

Change Management In Islamic Education Forum In The Globalization Era Change Management In Islamic Education Forum In The Globalization Era

Change Management In Islamic Education Forum In The Globalization Era Era Manajemen Perubahan Pada Forum Pendidikan Islam Di Masa Globalisasi

Siti Annisa Putri ¹⁾; Nuri Aslami ²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economics and Islamic Business, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic and Islamic Business, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹⁾ sitiannisaptr8@gmail.com; ²⁾ nuriaslami@uinsu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [31 Mei 2023]

Revised [23 Juni 2023]

Accepted [25 Juni 2023]

KEYWORDS

Change Management,
Islamic Institution,
Globalization

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tulisan ini membicarakan tentang Manajemen Perubahan Institusi Islam di Zaman Globalisasi. Saat ini, lembaga pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan seperti adanya arus globalisasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan perubahan cepat dalam arus informasi. Di era kemajuan teknologi, hal ini tidak dapat dihindari karena teknologi berjalan sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Setiap inovasi diciptakan untuk memberikan manfaat positif bagi kehidupan manusia. Teknologi juga memberikan banyak kemudahan dan cara baru dalam melakukan aktivitas manusia. Manusia telah menikmati banyak manfaat dari inovasi teknologi yang dihasilkan dalam dekade terakhir. Mencari gagasan baru tentang manajemen perubahan di lembaga Islam tentu tidak mudah, oleh karena itu dukungan dari semua pihak sangat diperlukan. Dalam mengimbangi perkembangan agama Islam, diperlukan sarana pendidikan yang memadai untuk mencerdaskan para siswanya. Oleh karena itu, penelitian tentang lembaga manajemen perubahan Islam di era globalisasi sangat menarik untuk diungkap lebih lanjut.

ABSTRACT

This paper discusses the Change Management of Islamic Institutions in the Age of Globalization. Currently, Islamic educational institutions face various challenges such as the current of globalization, advances in science and technology, and rapid changes in the flow of information. In the era of technological advances, this is unavoidable because technology goes hand in hand with scientific advances. Every innovation is created to provide positive benefits for human life. Technology also provides many conveniences and new ways of carrying out human activities. Humans have enjoyed many benefits from the technological innovations produced in the last decades. Finding new ideas about change management in Islamic institutions is certainly not easy, therefore support from all parties is needed. In keeping pace with the development of Islam, adequate educational facilities are needed to educate students. Therefore, research on Islamic change management institutions in the era of globalization is very interesting to be disclosed further.

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu institusi pendidikan dengan dasar Islam, madrasah telah berkembang dan menjadi bagian dari kebudayaan Indonesia. Setelah melalui perjalanan panjang, madrasah sekarang telah menjadi entitas budaya yang diterima oleh masyarakat Indonesia melalui proses sosialisasi yang intensif. Keberadaannya semakin diterima di masyarakat dan telah memasuki arus utama pembangunan bangsa pada akhir abad ke-20. Kemampuan antar madrasah terus meningkat, dan sekarang banyak bermunculan madrasah unggulan di berbagai daerah dan kota. Hal ini menunjukkan bahwa persaingan yang berbasis mutu antar madrasah semakin terbuka. (Maksum, 1999; Rencana strategis direktorat tenaga kependidikan tahun 2006-2010).

Adopsi Undang-undang nomor 22 mengenai otonomi daerah telah membuka kesempatan bagi madrasah untuk memperkuat dirinya sebagai lembaga pendidikan masyarakat. Madrasah dapat mengembangkan program pendidikan tanpa campur tangan pemerintah pusat. Seiring dengan terbitnya Undang-Undang UU Sisdiknas No 2 Tahun 1989 dan UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003, madrasah telah ditempatkan sebagai sub sistem pendidikan nasional. Kementerian Agama telah mengambil berbagai kebijakan guna mempercepat peningkatan mutu pendidikan madrasah (UU 2003 No 20). Salah satu kebijakan tersebut tercantum dalam Rencana Strategis Pendidikan Islam 2010-2014 yang bertujuan meningkatkan mutu dan tata kelola pendidikan madrasah sesuai dengan standar nasional pendidikan yang diatur oleh PP Nomor 19 Tahun 2005. Oleh karena itu, madrasah dituntut untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan agar tidak ketinggalan oleh pendidikan umum.

Madrasah, sebagai sebuah lembaga pendidikan yang berbasis Islam, telah berkembang menjadi bagian integral dari kebudayaan Indonesia. Madrasah telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencerdaskan bangsa Indonesia sejak zaman penjajahan hingga saat ini, dan telah menjadi bagian dari tata nilai budaya Indonesia sebagai modal dasar untuk pembangunan agama yang berorientasi ke masa depan yang lebih baik. Dalam perjalanannya yang panjang, madrasah telah menjadi salah satu entitas budaya Indonesia yang telah diterima oleh banyak kalangan masyarakat Indonesia dan telah memasuki arus utama pembangunan bangsa menjelang akhir abad ke-20. Kemampuan antar madrasah pun semakin meningkat. Keberhasilan dalam mencapai mutu pendidikan madrasah sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang kuat dari masing-masing kepala madrasah, seperti yang diungkapkan oleh Crawford M. Pemimpin yang sukses akan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan prestasi organisasi. Oleh karena itu, peran seorang kepala madrasah sangatlah penting dalam meningkatkan mutu layanan madrasah. Keberhasilan dan kemajuan madrasah sangat tergantung pada keterampilan seorang kepala madrasah.

Dari latar belakang di atas, kita dapat mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana menerapkan manajemen perubahan mutu madrasah yang telah diakui sebagai yang terbaik di Indonesia. Dalam menghadapi persaingan global saat ini, madrasah perlu mengelola perbaikan mutu agar dapat bersaing di tingkat nasional dan internasional. Oleh karena itu, kemampuan untuk meningkatkan mutu madrasah sangat penting dalam upaya memastikan kualitas madrasah yang baik.

Mencari ide-ide baru mengenai manajemen perubahan di lembaga pendidikan Islam merupakan hal yang sulit, sehingga dibutuhkan dukungan dari semua pihak. Diharapkan melalui penelitian ini dapat ditemukan solusi untuk manajemen perubahan di lembaga pendidikan Islam pada masa globalisasi.

LANDASAN TEORI

Pelayanan

Menurut Wibowo (2011) manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut. Nauheimer (2007) mengatakan bahwa manajemen perubahan adalah suatu proses, teknik, dan alat yang digunakan untuk mengelola proses perubahan pada sisi individu untuk mencapai suatu hasil yang dibutuhkan dan untuk menerapkan perubahan secara lebih efektif dengan agen perubahan, sistem, dan tim yang lebih luas.

Menurut Omar Muhammad Al Toumy Al Syaebani, 1979: 57 yang dimaksud dengan lembaga pendidikan Islam adalah lembaga atau tempat berlangsungnya proses pendidikan yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu kearah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitarnya.

Menurut Mujamil Qomar, Manajemen Pendidikan Islam adalah suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan islam secara islami dengan cara menyiasati sumber-sumber belajar dan hal-hal lain yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan islam secara efektif dan efisien.

Definisi globalisasi menurut Malcolm Waters, Globalisasi adalah proses sosial yang berakibat pada pembatasan geografis dalam keadaan sosial budaya menjadi kurang penting, terjelma dalam kesadaran manusia. Sedangkan Globalisasi menurut Martin Albrow dalam Kun Maryati (2009) merupakan keseluruhan proses yang menjelaskan bahwa penduduk dunia terinkorporasi (tergabung) dalam masyarakat dunia yang tunggal, masyarakat global. Globalisasi membuat informasi menjadi tidak terbatas.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Teknik penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah kajian literatur atau literature review. Kajian literatur ialah pendekatan penelitian yang melibatkan analisis mendalam terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Dalam konteks penelitian mengenai manajemen perubahan dalam forum pendidikan islam di masa globalisasi, kajian literatur ialah metode yang cocok untuk mengumpulkan informasi dan pemahaman yang luas tentang topik tersebut. Proses kajian literatur dimulai dengan mencari literatur dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, dan publikasi lainnya yang terkait dengan manajemen perubahan dalam forum pendidikan islam di masa globalisasi. Artikel-artikel yang relevan kemudian dianalisis secara kritis untuk mengidentifikasi tema-tema umum, temuan-temuan penting, dan tren penelitian yang ada. Informasi yang dikumpulkan dari penelitian sebelumnya juga digunakan untuk memperoleh pemahaman tentang konsep manajemen

perubahan, apa yang dimaksud dengan perubahan, dan dampaknya pada forum pendidikan islam di masa globalisasi.

Dalam proses analisis, data yang ditemukan dari kajian literatur dianalisis secara sistematis dan sintesis. Informasi yang relevan diorganisir berdasarkan tema-tema yang muncul dan dijelaskan secara rinci untuk membangun argumen yang kokoh. Data dari penelitian sebelumnya juga digunakan untuk mendukung pernyataan dan temuan yang ditemukan dalam penelitian ini. Kajian literatur memiliki keuntungan dalam menyediakan tinjauan komprehensif tentang topik penelitian dan memperkaya pemahaman kita tentang manajemen perubahan pada forum pendidikan islam di masa globalisasi. Metode ini juga memungkinkan penggalian berbagai perspektif dan pemikiran yang ada dalam literatur ilmiah, yang dapat memberikan wawasan yang mendalam dan menyeluruh tentang topik yang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Manajemen

Pada intinya, kapasitas manusia terbatas dalam hal fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian, sementara kebutuhannya tidak terbatas. Upaya untuk memenuhi kebutuhan yang terbatas dan kemampuan yang terbatas dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia untuk membagi tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan. Dengan pembagian ini, kerja sama dan ketertarikan formal dalam organisasi terbentuk. Dalam organisasi ini, pekerjaan yang sulit dan berat dapat diselesaikan dengan baik dan tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Manajemen telah ada sejak pembagian kerja, tugas, tanggung jawab, dan kerja sama formal dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, manajemen telah ada sejak ada pemimpin/pengatur dan bawahan yang diatur untuk mencapai tujuan bersama, meskipun masalahnya masih sangat sederhana.

Karena pentingnya manajemen, para ilmuwan melakukan penelitian tentang manajemen. Manajemen berasal dari kata mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan fungsi manajemen. Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Andrew F. Sikula, manajemen pada umumnya meliputi aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan mengkoordinasikan sumber daya perusahaan sehingga menghasilkan produk atau jasa secara efisien. Menurut G.R. Terry, konsep manajemen adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Perencanaan

Perencanaan adalah proses yang teliti dan cerdas dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan di masa depan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

1. Sumber-sumber perencanaan dibuat berdasarkan beberapa faktor, antara lain:
 - a. Kebijakan dari pimpinan, yang sering kali dihasilkan oleh badan atau individu yang berwenang membuat keputusan.
 - b. Hasil pengawasan, yaitu perencanaan yang didasarkan pada fakta dan data dari hasil pengawasan suatu kegiatan.
 - c. Kebutuhan masa depan, yaitu perencanaan yang sengaja dibuat untuk mempersiapkan masa depan yang lebih baik dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul.
 - d. Penemuan-penemuan baru, yaitu perencanaan yang didasarkan pada studi faktual yang terus-menerus sehingga menghasilkan ide-ide baru.
2. Ada beberapa kategori perencanaan yang perlu diperhatikan, seperti:
 - a. Perencanaan fisik, yang berkaitan dengan sifat dan aturan material gedung dan alat-alat seperti perencanaan kota dan regional.
 - b. Perencanaan fungsional, yang berkaitan dengan fungsi atau tugas tertentu seperti perencanaan produksi dan pemasaran.
 - c. Perencanaan secara luas, yang mencakup kegiatan secara keseluruhan baik internal maupun eksternal.
 - d. Perencanaan yang dikombinasikan, yang meliputi berbagai unsur dari perencanaan dan digabungkan menjadi satu pola yang lengkap dan sempurna.

Pengorganisasian

Menurut Hikcs&Gullet (181:321), pengorganisasian merujuk pada pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang di antara sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gordon, mondy Sharplin, dan premeaux (190:20) menyatakan bahwa pengorganisasian melibatkan proses menetapkan hubungan formal antara individu dan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu.

Penggerakan

Definisi penggerakan menurut Koontz & O'Donnel (dalam Hasibuan,1989) merupakan keterkaitan yang erat antara elemen-elemen personal yang timbul dari pengorganisasian bawahan agar dapat dipahami dan tugas yang dibagi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan nyata perusahaan.

Pengendalian

Dari segi asal-usulnya, pengendalian menurut George R.Terry dapat diartikan sebagai upaya untuk mengawasi aktivitas yang akan dilakukan.

Perubahan

Zaman globalisasi telah membawa implikasi dalam berbagai modifikasi yang penuh dengan tantangan, peluang, dan persaingan ketat. Saat ini, adalah fakta kehidupan bagi semua lembaga pendidikan untuk melaksanakan perubahan yang diperlukan. Mereka tidak dapat menunggu hingga mengalami kemunduran sebelum melaksanakan perubahan. Sebaliknya, mereka harus terus-menerus memprediksi dan mengantisipasi kebutuhan akan perubahan.

Perubahan dapat diartikan sebagai pergeseran dari keadaan sebelumnya menjadi keadaan setelahnya. Perubahan mengubah sesuatu menjadi berbeda dan merupakan perpindahan dari status quo menuju kondisi yang diinginkan di masa depan. Perubahan dapat terjadi secara evolusioner atau revolusioner. Kondisi ini akan mempengaruhi nilai tatanan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan evolusi terhadap perubahan dengan menciptakan perubahan yang terencana dan melakukan reformasi di semua bidang agar lembaga pendidikan menjadi dinamis, reformis, dan selalu dalam kondisi terbaru.

Transformasi organisasi adalah proses mengubah keadaan saat ini menuju kondisi yang diharapkan di masa depan untuk meningkatkan efektivitas. Dalam institusi pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memimpin proses perubahan. Perubahan dapat terjadi secara terencana atau tidak terencana. Perubahan yang tidak terencana dapat merusak organisasi. Namun, perubahan yang direncanakan merupakan reaksi terhadap pemikiran atau persepsi individu tentang kinerja organisasi.

Tujuan dari perubahan dalam organisasi adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Dalam institusi pendidikan, perubahan harus memperhatikan segmen-segmen keorganisasian, tingkat tanggung jawab, dan garis komunikasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai keberhasilan, institusi pendidikan harus selalu melakukan perubahan sebagai respons terhadap perkembangan penting seperti kebutuhan pelanggan, penemuan teknologi baru, dan kebijakan pemerintah.

Dalam melaksanakan perubahan di lembaga pendidikan, dibutuhkan peran seorang kepala sekolah yang mampu menginisiasi perubahan tersebut. Hal ini sangat penting karena pendidikan dianggap mampu memberdayakan secara terintegrasi dan berkelanjutan dalam membentuk karakter individu. Di satu sisi, pendidikan harus memiliki wawasan yang luas ke depan, mampu membaca peluang dan tantangan global, sementara di sisi lain, upaya untuk mempertahankan etika lokal harus tetap dijaga. Pendidikan dalam perspektif global menjadi suatu keharusan. Dalam konsep manajemen berbasis sekolah (MBS), sekolah harus dibangun dengan visi dan misi yang berorientasi ke depan, sehingga pendidikan tidak hanya mempertahankan citra ideal warga negara dan masyarakat yang baik, tetapi juga diperluas menjadi warga dunia yang baik, sehingga mencapai nilai-nilai moral universal. Orientasi pendidikan ini diperlukan agar manusia Indonesia tidak menjadi objek perubahan dalam tatanan global (Mulyana, 2004). Oleh karena itu, kepala sekolah yang mampu mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan mengarahkan anggota sekolahnya dalam mencapai tujuan tersebut sangat dibutuhkan.

Era Globalisasi

Zaman 21 dijuluki sebagai periode globalisasi. Periode globalisasi tidak hanya merupakan tantangan, tetapi juga menawarkan kesempatan. Globalisasi memiliki implikasi yang luas pada kehidupan individu dan kehidupan bersama sebagai bangsa dan negara, termasuk dalam ideologi, politik, ekonomi, sosial-budaya, dan pertahanan keamanan.

Periode adalah rentang waktu antara peristiwa penting dalam beberapa tahun. Globalisasi berasal dari kata globe (peta dunia berbentuk bola). Global artinya meliputi seluruh dunia, dan globalisasi adalah proses globalisasi. Globalisasi adalah proses pembentukan tatanan, aturan, dan sistem yang berlaku bagi seluruh bangsa di dunia. Globalisasi digambarkan sebagai semua proses yang merujuk pada penyatuan seluruh warga dunia menjadi satu kelompok masyarakat global. Dukungan teknologi komunikasi yang canggih membuat dampak globalisasi kompleks. Manusia mudah berinteraksi dengan manusia lain di seluruh dunia. Berbagai barang dan informasi tersedia untuk dikonsumsi dengan berbagai tingkatan kualitas. Hal ini dapat mengubah pola pikir, sikap, dan tingkah laku manusia, serta berdampak pada aspek kehidupan lainnya seperti hubungan kekeluargaan, kemasyarakatan, kebangsaan, atau secara umum berpengaruh pada sistem budaya bangsa.

Pada zaman ini, Soedjatmoko telah menggambarkan sifat dan kemampuan yang harus dimiliki oleh manusia Indonesia di masa depan sebagai berikut:

- a. Harus terinformasi dengan baik dan menyadari bahwa proses pembelajaran tidak akan pernah selesai di dunia yang terus berubah dengan cepat. Dia harus mampu menyerap banyak informasi dengan cepat, memiliki kemampuan analisis yang tajam, mampu berpikir integratif, dan dapat bereaksi dengan cepat.
- b. Harus kreatif dalam memberikan solusi terhadap tantangan baru dan memiliki kemampuan untuk mengantisipasi setiap perkembangan.
- c. Memiliki kepekaan terhadap keadilan sosial dan solidaritas sosial. Peka terhadap batas-batas toleransi masyarakat serta terhadap perubahan sosial dan ketidakadilan.
- d. Memiliki harga diri dan keyakinan pada diri sendiri berdasarkan iman yang kuat.
- e. Sanggup mengidentifikasi dimensi-dimensi moral dan etis dalam perubahan sosial dan pilihan teknologi. Selanjutnya, sanggup menginterpretasikan ketentuan-ketentuan agama sehingga relevansinya dalam pemecahan masalah dan perkembangan baru terungkap.

Sebagai perbandingan, Ulrich Teicher (1997) mengemukakan bahwa manusia masa depan harus memenuhi persyaratan kualitas dan kemampuan sebagai berikut:

- a. Fleksibel.
- b. Mampu dan bersedia untuk berpartisipasi dalam inovasi serta menjadi kreatif.
- c. Mampu menguasai hal-hal yang tidak menentu atau seringkali berubah-ubah.
- d. Tertarik dan siap belajar sepanjang hayat.
- e. Memiliki kepekaan sosial dan keterampilan berkomunikasi.
- f. Mampu bekerja dalam tim.
- g. Mampu mengambil tanggung jawab yang diserahkan padanya.
- h. Mampu mempersiapkan diri untuk internasionalisasi pasar kerja melalui pemahaman tentang berbagai budaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Menemukan sebuah konsep baru tentang manajemen perubahan di institusi pendidikan Islam tentu sangat sulit, oleh karena itu dukungan dari semua pihak sangat diperlukan. Paradigma baru dalam manajemen dasar dapat dicapai melalui proses POAC, yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengendalian, serta didukung oleh penggunaan sumber daya 6M, yaitu Manusia, Uang, Bahan, Mesin, Metode, dan Pasar, dan juga pengembangan serta perbaikan berkelanjutan agar semakin baik.
2. Faktor perubahan menyeluruh dalam organisasi melibatkan enam variabel yang saling terkait dan dapat dimanfaatkan dalam fokus perubahan terencana, yaitu Manusia, Budaya, Tugas, Teknologi, Desain, dan Strategi. Keenam variabel tersebut menunjukkan hubungan yang saling tergantung. Perubahan pada satu variabel biasanya mempengaruhi perubahan pada variabel lain atau variabel lainnya.
3. Abad ke-21 adalah era globalisasi. Era globalisasi bukan hanya tantangan, tetapi juga memberikan peluang.

Saran

1. Diharapkan melalui penelitian ini dapat menghasilkan solusi mengenai manajemen perubahan di institusi pendidikan Islam di era globalisasi.

2. Diharapkan paradigma baru dalam manajemen dasar dapat dicapai melalui proses POAC yang didukung oleh unsur 6M.
3. Diharapkan era globalisasi yang bukan hanya tantangan, tetapi juga memberikan peluang memberi implikasi yang luas terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara, baik dalam ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, maupun pertahanan keamanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin. 1994. Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen; Dasar, Pengertian, dan Masalah (edisi Revisi), Jakarta: Bumi Aksara
- Maksum. 1999. Madrasah Sejarah & Perkembangannya. Jakarta:Logos.
- Mulyana, Rohmad. 2004. Mengartikulasikan Pendidikan Nilai, cet kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Rencana strategis direktorat tenaga kependidikan tahun 2006 – 2010
- Omar Muhammad Al Toumy Al Syaebani,1979: 57
- Siregar, Ali Basyah, Samadhi, T.M.A. Ari (Ed.), Manajemen, Institut Teknologi Bandung.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS dan Peraturan Pemerintah RI No. 47 tahun 2008 Tentang Wajib Belajar, Bandung, Citra Umbara, 2008
- Wibowo. 2006. Managing Change Pengantar Manajemen Perubahan. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2010. Manajemen Perubahan, The Manajemen of change. Jakarta: Kencana, prenada Media Group.