

## Implementasi Konsep Perubahan Organisasi Menurut Kurt Lewin Dalam Konteks Sekolah Menengah Pertama Dalam Tinjauan Terhadap Tantangan Dan Strategi Penyelarasan

<sup>1</sup>Imam Septyan Riwayanto, <sup>2</sup>B. Herawan Hayadi, <sup>3</sup>Furtasan Ali Yusuf, <sup>4</sup>Rouf

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

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

### Abstrak

Perubahan organisasi di sekolah menengah pertama memerlukan pemahaman mendalam tentang tantangan yang dihadapi, strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan tersebut, dan kemampuan untuk merespons perubahan lingkungan yang cepat. Dalam konteks ini, penelitian ini mengeksplorasi implementasi konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin di sekolah menengah pertama, dengan fokus pada resistensi terhadap perubahan, kurangnya sumber daya, dan ketidakpastian lingkungan pendidikan. Analisis dilakukan melalui tinjauan literatur yang komprehensif, dengan identifikasi tantangan dan strategi penyelarasan yang relevan. Temuan menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan sering kali muncul akibat ketidakpastian tentang dampak perubahan, serta rasa takut akan kehilangan kontrol atau keamanan. Strategi yang dianjurkan untuk mengatasi resistensi tersebut meliputi komunikasi yang terbuka dan transparan, pelatihan dan pengembangan staf, serta partisipasi aktif semua pemangku kepentingan dalam proses perubahan. Kurangnya sumber daya juga menjadi hambatan dalam implementasi perubahan, mempengaruhi kemampuan sekolah untuk menyediakan pelatihan yang memadai, membeli materi pembelajaran baru, dan mengelola perubahan dengan baik. Untuk mengatasi tantangan ini, alokasi anggaran yang bijaksana, pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dengan lebih efektif, dan kerja sama dengan organisasi eksternal dapat menjadi strategi yang efektif. Selain itu, ketidakpastian lingkungan pendidikan menciptakan kesulitan dalam merencanakan perubahan yang efektif dan dapat meningkatkan resistensi terhadap perubahan. Pengembangan budaya organisasi yang responsif, pembangunan jejaring kerja sama, dan investasi dalam pelatihan staf menjadi kunci untuk mengembangkan fleksibilitas dan adaptabilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi pendidikan dalam merencanakan dan melaksanakan perubahan organisasi yang efektif di sekolah menengah pertama.

**Kata kunci:** Perubahan Organisasi, Kurt Lewin, Resistensi

### Abstract

*Organizational change in junior high schools requires a deep understanding of the challenges faced, effective strategies to overcome these challenges, and the ability to respond to rapid environmental changes. In this context, this research explores the implementation of Kurt Lewin's concept of organizational change in junior high schools, with a focus on resistance to change, lack of resources, and uncertainty in the educational environment. Analysis was conducted through a comprehensive literature review, with identification of relevant challenges and alignment strategies. Findings suggest that resistance to change often arises from uncertainty about the impact of change, as well as fear of loss of control or security. Recommended strategies to overcome this resistance include open and transparent communication, staff training and development, and active participation of all stakeholders in the change process. Lack of resources also becomes a barrier to implementing change, affecting schools' ability to provide adequate training, purchase new learning materials, and manage change well. To overcome these challenges, wise budget allocation, more effective utilization of existing human resources, and collaboration with external organizations can be effective strategies. Additionally, the uncertainty of the educational environment creates difficulties in planning effective change and can increase resistance to change. Developing a responsive organizational culture, building collaborative networks, and investing in staff training are the keys to developing flexibility and adaptability in the face of rapid environmental change. This research*

*provides valuable insights for educational practitioners in planning and implementing effective organizational change in junior high schools.*

**Keywords:** *Organizational Change, Kurt Lewin, Resistance*

## PENDAHULUAN

Implementasi konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin dalam konteks sekolah menengah pertama melibatkan serangkaian tantangan yang unik dan strategi penyelarasan yang efektif. Kurt Lewin, seorang psikolog sosial yang terkenal dengan teori perubahan organisasi, mengemukakan pendekatan tiga tahap: pertama, pembekuan (*unfreezing*), kedua, perubahan (*changing*), dan ketiga, pembekuan kembali (*refreezing*). Dalam konteks pendidikan, terutama di tingkat sekolah menengah pertama, penerapan konsep ini seringkali bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, menghadapi perubahan kurikulum, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat. Namun, tantangan-tantangan yang kompleks seperti resistensi dari staf dan siswa, kurangnya sumber daya, dan ketidakpastian lingkungan pendidikan memerlukan strategi penyelarasan yang cermat untuk mencapai perubahan yang berkelanjutan (Solehuddin & Rahmani, 2024).

Salah satu tantangan utama dalam mengimplementasikan konsep perubahan organisasi di sekolah menengah pertama adalah resistensi terhadap perubahan. Lewin menekankan bahwa tahap pembekuan pertama-tama memerlukan pembatalan pola-pola yang sudah ada dan membuat individu merasa tidak nyaman. Di sekolah menengah pertama, ini bisa berarti mengubah metode pengajaran yang telah mapan atau mengubah kebijakan sekolah yang telah ada dalam waktu yang lama. Guru-guru mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan tersebut dan mengalami keengganan untuk menerima perubahan tersebut. Selain itu, siswa juga mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan kurikulum atau aturan baru yang diterapkan. Oleh karena itu, pemahaman dan keterlibatan dari semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan staf administratif, menjadi sangat penting dalam mengatasi resistensi ini (Cummings et al., 2016).

Selain resistensi, kurangnya sumber daya seringkali menjadi hambatan dalam mengimplementasikan perubahan organisasi di sekolah menengah pertama. Perubahan yang signifikan seringkali membutuhkan investasi tambahan dalam bentuk sumber daya manusia, keuangan, dan infrastruktur. Namun, sekolah-sekolah sering kali terbatas dalam hal anggaran dan personel. Misalnya, untuk mengimplementasikan teknologi pendidikan yang baru, sekolah mungkin perlu mengalokasikan dana untuk pelatihan guru dan membeli perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan. Namun, dengan sumber daya yang terbatas, prioritas harus dipertimbangkan dengan hati-hati, dan strategi penyelarasan harus dibuat untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada (Hassan, 2018).

Ketidakpastian lingkungan pendidikan juga merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam implementasi perubahan organisasi di sekolah menengah pertama. Lingkungan pendidikan terus berubah dengan cepat, baik dalam hal regulasi pemerintah, tuntutan masyarakat, maupun kemajuan teknologi. Kurikulum baru dapat diumumkan, kebijakan pemerintah dapat berubah, atau tuntutan dari masyarakat dapat meningkat. Oleh karena itu, sekolah harus mampu beradaptasi dengan cepat dan merespons perubahan-pembekuan dengan fleksibilitas. Fleksibilitas ini membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan strategi perencanaan yang matang. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini dan mencapai perubahan yang

berkelanjutan, strategi penyelarasan yang efektif harus diterapkan. Pertama, penting untuk membangun kesadaran akan kebutuhan akan perubahan dan mengkomunikasikan visi perubahan dengan jelas kepada semua pemangku kepentingan. Guru-guru, siswa, orang tua, dan staf administratif harus memahami alasan di balik perubahan dan bagaimana hal itu akan mempengaruhi mereka secara langsung. Komunikasi terbuka dan transparan adalah kunci dalam memperoleh dukungan dan mengurangi resistensi (Kaftandzieva, 2021).

Selanjutnya, melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses perubahan adalah langkah penting. Guru-guru dapat dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan merancang solusi bersama untuk tantangan yang dihadapi. Siswa juga dapat diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapat mereka dan menjadi bagian dari proses perubahan. Dengan melibatkan semua pihak, akan lebih mudah untuk menciptakan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap perubahan. Selain itu, perencanaan yang matang dan pengelolaan yang efektif dari sumber daya sangat penting dalam menghadapi tantangan sumber daya yang terbatas. Sekolah harus membuat rencana tindakan yang jelas, termasuk alokasi anggaran yang tepat dan penugasan tugas yang efisien. Memanfaatkan sumber daya yang ada dengan bijaksana dan mencari sumber daya tambahan jika diperlukan akan membantu memastikan kelancaran implementasi perubahan (Baitinniza et al., 2024).

Terakhir, fleksibilitas dan adaptabilitas juga diperlukan dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan pendidikan. Sekolah harus siap untuk merespons perubahan eksternal dengan cepat dan mengubah strategi mereka sesuai kebutuhan. Hal ini memerlukan kepemimpinan yang adaptif dan kemampuan untuk berpikir jangka panjang. Dalam kesimpulan, implementasi konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin dalam konteks sekolah menengah pertama melibatkan serangkaian tantangan yang kompleks, mulai dari resistensi terhadap perubahan hingga ketidakpastian lingkungan pendidikan. Namun, dengan strategi penyelarasan yang efektif, seperti komunikasi yang baik, keterlibatan semua pemangku kepentingan, perencanaan yang matang, dan fleksibilitas yang adaptif, sekolah dapat mencapai perubahan yang berkelanjutan dan meningkatkan kualitas pendidikan bagi siswa mereka

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian studi pustaka dalam mengeksplorasi implementasi konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin dalam konteks sekolah menengah pertama dalam tinjauan terhadap tantangan dan strategi penyelarasan melibatkan analisis terhadap sejumlah literatur yang relevan dan terpercaya. Penelitian ini akan mencari sumber-sumber seperti jurnal ilmiah, buku teks, artikel review, dan laporan penelitian yang membahas tentang perubahan organisasi dalam konteks pendidikan, khususnya di tingkat sekolah menengah pertama (Hidayat & Purwokerto, 2019).

Penelitian ini akan mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi oleh sekolah menengah pertama dalam mengimplementasikan perubahan organisasi menurut konsep Lewin, seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya sumber daya, dan ketidakpastian lingkungan pendidikan. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis strategi penyelarasan yang telah diusulkan atau diterapkan dalam literatur untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut. Melalui analisis mendalam terhadap literatur yang relevan, penelitian ini akan menyajikan pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas implementasi perubahan organisasi di sekolah menengah pertama dan

memberikan wawasan tentang strategi mana yang paling efektif dalam menghadapi tantangan tersebut (Amruddin, 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Resistensi Terhadap Perubahan Mempengaruhi Implementasi Konsep Perubahan Organisasi Menurut Kurt Lewin Di Sekolah Menengah Pertama, Dan Strategi Yang Efektif Untuk Mengatasi Resistensi tersebut

Resistensi terhadap perubahan merupakan salah satu faktor yang signifikan yang dapat mempengaruhi implementasi konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin di sekolah menengah pertama. Fenomena ini merupakan reaksi alami dari individu atau kelompok terhadap perubahan yang dianggap mengganggu kenyamanan atau kestabilan mereka. Dalam konteks pendidikan, resistensi dapat muncul dari berbagai pihak, termasuk guru, siswa, orang tua, dan staf administratif, yang mungkin memiliki kepentingan atau pandangan yang berbeda terkait dengan perubahan yang diusulkan. Resistensi ini dapat menghambat langkah-langkah perubahan yang direncanakan dan mengakibatkan kegagalan implementasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi sekolah menengah pertama untuk mengidentifikasi sumber-sumber resistensi dan mengembangkan strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan tersebut (Kamaruddin et al., 2024).

Salah satu alasan utama dari resistensi terhadap perubahan di sekolah menengah pertama adalah adanya ketidakpastian atau kekhawatiran terhadap konsekuensi perubahan tersebut. Guru-guru, sebagai agen utama dalam proses pembelajaran, sering kali merasa cemas tentang bagaimana perubahan tersebut akan mempengaruhi metode pengajaran mereka, kinerja siswa, dan kehidupan sekolah secara keseluruhan. Mereka mungkin khawatir bahwa perubahan tersebut akan menuntut penyesuaian yang besar dan dapat mengganggu rutinitas atau praktik yang telah terbukti efektif dalam pengajaran mereka. Sementara itu, siswa mungkin khawatir bahwa perubahan akan mengganggu lingkungan belajar yang akrab atau menambah beban kerja mereka dengan tugas-tugas baru. Selain itu, orang tua juga dapat merasa cemas tentang bagaimana perubahan tersebut akan mempengaruhi pendidikan anak-anak mereka dan apakah mereka akan menerima manfaat dari perubahan tersebut. Dalam menghadapi resistensi yang timbul dari ketidakpastian ini, penting bagi sekolah untuk menyediakan informasi yang jelas dan transparan tentang alasan di balik perubahan, serta memberikan jaminan bahwa kekhawatiran dan masukan dari semua pemangku kepentingan akan didengar dan dipertimbangkan (Tawakkal & Saiful, 2023).

Selain dari ketidakpastian, resistensi terhadap perubahan di sekolah menengah pertama juga dapat dipicu oleh faktor-faktor psikologis seperti rasa takut akan kehilangan kontrol atau keamanan. Guru-guru yang telah terbiasa dengan cara kerja yang sudah mapan mungkin merasa tidak nyaman atau tidak percaya diri ketika dihadapkan pada perubahan yang mengancam status quo mereka. Mereka mungkin khawatir bahwa mereka akan kehilangan otoritas atau kendali atas lingkungan kelas mereka, atau bahwa mereka tidak akan mampu mengatasi tantangan baru yang timbul sebagai akibat dari perubahan tersebut. Di sisi lain, siswa juga dapat merasa takut akan ketidakpastian yang disebabkan oleh perubahan tersebut dan mungkin tidak nyaman dengan perubahan yang merusak rutinitas atau kebiasaan belajar mereka. Untuk mengatasi resistensi yang berasal dari rasa takut akan kehilangan kontrol atau keamanan, penting bagi sekolah untuk memberikan dukungan dan pelatihan yang memadai kepada guru-guru dan siswa. Pelatihan ini

dapat membantu mereka merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam menghadapi perubahan, serta mempersiapkan mereka untuk mengelola tantangan baru dengan efektif (Efendi et al., 2024).

Selain dari faktor-faktor psikologis, resistensi terhadap perubahan di sekolah menengah pertama juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah praktis seperti ketidaktepatan informasi atau kurangnya keterlibatan dari semua pemangku kepentingan dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Ketika guru-guru, siswa, orang tua, atau staf administratif merasa bahwa mereka tidak diberikan informasi yang cukup atau bahwa pendapat mereka tidak dipertimbangkan dalam proses perubahan, mereka mungkin merasa tidak dihargai atau diabaikan. Hal ini dapat menghasilkan perasaan ketidakpuasan atau ketidakpercayaan yang dapat mengarah pada resistensi terhadap perubahan. Untuk mengatasi masalah ini, penting bagi sekolah untuk memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan selama seluruh proses perubahan. Mereka harus mengidentifikasi dan melibatkan semua pemangku kepentingan yang relevan dari awal, mendengarkan dengan cermat masukan dan keprihatinan mereka, dan memberikan umpan balik yang jelas tentang bagaimana masukan tersebut akan dipertimbangkan dalam perencanaan dan implementasi perubahan (Agustin et al., 2024).

Untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan di sekolah menengah pertama, strategi yang efektif dapat diterapkan. Salah satunya adalah membangun kesadaran akan pentingnya perubahan dan mengkomunikasikan visi perubahan dengan jelas kepada semua pemangku kepentingan. Dengan menyediakan pemahaman yang kuat tentang alasan di balik perubahan dan manfaat yang diharapkan, sekolah dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran yang mungkin muncul. Selain itu, melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses perubahan juga sangat penting. Dengan memberikan kesempatan kepada guru, siswa, orang tua, dan staf administratif untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan merancang solusi bersama, sekolah dapat menciptakan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap perubahan. Strategi lainnya termasuk menyediakan dukungan dan pelatihan yang memadai kepada guru-guru dan siswa untuk membantu mereka merasa lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan, serta memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan selama seluruh proses perubahan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini dengan bijaksana, sekolah menengah pertama dapat mengatasi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan kemungkinan kesuksesan implementasi perubahan organisasi menurut konsep Lewin (Martootmodjo, 2023).

**Kurangnya Sumber Daya Mempengaruhi Kemampuan Sekolah Menengah Pertama Untuk Mengimplementasikan Perubahan Organisasi Sesuai Dengan Konsep Lewin, Dan Strategi Yang Dapat Digunakan Untuk Mengelola Sumber Daya Yang Terbatas Tersebut**

Kurangnya sumber daya merupakan tantangan signifikan yang dapat mempengaruhi kemampuan sekolah menengah pertama untuk mengimplementasikan perubahan organisasi sesuai dengan konsep Lewin. Sekolah sering kali menghadapi keterbatasan dalam hal anggaran, personel, waktu, dan infrastruktur, yang semuanya dapat menjadi hambatan dalam merencanakan dan melaksanakan perubahan yang efektif. Dalam konteks perubahan organisasi, kurangnya sumber daya dapat menghambat kemampuan sekolah untuk menyediakan pelatihan yang memadai bagi guru-guru, membeli atau mengembangkan materi pembelajaran baru, atau memperluas layanan pendidikan tambahan untuk mendukung perubahan tersebut. Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi kemampuan sekolah untuk mengelola perubahan dengan baik, karena staf mungkin merasa kelebihan beban atau kurangnya dukungan dalam mengimplementasikan perubahan. Untuk mengatasi tantangan ini, beberapa

strategi dapat digunakan untuk mengelola sumber daya yang terbatas dengan lebih efektif (Mellita & Elpanso, 2020).

Pertama-tama, strategi yang efektif untuk mengatasi kurangnya sumber daya adalah dengan melakukan alokasi anggaran yang bijaksana. Sekolah perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan mereka dan mengidentifikasi area-area di mana sumber daya dapat dialokasikan secara efisien untuk mendukung perubahan organisasi. Hal ini mungkin melibatkan pengalokasian anggaran dari area yang kurang prioritas ke area yang membutuhkan dukungan tambahan untuk implementasi perubahan. Misalnya, sekolah dapat memutuskan untuk mengurangi pengeluaran pada program yang kurang efektif atau tidak mendesak untuk membebaskan anggaran tambahan untuk pelatihan guru atau pengadaan perangkat pembelajaran baru yang relevan dengan perubahan yang diusulkan (Tampubolon, 2020).

Selanjutnya, strategi penting lainnya adalah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan lebih efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan tambahan kepada staf yang sudah ada untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola perubahan atau dengan memberdayakan guru-guru untuk berbagi tanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan inisiatif perubahan. Dengan mengoptimalkan kontribusi semua staf sekolah, sekolah dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia yang terbatas dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada tujuan (Marnur, 2024).

Selain itu, sekolah dapat menggali sumber daya tambahan melalui kemitraan dengan organisasi eksternal atau pihak lain di komunitas lokal. Misalnya, sekolah dapat mencari sponsor atau dana hibah dari perusahaan swasta atau yayasan amal untuk mendukung implementasi perubahan tertentu. Mereka juga dapat bekerja sama dengan lembaga nirlaba atau universitas setempat untuk mendapatkan akses ke sumber daya tambahan seperti penelitian atau pengembangan program. Dengan memanfaatkan sumber daya eksternal yang ada di luar sekolah, sekolah dapat memperluas kapasitas mereka untuk melaksanakan perubahan organisasi tanpa harus mengeluarkan biaya tambahan yang besar (Khairunnisa et al., 2024).

Selain itu, penggunaan teknologi juga dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengelola sumber daya yang terbatas. Teknologi pendidikan dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran, mengurangi biaya pengadaan materi pembelajaran fisik, dan memungkinkan akses terhadap sumber daya pendidikan tambahan secara online. Dengan memanfaatkan platform pembelajaran digital atau perangkat lunak manajemen sekolah, sekolah dapat mengotomatiskan beberapa tugas administratif dan membebaskan waktu dan sumber daya untuk digunakan dalam mendukung perubahan organisasi. Namun, penting bagi sekolah untuk memastikan bahwa semua staf dan siswa memiliki akses yang setara terhadap teknologi dan bahwa integrasi teknologi dilakukan secara berkelanjutan dan terencana (Khoerunnisa & Hidayat, 2024).

Terakhir, penting untuk menciptakan budaya penghematan dan inovasi di sekolah sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya yang terbatas. Sekolah perlu mendorong praktek-praktek yang efisien dalam penggunaan sumber daya, seperti berbagi sumber daya antar guru atau memanfaatkan ruang kelas secara lebih efisien. Mereka juga perlu memberikan dukungan dan insentif untuk inisiatif inovatif yang dapat membantu mengatasi tantangan yang dihadapi oleh sekolah dengan cara yang kreatif dan hemat biaya (Muryati et al., 2024).

Dalam kesimpulan, kurangnya sumber daya merupakan tantangan serius yang dapat mempengaruhi kemampuan sekolah menengah pertama untuk mengimplementasikan perubahan organisasi sesuai dengan konsep Lewin. Namun, dengan mengadopsi strategi-strategi

pengelolaan sumber daya yang efektif, seperti alokasi anggaran yang bijaksana, pengoptimalan sumber daya manusia yang ada, pengekplorasi sumber daya tambahan melalui kemitraan eksternal, penggunaan teknologi, dan penciptaan budaya penghematan dan inovasi, sekolah dapat mengatasi hambatan-hambatan ini dan meningkatkan kemungkinan kesuksesan implementasi perubahan organisasi.

#### Ketidakpastian Lingkungan Pendidikan Memengaruhi Implementasi Konsep Perubahan Organisasi Menurut Kurt Lewin Di Sekolah Menengah Pertama, Dan Sekolah Dapat Mengembangkan Fleksibilitas Dan Adaptabilitas Untuk Merespons Perubahan Lingkungan Yang Cepat

Ketidakpastian lingkungan pendidikan merupakan faktor yang signifikan yang dapat memengaruhi implementasi konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin di sekolah menengah pertama. Lingkungan pendidikan sering kali berubah dengan cepat dan tidak terduga, terutama dengan perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, dan tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Dalam konteks ini, ketidakpastian menciptakan tantangan yang kompleks bagi sekolah dalam merencanakan dan melaksanakan perubahan organisasi yang efektif. Pertama, ketidakpastian dapat membuat sekolah kesulitan dalam mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang akan mereka hadapi di masa depan. Karena lingkungan pendidikan sering kali tidak stabil, perubahan yang mungkin direncanakan hari ini mungkin tidak lagi relevan atau efektif di masa depan. Misalnya, pengembangan teknologi baru atau perubahan kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi kebutuhan pendidikan dan tuntutan masyarakat secara substansial. Hal ini mengharuskan sekolah untuk tetap fleksibel dan adaptif dalam merespons perubahan lingkungan yang cepat agar tetap relevan dan efektif (Apandi, 2020).

Kedua, ketidakpastian lingkungan pendidikan dapat meningkatkan resistensi terhadap perubahan di antara stakeholder sekolah. Ketidakpastian sering kali menciptakan rasa tidak aman dan kekhawatiran tentang masa depan, yang dapat menghasilkan resistensi terhadap perubahan yang dianggap menambah ketidakpastian tersebut. Guru-guru, siswa, dan orang tua mungkin menjadi lebih enggan untuk menerima perubahan atau berinvestasi dalam proses perubahan jika mereka merasa tidak yakin tentang dampaknya atau jika mereka merasa khawatir tentang ketidakpastian yang mungkin dihadapi di masa depan. Oleh karena itu, sekolah perlu mengakui dan mengatasi ketidakpastian lingkungan pendidikan sebagai faktor yang mungkin memperkuat resistensi terhadap perubahan. Salah satu cara untuk mengatasi hal ini adalah dengan memberikan informasi yang jelas dan transparan kepada semua pemangku kepentingan tentang alasan di balik perubahan dan bagaimana perubahan tersebut akan membantu sekolah menghadapi tantangan masa depan (Muktamar et al., 2024).

Ketiga, ketidakpastian lingkungan pendidikan dapat menghasilkan kesulitan dalam merencanakan perubahan organisasi yang efektif. Karena lingkungan pendidikan sering kali tidak stabil dan berubah dengan cepat, perubahan yang direncanakan hari ini mungkin tidak lagi relevan atau efektif di masa depan. Sekolah perlu mengembangkan kemampuan untuk mengantisipasi dan merespons perubahan lingkungan yang cepat dengan cepat dan fleksibel. Ini memerlukan kemampuan untuk merencanakan perubahan dengan cermat namun juga tetap fleksibel untuk menyesuaikan rencana saat lingkungan berubah. Dengan demikian, untuk mengatasi dampak ketidakpastian lingkungan pendidikan dalam implementasi perubahan organisasi menurut konsep Lewin di sekolah menengah pertama, penting bagi sekolah untuk mengembangkan fleksibilitas dan adaptabilitas yang kuat. Ini melibatkan identifikasi tantangan yang diakibatkan oleh

ketidakpastian, mengembangkan strategi yang sesuai untuk mengatasi tantangan tersebut, dan memperkuat kemampuan sekolah untuk merespons perubahan lingkungan dengan cepat dan efektif. Dengan demikian, sekolah dapat tetap relevan, efektif, dan berkelanjutan dalam menghadapi dinamika lingkungan pendidikan yang terus berkembang (Maresi & Basoeki, 2024).

## **SIMPULAN**

Dalam kesimpulan, implementasi konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin di sekolah menengah pertama dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk resistensi terhadap perubahan, kurangnya sumber daya, dan ketidakpastian lingkungan pendidikan. Namun, dengan strategi yang tepat, sekolah dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan mencapai perubahan yang berkelanjutan. Penting untuk memperhatikan pentingnya membangun kesadaran, melibatkan semua pemangku kepentingan, mengelola sumber daya dengan bijaksana, dan mengembangkan fleksibilitas serta adaptabilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Dengan mengadopsi pendekatan yang holistik dan berorientasi pada pemecahan masalah, sekolah dapat memastikan bahwa perubahan organisasi yang direncanakan tidak hanya berhasil diimplementasikan, tetapi juga memberikan dampak yang positif dan berkelanjutan bagi proses pembelajaran dan pengembangan siswa.

## **SARAN**

Sebagai saran, penting bagi sekolah menengah pertama untuk terus memprioritaskan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif antara semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan staf administratif. Memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam proses perencanaan dan implementasi perubahan akan membantu menciptakan rasa kepemilikan bersama dan meningkatkan dukungan terhadap inisiatif perubahan. Selain itu, sekolah juga dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan staf, khususnya dalam keterampilan kepemimpinan, manajemen perubahan, dan teknologi pendidikan. Dengan memperkuat kapasitas staf untuk merencanakan, mengelola, dan mengadaptasi perubahan, sekolah dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan yang kompleks dalam lingkungan pendidikan yang terus berubah. Selain itu, penting untuk memanfaatkan kemitraan dan kolaborasi dengan organisasi eksternal, universitas, dan lembaga pendidikan lainnya untuk mengakses sumber daya tambahan dan berbagi praktik terbaik dalam mengelola perubahan. Dengan mengadopsi pendekatan ini secara holistik dan berkelanjutan, sekolah dapat memperkuat posisi mereka untuk merespons perubahan lingkungan dengan cepat dan efektif, serta menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, inklusif, dan inovatif bagi semua siswa.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Saya sangat berterima kasih kepada dosen, keluarga, serta teman-teman yang telah memberikan motivasi dan arahan kepada penulis. Saya menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam jurnal ini. Oleh karena itu, saya dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun untuk dapat menyempurnakan jurnal ini di masa depan. Akhir kata, saya berharap jurnal ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F., Kamilia, A. N., Nasjwa, M., & Prihantini, P. (2024). Tinjauan Mendalam Terhadap Hakikat Pendidikan: Menyelusuri Esensi, Tantangan, dan Transformasi. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 94–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.735>
- Amruddin, S. P. (2022). Paradigma Kuantitatif, Teori Dan Studi Pustaka. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Vol. 1). Media Sains Indonesia. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/106339608/Buku\\_Digital\\_Metodologi\\_Penelitian\\_Kuantitatif\\_dan\\_Kualitatif-libre.pdf?1696725936=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DBuku\\_Digital\\_Metodologi\\_Penelitian\\_Kuant.pdf&Expires=1714051785&Signature=BcTqQ72WZZYgXuFuGmlv5KVDdpWgviUzCHacmEWi5aa4XAGK4Y3CDZaT~JXKxvr99wFq4tF-hfKoWAXTKainJFkQyDcnQBkT0~Lz022Y2TvIANsnBQPZ0ISaNKaZ78csn7-qYyKxsMWYd8GIL3Mutzwe~MZhFHhjmUEInqyZD3d2pHnhzS84dMfKLJxFZugHcG4fQzk8l7ogQTBInm6Tik1t62dHCdsvH-3WsHtVEZz1SuCafcwv8YFQAqgeaJvskqWbX4jdXKfpOob2NUNNx4uM7~jBECIXjEniMgTF5c5C3m3m-QqKFNxu5Gb9nR6sWJSdE5DdDk8DsnWLoQzA\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=16](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/106339608/Buku_Digital_Metodologi_Penelitian_Kuantitatif_dan_Kualitatif-libre.pdf?1696725936=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DBuku_Digital_Metodologi_Penelitian_Kuant.pdf&Expires=1714051785&Signature=BcTqQ72WZZYgXuFuGmlv5KVDdpWgviUzCHacmEWi5aa4XAGK4Y3CDZaT~JXKxvr99wFq4tF-hfKoWAXTKainJFkQyDcnQBkT0~Lz022Y2TvIANsnBQPZ0ISaNKaZ78csn7-qYyKxsMWYd8GIL3Mutzwe~MZhFHhjmUEInqyZD3d2pHnhzS84dMfKLJxFZugHcG4fQzk8l7ogQTBInm6Tik1t62dHCdsvH-3WsHtVEZz1SuCafcwv8YFQAqgeaJvskqWbX4jdXKfpOob2NUNNx4uM7~jBECIXjEniMgTF5c5C3m3m-QqKFNxu5Gb9nR6sWJSdE5DdDk8DsnWLoQzA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=16)
- Apandi, A. (2020). Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Pengembangan Kurikulum Melalui Kegiatan Workshop. *Action Research Journal Indonesia (ARJI)*, 2(3), 138–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.61227/arji.v2i3.17>
- Baitinniza, B., Layali, S., Apriliani, M., Hafazah, N., Putri, H. D., & Delasita, R. (2024). Penerapan Adaptasi Teknologi bagi Guru SD Negeri 4 Labuan Tereng untuk Menunjang Proses Pembelajaran. *Rengganis Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 152–164. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/rengganis.v4i1.410>
- Cummings, S., Bridgman, T., & Brown, K. G. (2016). Unfreezing change as three steps: Rethinking Kurt Lewin’s legacy for change management. *Human Relations*, 69(1), 33–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/00187267155777>
- Efendi, I. N., Fatma, E., Nurmala, F. D., Yulianti, P. T., Mahardika, I. K., Sutarto, S., & Wicaksono, I. (2024). Analisis Pertumbuhan Dan Perkembangan Peserta Didik Terhadap Siswa Menengah Pertama. *BEST Journal (Biology Education, Sains and Technology)*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30743/best.v7i1.8531>
- Hassan, A. T. (2018). Organizational change management: A literature review. *Available at SSRN 3135770*. [https://doi.org/Hassan, Adeyinka Tajudeen, Organizational Change Management: A Literature Review \(March 7, 2018\). Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=3135770 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3135770](https://doi.org/Hassan, Adeyinka Tajudeen, Organizational Change Management: A Literature Review (March 7, 2018). Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=3135770 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3135770)
- Hidayat, T., & Purwokerto, U. M. (2019). Pembahasan studi kasus sebagai bagian metodologi penelitian. *Jurnal Study Kasus*, 3(1), 1–13. [https://www.researchgate.net/profile/Taufik-Hidayat-32/publication/335227300\\_PEMBAHASAN\\_STUDI\\_KASUS\\_SEBAGAI\\_BAGIAN\\_METODOLOGI\\_PENELITIAN/links/5d58b188299bf151badcdc65/PEMBAHASAN-STUDI-KASUS-SEBAGAI-BAGIAN-METODOLOGI-PENELITIAN.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Taufik-Hidayat-32/publication/335227300_PEMBAHASAN_STUDI_KASUS_SEBAGAI_BAGIAN_METODOLOGI_PENELITIAN/links/5d58b188299bf151badcdc65/PEMBAHASAN-STUDI-KASUS-SEBAGAI-BAGIAN-METODOLOGI-PENELITIAN.pdf)
- Kaftandzieva, I. (2021). Kurt Lewin’s Change Management Model Implemented in Textile Industry in North Macedonia. In *enhancing and managing competitive economics and business environment: challenges for the south eastern european countries and the black sea region* (Vol. 104, p. 15). University of Macedonia. <http://www.asecu.gr/files/asecu-youth/9th-asecu-youth-conf-proceedings.pdf#page=104>
- Kamaruddin, I., Muthawali, D. I., Rukhmana, T., Hukubun, Y., Mardikawati, B., & Yulianti, U. H. (2024). Pendidikan Karakter Sebagai Pilar Utama Peningkatan Kualitas Dunia Pendidikan. *Journal on Education*, 6(3), 16252–16256. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v6i3.5503>

- Khairunnisa, A., Khodijah, N., & Febriyanti, F. (2024). Peran Kepemimpinan sebagai Pendorong Utama Transformasi Organisasi. *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(1), 327–338. <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/njpi.2024.v4i1-20>
- Khoerunnisa, R., & Hidayat, W. (2024). Implementasi Manajemen Risiko Dalam Pengembangan Kurikulum di SMP QLP Rabbani Bandung. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 42–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/ihsan.v2i1.97>
- Maresi, S. R. P., & Basoeki, A. D. (2024). Upaya meningkatkan kepedulian peserta didik terhadap keberlangsungan lingkungan. *Journal of Character and Environment*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.61511/jocae.v1i1.2024.474>
- Marnur, W. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu dan Daya Saing Sekolah serta Strategi Analisis SWOT. *IJAM-EDU (Indonesian Journal of Administration and Management in Education)*, 1(1), 70–74. <https://ijam-edu.ppj.unp.ac.id/index.php/ijam/article/view/23>
- Martoatmodjo, G. W. (2023). Manajemen Perubahan Dalam Organisasi Pendidikan. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 113–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.55681/primer.v1i2.58>
- Mellita, D., & Elpanso, E. (2020). Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan Teori Klasik Menghadapi Disrupsi Dalam Lingkungan Bisnis. *Mbia*, 19(2), 142–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.33557/mbia.v19i2.989>
- Muktamar, A., Yusri, H., Amalia, B. R., Esse, I., & Ramadhani, S. (2024). Transformasi Pendidikan: Menyelami Penerapan Proyek P5 Untuk Membentuk Karakter Siswa. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.62504/t3r1by91>
- Muryati, J., Munandar, A., Hilmizen, N., & Sulastini, R. (2024). Manajemen Kurikulum dan Sistem Penilaian Pendidikan: Studi Kasus di SMP Negeri 19 Kota Tangerang Selatan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(5), 2485–2491. <https://doi.org/https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i5.1346>
- Solehuddin, I., & Rahmani, N. A. B. (2024). Konsep Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Oraganisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 401–406. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/554>
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management: Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi. Mitra Wacana Media*. <http://repository.uki.ac.id/2339/2/CHANGEMANAGEMENT.pdf>
- Tawakkal, T., & Saiful, S. (2023). Resistensi Sekolah Eks-Unggulan Terhadap Kebijakan Sistem Zonasi Dalam Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) Di Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), 340–453. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jat.v2i2.1958>