Jurnal PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat)
Volume 4, Nomor 6, November 2026
ISSN: 2986-7819

PELATIHAN MODEL MANAJEMEN PERUBAHAN BERBASIS STECHOLDER UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SEKOLAH

CHANGE MANAGEMENT MODEL TRAINING TO IMPROVE SCHOOL PERFORMANCE

Wahira[1*], Andi Ratu Ayuashari Anwar[2], Abd Hamid[3], Lukman[4]
[1]Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia
[2,] Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia
[, 3,4] STKIP YPUP, Makassar, Indonesia
*email (wahira@unm.ac.id)

Abstrak: Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini diarahkan untuk memperkuat kemampuan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan dalam mengimplementasikan model manajemen perubahan yang melibatkan partisipasi para pemangku kepentingan untuk meningkatkan kinerja sekolah dasar. Kegiatan ini berangkat dari kebutuhan untuk mengelola perubahan secara terencana, kolaboratif, dan berkesinambungan guna menjawab beragam tantangan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar. Pelaksanaannya mencakup pelatihan, sosialisasi, diskusi interaktif, pendampingan, dan praktik penyusunan rencana perubahan sekolah bersama berbagai pemangku kepentingan, yaitu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, komite sekolah, orang tua peserta didik, dan masyarakat. Materi pelatihan mencakup dasar-dasar manajemen perubahan, apa yang perlu diubah, serta strategi yang ingin dicapai oleh semua pihak yang terlibat. Selain itu, merencanakan program perubahan, melaksanakan rencana tersebut, dan mengevaluasi seberapa berhasil perubahan itu di sekolah. Dengan kegiatan ini, peserta bisa memahami dan memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan dengan melibatkan semua pihak, meningkatkan komunikasi dan kerja sama antar pemangku kepentingan, serta membangun komitmen bersama untuk menjalankan pengelolaan sekolah yang baik. Model manajemen perubahan yang melibatkan semua pihak diharapkan menjadi cara yang baik untuk mendorong peningkatan kinerja sekolah dasar, baik dalam hal kepemimpinan, profesionalisme guru, kualitas pembelajaran, maupun pengelolaan lembaga. Oleh karena itu, kegiatan PKM ini diharapkan bisa memberikan dampak positif yang nyata dalam memperkuat budaya perubahan dan meningkatkan kualitas pendidikan sekolah dasar secara terus-menerus.

Kata Kunci: manajemen perubahan, partisipasi stakeholder, pelatihan, kinerja sekolah, sekolah dasar.

Abstract: *This Community Service activity is directed to strengthen the ability of school principals, teachers, and education staff in implementing a change management model that involves the participation of stakeholders to improve elementary school performance. This activity departs from the need to manage change in a planned, collaborative, and sustainable manner to answer various challenges in an effort to improve the quality of education in elementary schools. The implementation includes training, socialization, interactive discussions, mentoring, and practice of preparing school change plans with various stakeholders, namely principals, teachers, education staff, school committees, parents of students, and the community. The training materials cover the basics of change management, what needs to be changed, and the strategies that all parties involved want to achieve. In addition, planning a change program, implementing the plan, and evaluating how successful the change is in schools. With this activity, participants can understand and have the ability to manage change by involving all parties, improving communication and cooperation between stakeholders, and building a joint commitment to run good school management. The change management model that involves all parties is expected to be a good way to encourage improvement in elementary school performance, both in terms of leadership, teacher professionalism, learning quality, and institutional management.*

Therefore, this PKM activity is expected to have a real positive impact in strengthening the culture of change and improving the quality of elementary school education continuously.

Keywords: *Change management, stakeholder participation, training, school performance, elementary school.*

Article History:

Received	Revised	Published
23 September 2026	11 November 2026	15 November 2026

Pendahuluan

Perubahan kebijakan pendidikan yang berubah-ubah. Sekolah perlu beradaptasi dengan kebijakan pemerintah, seperti pelaksanaan Kurikulum Merdeka, evaluasi berbasis kompetensi, serta penguatan Profil Pelajar Pancasila. Perubahan ini memerlukan kesiapan manajemen dan kepemimpinan yang fleksibel. (Abera et al., 2023). Keterlibatan stakeholder masih kurang maksimal. Para pemangku kepentingan di sekolah (kepala sekolah, guru, staf pendidikan, komite sekolah, orang tua, serta komunitas sekitar) belum sepenuhnya terlibat secara proaktif dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Partisipasi yang ada masih bersifat administratif, dan belum mencapai level strategis.(Jia et al., 2019). Manajemen perubahan yang belum terstruktur. Proses perubahan biasanya dilakukan sebagai respons terhadap situasi, tanpa adanya perencanaan yang sistematis. Sekolah-sekolah belum menerapkan model manajemen perubahan yang terorganisir dan melibatkan partisipasi aktif. Budaya organisasi masih konvensional. Budaya kerja cenderung tetap pada cara lama. Inovasi lebih sering bergantung pada individu tertentu, bukan merupakan bagian dari budaya bersama. Keterbatasan Kompetensi Manajerial. Kepala sekolah dan tim manajemen belum menjalani pelatihan khusus mengenai manajemen perubahan dengan melibatkan pemangku kepentingan.

Pelatihan ini sangat penting karena dapat membantu institusi pendidikan memahami prinsip dan langkah-langkah dalam manajemen perubahan yang terstruktur. Memfasilitasi partisipasi aktif dari semua pihak terkait dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian perubahan. Mengurangi penolakan lewat komunikasi dan kerja sama yang efisien. Membentuk budaya organisasi yang mampu beradaptasi dan inovatif. (Proctor et al., 2019). Meningkatkan mutu pengelolaan sekolah secara berkelanjutan. (Kalb et al., 2018; Wiyono et al., 2019)Dengan pendekatan yang melibatkan semua pihak, perubahan tidak hanya menjadi kebijakan dari manajemen, tetapi juga menjadi gerakan bersama dari seluruh anggota sekolah dan para pemangku kepentingan yang mendukung. Manajemen perubahan yang belum terstruktur. (Teece, 2018). Proses perubahan sering kali dilakukan sebagai reaksi terhadap keadaan tertentu, tanpa adanya rencana yang terencana. Budaya kerja cenderung bertahan pada metode lama sehingga inovasi lebih sering bergantung pada individu tertentu, bukan merupakan bagian dari budaya yang dimiliki bersama. Keterbatasan kompetensi manajerial kepala sekolah dan tim manajemen belum mendapatkan pelatihan khusus mengenai manajemen perubahan yang melibatkan pihak-pihak terkait.

Berdasarkan situasi yang ada, permasalahan utama adalah (1) ketidakpahaman mengenai model manajemen perubahan. Sekolah belum mengerti tentang konsep, langkah-

langkah, dan strategi pelaksanaan manajemen perubahan yang efisien di lingkungan pendidikan dasar. (2) Rendahnya strategi keterlibatan stakeholder. Sekolah belum memiliki cara yang terstruktur untuk melibatkan stakeholder selama proses perubahan, sehingga sering kali muncul penolakan atau kurangnya dukungan. (3) Penolakan terhadap perubahan. Sebagian pengajar dan staf pendidikan menunjukkan penolakan karena perubahan dianggap sebagai tambahan beban kerja atau mengganggu kenyamanan mereka. (4) Ketidakadaan peta jalan perubahan sekolah. Perubahan belum dicantumkan dalam dokumen perencanaan yang jelas, baik jangka pendek, menengah, maupun panjang. (5) Minimnya pemantauan dan evaluasi yang partisipatif. Evaluasi program masih dilakukan secara internal oleh manajemen sekolah tanpa partisipasi aktif dari stakeholder.

Sebanyak 75% dari tenaga pengajar telah mendapatkan sertifikasi sebagai pendidik. Meskipun demikian, hanya sekitar 50% dari mereka yang benar-benar memahami secara mendalam tentang pelaksanaan Kurikulum Merdeka. Semua pengajar belum mendapatkan pelatihan khusus mengenai pengelolaan perubahan dalam organisasi pendidikan. Kepala sekolah telah mengikuti pelatihan kepemimpinan, namun belum ada pelatihan yang fokus pada pengelolaan perubahan dengan melibatkan para pemangku kepentingan. Proses digitalisasi untuk administrasi sekolah masih sangat terbatas, dengan sekitar 70% dokumen pengelolaan masih ditangani secara semi-manual. Dalam hal pengelolaan, keputusan strategis masih sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah (sekitar 70%). Forum diskusi antarguru sudah ada, namun belum menggunakan pendekatan analisis kebutuhan organisasi dengan cara yang terstruktur. Keterlibatan pihak luar seperti komite sekolah dan orang tua masih terbatas pada urusan administratif, terutama saat pengesahan anggaran.

Berdasarkan situasi yang ada saat ini, perlu dilakukan intervensi melalui pelatihan manajemen perubahan yang melibatkan partisipasi pemangku kepentingan untuk: (1) Meningkatkan kemampuan kepemimpinan perubahan di tingkat pendidikan dasar; (2) Menyusun peta jalan perubahan sesuai dengan kebutuhan dan informasi yang ada; (3) Membangun sistem pelibatan pemangku kepentingan secara terencana.; (4) Menciptakan budaya organisasi yang responsif dan bekerja sama; (5) Menghasilkan pengelolaan sekolah yang berkelanjutan dan fokus pada kualitas. Dengan demikian, program pengabdian ini diharapkan dapat memberikan solusi terhadap masalah-masalah strategis mitra dengan pendekatan yang sistematik dan berkelanjutan sesuai dengan prinsip pemberdayaan komunitas. Berdasarkan analisis situasi, masalah utama yang dihadapi oleh sekolah adalah (1) Belum ada model pengelolaan perubahan yang teratur dan melibatkan partisipasi stakeholder. (2) Kapasitas manajerial yang rendah dalam mengatur perubahan di organisasi sekolah. (3) Partisipasi dari pemangku kepentingan yang belum terorganisir dan tidak berdasarkan kerja sama. (4) Tingginya kemungkinan adanya penolakan dari dalam terhadap inovasi. (5) Tidak adanya rencana perubahan dan indikator kinerja yang dapat diukur.

Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kepala sekolah, pengajar, serta pihak-pihak yang terlibat dalam pendidikan dalam menerapkan model manajemen perubahan yang mengutamakan partisipasi dari semua pihak. Melalui kegiatan ini, diharapkan dapat tercipta pemahaman, kemampuan, dan komitmen bersama dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi perubahan secara kolaboratif sehingga dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sekolah, mutu pembelajaran, dan kinerja sekolah dasar

secara berkelanjutan.

Metode

Transfer IPTEKS dilakukan melalui kombinasi metode pelatihan, workshop, praktik langsung, dan pendampingan, sehingga mitra tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis tetapi juga keterampilan praktis dalam menerapkan model manajemen perubahan di sekolah. Metode pendekatan dan penerapan teknologi dan inovasi yang ditawarkan untuk menyelesaikan persoalan sekolah adalah sebagai berikut:

INPUT
1. Permasalahan kinerja sekolah dasar
2. Rendahnya pemahaman manajemen perubahan
3. Minimnya keterlibatan stakeholder sekolah
4. Tim pengabdi dan modul pelatihan

PROCESS
1. Identifikasi dan analisis kebutuhan mitra
2. Penyusunan modul dan desain pelatihan
3. Pelaksanaan pelatihan manajemen perubahan
4. Workshop penyusunan rencana aksi perubahan sekolah
5. Pendampingan implementasi rencana aksi

OUTCOME
1. Peningkatan kapasitas manajerial sekolah
2. Peningkatan partisipasi stakeholder dalam pengelolaan sekolah
3. Peningkatan kinerja sekolah dasar di Kabupaten Gowa

OUTPUT
1. Peningkatan pengetahuan kepala sekolah dan guru
2. Tersusunnya rencana aksi manajemen perubahan sekolah
3. Terbentuknya pola kolaborasi dengan stakeholder

Mitra dalam program ini terdiri dari Sekolah Dasar (kepala sekolah, guru, komite sekolah), pengawas pendidikan, serta Dinas Pendidikan. Keterlibatan mitra bersifat aktif dan kolaboratif di setiap fase program, yaitu: (1) Tahap Perencanaan. Menyediakan informasi awal mengenai kondisi kinerja sekolah. Mendeteksi masalah dalam manajemen sekolah. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Menunjuk perwakilan untuk menjadi tim perubahan sekolah. (2) Tahap Pelaksanaan Pelatihan. Berpartisipasi secara aktif dalam semua sesi pelatihan. Terlibat dalam diskusi, studi kasus, dan menyusun rencana aksi. Menyusun rancangan program perubahan sekolah yang berfokus pada kebutuhan yang nyata. (3) Tahap Penerapan. Menerapkan rencana aksi di masing-masing sekolah. Melibatkan para pemangku kepentingan (guru, orang tua, komite) dalam pelaksanaan program. Menggunakan alat pemantauan yang telah disediakan. (4) Tahap Evaluasi. Menyampaikan laporan perkembangan secara rutin. Mengikuti proses refleksi dan evaluasi bersama tim pengabdian. Memberikan masukan untuk memperbaiki model. Bentuk sumbangan mitra: Menyediakan lokasi kegiatan. Dukungan administrasi dan kebijakan. Komitmen untuk keberlanjutan program setelah masa pendampingan berakhir.

Hasil dan Pembahasan

Kegiatan ini didasarkan pada pemikiran bahwa untuk meningkatkan kinerja sekolah, tidak hanya tergantung pada keahlian kepala sekolah dan guru saja, tetapi juga harus melibatkan banyak orang yang peduli dengan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan ini dibuat dengan cara yang melibatkan semua, jadi para peserta tidak hanya mendapatkan informasi, tetapi juga ikut serta secara aktif dalam mencari tahu masalah, menganalisis kebutuhan, merencanakan perubahan, membuat strategi, melakukan simulasi pelaksanaan, dan menyusun rencana tindak lanjut. Dengan cara ini, diharapkan kegiatan ini bisa membawa perubahan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan kondisi nyata di sekolah dasar.

Tabel 1. Hasil Pre-Test dan Post-Test Peserta

No.	Indikator	Jumlah	Rata nilai	Kategori
1	Pre-test	25 orang	60	Kurang Baik
2	Post-test	25 orang	80	Baik
Peningkatan	**Pre-Post-test**	**25 orang**	**20 poin**	**Meningkat**

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata peserta sebelum mengikuti pelatihan adalah 60, sedangkan setelah mengikuti pelatihan meningkat menjadi 80. Dengan demikian, terdapat peningkatan nilai rata-rata sebesar 20 poin. Secara persentase, peningkatan relatif terhadap nilai awal dapat dihitung sebagai berikut: Peningkatan = (80 − 60) / 60 × 100% = 33,33%. Dengan demikian, terjadi peningkatan rata-rata hasil tes sebesar 33,33% dibandingkan dengan nilai awal peserta. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan pemahaman peserta. Pada kondisi awal, peserta berada pada kategori kurang baik, sedangkan setelah memperoleh materi, diskusi, praktik, dan simulasi, tingkat pemahaman peserta meningkat menjadi kategori baik.

Pelaksanaan kegiatan ini menghasilkan sejumlah hasil penting dalam aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap para peserta. Peserta menunjukkan peningkatan pada pemahaman mengenai konsep manajemen perubahan. Mereka menyadari bahwa perubahan harus dilakukan dengan cara yang terstruktur dan direncanakan, dimulai dari identifikasi masalah, penetapan tujuan, perancangan strategi, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi. Tingkat keterampilan peserta dalam menemukan masalah di lingkungan sekolah juga meningkat. Mereka dapat mendeskripsikan masalah berdasarkan situasi yang nyata dan mulai mampu mengenali faktor penyebab serta pengaruhnya terhadap kinerja sekolah. Para peserta dapat menetapkan prioritas untuk perubahan yang diperlukan. Mereka mampu memilih masalah yang memiliki tingkat urgensi serta dampak yang tinggi dan dapat ditangani secara realistis sesuai dengan kemampuan sekolah.

Peserta menunjukkan kemampuan yang lebih unggul dalam mengidentifikasi aktor kunci. Mereka dapat mengetahui pihak-pihak yang harus dilibatkan serta menentukan kontribusi yang relevan dari setiap pemangku kepentingan dalam proses transformasi. Peserta dapat merancang strategi perubahan yang melibatkan partisipasi. Strategi yang dibuat mencakup sasaran, kegiatan, individu yang bertanggung jawab, indikator keberhasilan, jadwal pelaksanaan, serta cara pemantauan. Peserta mendapatkan pengalaman praktis melalui

simulasi penerapan perubahan. Simulasi itu memungkinkan peserta untuk mengerti pentingnya komunikasi, koordinasi, kepemimpinan, serta pengelolaan penolakan dalam proses transformasi. Peserta dapat membuat rencana tindak lanjut yang dapat digunakan sebagai panduan untuk menerapkan hasil pelatihan di sekolah masing-masing.

Kegiatan ini memberikan keuntungan untuk peningkatan kemampuan kelompok target, khususnya dalam hal mengelola perubahan di lingkungan pendidikan. Sebelum mengikuti pelatihan, perubahan sering kali dipahami sebagai aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan program atau kebijakan di sekolah. Setelah mengikuti kegiatan tersebut, peserta memperoleh pemahaman yang lebih luas bahwa perubahan merupakan sebuah proses yang memerlukan perencanaan, kepemimpinan, komunikasi, partisipasi, dan evaluasi. (Bahia et al., 2023). Perubahan juga terlihat pada cara pandang peserta mengenai peran pihak terkait. Peserta semakin menyadari bahwa kepala sekolah tidak bisa bekerja sendirian untuk meningkatkan kinerja sekolah. Tenaga pengajar, orang tua, komite sekolah, pengawas, dan pihak-pihak lain perlu diberikan kesempatan untuk berkontribusi sesuai dengan kapasitas dan peran mereka masing-masing. Dari segi keterampilan, peserta semakin terampil dalam melaksanakan analisis masalah secara terstruktur. Mereka tidak hanya mengenali masalah berdasarkan fenomena yang tampak, tetapi juga mulai menggali penyebab utama dan menentukan pilihan solusi yang tepat. (Bartosova et al., 2023). Dalam hal perencanaan, peserta berhasil merancang rencana perubahan yang lebih fokus. Rencana ini mencakup tujuan, aktivitas, distribusi peran, indikator keberhasilan, dan jadwal pelaksanaan agar lebih mudah untuk diimplementasikan dan dievaluasi. Dari perspektif organisasi, metode partisipatif yang dikenalkan dalam kegiatan ini memiliki potensi untuk memperkuat budaya kerja sama di lingkungan sekolah. (Patil et al., 2023). Keterlibatan para pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan bisa memperkuat komunikasi, koordinasi, rasa tanggung jawab, serta rasa memiliki bersama terhadap program di sekolah. Selain itu, keuntungan lain yang diperoleh adalah meningkatnya kesiapan sekolah untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Para peserta tidak hanya mendapatkan pengetahuan selama pelatihan, tetapi juga membawa rencana tindak lanjut yang bisa menjadi landasan untuk penerapan model manajemen perubahan di lingkungan sekolah.(Patil et al., 2023).



Gambar 1. Proses Pelatihan Model manajemen Perubahan

Kegiatan ini memberikan keuntungan untuk peningkatan kemampuan kelompok target, khususnya dalam hal mengelola perubahan di lingkungan pendidikan. Sebelum mengikuti

pelatihan, perubahan sering kali dipahami sebagai aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan program atau kebijakan di sekolah. Setelah mengikuti kegiatan tersebut, peserta memperoleh pemahaman yang lebih luas bahwa perubahan merupakan sebuah proses yang memerlukan perencanaan, kepemimpinan, komunikasi, partisipasi, dan evaluasi.(Rousseau & ten Have, 2022a, 2022b; van der Laan et al., 2023). Perubahan juga terlihat pada cara pandang peserta mengenai peran pihak terkait. Peserta semakin menyadari bahwa kepala sekolah tidak bisa bekerja sendirian untuk meningkatkan kinerja sekolah. Tenaga pengajar, orang tua, komite sekolah, pengawas, dan pihak-pihak lain perlu diberikan kesempatan untuk berkontribusi sesuai dengan kapasitas dan peran mereka masing-masing. Dari segi keterampilan, peserta semakin terampil dalam melaksanakan analisis masalah secara terstruktur. Mereka tidak hanya mengenali masalah berdasarkan fenomena yang tampak, tetapi juga mulai menggali penyebab utama dan menentukan pilihan solusi yang tepat. (Shum et al., 2020). Dalam hal perencanaan, peserta berhasil merancang rencana perubahan yang lebih fokus. Rencana ini mencakup tujuan, aktivitas, distribusi peran, indikator keberhasilan, dan jadwal pelaksanaan agar lebih mudah untuk diimplementasikan dan dievaluasi. Dari perspektif organisasi, metode partisipatif yang dikenalkan dalam kegiatan ini memiliki potensi untuk memperkuat budaya kerja sama di lingkungan sekolah. (Traver-Martí et al., 2023). Keterlibatan para pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan bisa memperkuat komunikasi, koordinasi, rasa tanggung jawab, serta rasa memiliki bersama terhadap program di sekolah. Selain itu, keuntungan lain yang diperoleh adalah meningkatnya kesiapan sekolah untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Para peserta tidak hanya mendapatkan pengetahuan selama pelatihan, tetapi juga membawa rencana tindak lanjut yang bisa menjadi landasan untuk penerapan model manajemen perubahan di lingkungan sekolah.(Teece, 2018). Partisipasi para mitra dalam kegiatan ini bertujuan untuk membangun rasa kepemilikan terhadap program. Dengan terlibat dari awal hingga program berjalan, diharapkan para mitra melihat kegiatan ini bukan hanya sebagai proyek tim pengabdian, tetapi sebagai upaya bersama untuk memperbaiki kinerja sekolah. Program ini akan berlanjut dengan menerapkan prinsip manajemen perubahan yang melibatkan semua pihak dalam cara sekolah dikelola. Mitra diharapkan menggunakan hasil pelatihan untuk mengidentifikasi masalah, merancang perubahan, melibatkan pihak terkait, melaksanakan program, dan melakukan evaluasi secara teratur. (Akins et al., 2019; Faishol & Subriadi, 2021; Huang et al., 2022). Dengan cara ini, partisipasi mitra menjadi aktif, bekerja sama, dan berkesinambungan, mulai dari memberikan saran saat persiapan, terlibat langsung dalam pelaksanaan dan evaluasi, menyusun rencana tindak lanjut, hingga menerapkan dan mengembangkan program secara mandiri. Pola partisipasi ini menjadi kunci penting agar manfaat dari kegiatan pengabdian dapat dirasakan terus-menerus oleh kelompok yang dituju serta membantu meningkatkan kinerja sekolah dasar



Gambar 2. Proses Pelatihan Model Manajemen Perubahan

Kesimpulan

Pelatihan Model Manajemen Perubahan Berbasis Partisipasi Stakeholder memberikan wawasan dan pemahaman kepada kepala sekolah, guru, serta pihak-pihak terkait dalam pendidikan tentang pentingnya melakukan pengelolaan perubahan dengan cara yang kolaboratif dan berkelanjutan. Melalui program ini, para peserta mendapatkan pengetahuan serta keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi perubahan dengan melibatkan semua elemen di sekolah. Harapan dari partisipasi aktif stakeholder adalah dapat memperkuat kolaborasi, meningkatkan efektivitas pengelolaan sekolah, serta mendorong peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja di sekolah dasar secara berkelanjutan.

Ucapan Terima Kasih

Tim pelaksana program Pengabdian kepada Masyarakat mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan “Pelatihan Model Manajemen Perubahan Berbasis Partisipasi Stakeholder untuk Meningkatkan Kinerja Sekolah Dasar.” Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada pimpinan institusi pendidikan, pihak sekolah, kepala sekolah, para guru, staf pendidikan, komite sekolah, serta seluruh stakeholder yang telah secara aktif berpartisipasi dan memberikan dukungan selama kegiatan ini berlangsung. Kiranya kegiatan ini membawa manfaat yang nyata dalam meningkatkan kemampuan pengelolaan perubahan, memperkuat kerja sama antarstakeholder, serta mendorong pengembangan kinerja dan kualitas pendidikan di sekolah dasar secara berkelanjutan.

Referensi

Abera, T., Heiskanen, J., Maeda, E., Odongo, V., & Pellikka, P. (2023). Impacts of land cover and management change on top-of-canopy and below-canopy temperatures in Southeastern Kenya. *Science of the Total Environment*, *874*(February), 162560. https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2023.162560

Akins, E. E., Giddens, E., Glassmeyer, D., Gruss, A., Hedden, M. K., Slinger-Friedman, V., & Weand, M. (2019). Sustainability education and organizational change: A critical case study of barriers and change drivers at a higher education institution. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(2). https://doi.org/10.3390/su11020501

Bahia, T. H. A., Abbas, B. A. H., & Idan, A. R. (2023). Total Quality Management As a Philosophy To Improve the Performance of the Academic Organization. *International Journal of Professional Business Review*, *8*(1), 1–23. https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.1157

Bartosova, V., Drobyazko, S., Bielialov, T., Nechyporuk, L., & Dzhyhora, O. (2023). Company strategic change management in the open innovation system. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *9*(2), 100087. https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100087

Faishol, O. K. L. M. A., & Subriadi, A. P. (2021). Change management scenario to improve Webometrics ranking. *Procedia Computer Science*, *197*(2021), 557–565. https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.173

Huang, P., Sauquet, E., Vidal, J. P., & Riba, N. Da. (2022). Vulnerability of water resource management to climate change: Application to a Pyrenean valley. *Journal of Hydrology: Regional Studies*, *44*(April), 101241. https://doi.org/10.1016/j.ejrh.2022.101241

Jia, F., Gong, Y., & Brown, S. (2019). Multi-tier sustainable supply chain management: The role of supply chain leadership. *International Journal of Production Economics*, *217*, 44–63. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.07.022

Kalb, R., Beier, M., Benedict, R. H. B., Charvet, L., Costello, K., Feinstein, A., Gingold, J., Goverover, Y., Halper, J., Harris, C., Kostich, L., Krupp, L., Lathi, E., LaRocca, N., Thrower, B., & DeLuca, J. (2018). Recommendations for cognitive screening and management in multiple sclerosis care. *Multiple Sclerosis Journal*, *24*(13), 1665–1680. https://doi.org/10.1177/1352458518803785

Patil, R., Wei, Y., & Shulmeister, J. (2023). Change in centre of timing of streamflow and its implications for environmental water allocation and river ecosystem management. *Ecological Indicators*, *153*(May), 110444. https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2023.110444

Proctor, E., Ramsey, A. T., Brown, M. T., Malone, S., Hooley, C., & McKay, V. (2019). Training in Implementation Practice Leadership (TRIPLE): Evaluation of a novel practice change strategy in behavioral health organizations. *Implementation Science*, *14*(1), 1–11. https://doi.org/10.1186/s13012-019-0906-2

Rousseau, D. M., & ten Have, S. (2022a). Evidence-based change management. *Organizational Dynamics*, *51*(3), 100899. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2022.100899

Rousseau, D. M., & ten Have, S. (2022b). Evidence-based change management. *Organizational Dynamics*, *51*(3), 100899. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2022.100899

Shum, K., Kodama, F., & Shibata, T. (2020). Towards a longitudinal outlook on industry transition management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *6*(3). https://doi.org/10.3390/JOITMC6030079

Teece, D. J. (2018). Dynamic capabilities as (workable) management systems theory. *Journal of Management and Organization*, *24*(3), 359–368. https://doi.org/10.1017/jmo.2017.75

Traver-Martí, J. A., Ballesteros-Velázquez, B., Beldarrain, N. O., & Maiquez, M. del C. C. (2023). Leading the curriculum towards social change: Distributed leadership and the inclusive school. *Educational Management Administration and Leadership*, *51*(3), 554–574. https://doi.org/10.1177/1741143221991849

van der Laan, E., Nunes, J. P., Dias, L. F., Carvalho, S., & Mendonça dos Santos, F. (2023). Assessing the climate change adaptability of sustainable land management practices regarding water availability and quality: A case study in the Sorraia catchment, Portugal.

Science of the Total Environment, *897*(February). https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2023.165438

Wiyono, B. B., Kusumaningrum, D. E., Gunawan, I., & Ardiansyah, M. (2019). Implementation of school management based on a balanced scorecard and its relationship with headmaster attributes in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *5*(4), 164–179.