sekolah jika diimplementasikan dengan strategi yang tepat. Kepemimpinan yang inklusif, program pengembangan profesional, dan komunikasi yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam mengelola perubahan budaya. Namun, hambatan seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya perlu

diatasi dengan pendekatan yang strategis dan partisipatif. Dengan demikian, SMK dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih adaptif, inovatif, dan relevan dengan kebutuhan industri dan pasar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, L., Johnson, P., & White, R. (2022). The impact of cultural change on vocational education outcomes. *Journal of Educational Leadership*, 47(2), 123–136.
- Green, P., Roberts, A., & Wilson, T. (2021). Inclusive leadership in educational settings: Strategies and outcomes. *Leadership in Education Journal*, 36(3), 195–208.
- Gumilar, N. (2024). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan di Dunia Pendidikan* (R. Mutaqin (ed.); Januari 20). PT. Khimsafi Alung Cipta. https://play.google.com/books/reader?id=o_HuEAAAQBAJ&pg=GBS.PP2&hl=id
- Hayadi, H., Yusuf, F. A., & Pahliana, S. (2024). Strategi Mengatasi Resistensi Terhadap Perubahan Dalam Dunia Pendidikan : Tinjauan Terhadap Praktik Manajemen. *Economic and Business Management International Journal*, 4(1), 1–9.
- Hernawati, L., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). IMPLEMENTASI BUDAYA SEKOLAH DALAM PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER (STUDI KASUS SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN WAHIDIN CIREBON). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 147–163. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2.46206>
- Johnson, M., Taylor, S., & Morgan, D. (2023). Professional development programs for educators: Enhancing skills and knowledge. *Teacher Education Journal*, 29(2), 145–158.
- Muktamar, A., Faisal, Pinto, J., & Hartini. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 105–119. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- R. Septianingsih, D. Safitri, S. S. (2023). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP TRANSISI PERUBAHAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN. *Cendekia Pendidikan*, 1(1), 1–13. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/sindorocendikiapendidikan/article/view/769>
- Rahayu, D. (2022). STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DI SMP SWASTA AL WASHIYAH-1 MEDAN. *Jurnal Islamai Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora*, II.
- Rinawati. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Resistensi Individual Pada Transformasi Organisasi Di Pt Telkom Indonesia Tbk. Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 4(2), 84–97. <http://jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/54>
- Rony, R. (2021). Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1), 98–121. <https://doi.org/10.31538/tijie.v2i1.26>
- Suwarni, S. (2022). Peran Budaya Sekolah dalam Menciptakan Lingkungan Belajar yang Kondusif. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 13(2), 241–254. <https://doi.org/10.47766/itqan.v13i2.197>