

Penerapan Konsep Perubahan Organisasi Menurut Kurt Lewin Dalam Pengelolaan Perubahan Di Lingkungan Sekolah Dasar Pada Tinjauan Atas Tantangan Dan Strategi Penyusunan

¹Rouf, ²B. Herawan Hayadi, ³Furtasan Ali Yusuf, ⁴Imam Septyan Riwayanto, ⁵Dede Nurhasanah

^{1,2,3,4,5}Universitas Bina Bangsa, JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

e-mail: ¹ghavayasyiatharouf@gmail.com, ²b.herawan.hayadi@gmail.com, ³fay@binabangsa.ac.id, ⁴imamseptyanriwayanto@gmail.com, ⁵dedenurhasanah40@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan perubahan di lingkungan sekolah dasar merupakan tantangan yang kompleks yang memerlukan pemahaman mendalam tentang konsep perubahan organisasi serta strategi yang tepat untuk menghadapinya. Dalam konteks ini, konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin menawarkan kerangka kerja yang bermanfaat bagi kepala sekolah dalam mengelola perubahan dengan efektif. Konsep ini terdiri dari tiga tahap utama: membekukan kondisi yang ada (unfreeze), mengimplementasikan perubahan itu sendiri (change), dan menjaga perubahan agar tetap stabil dan terintegrasi dalam budaya organisasi (refreeze). Namun, sekolah dasar menghadapi tantangan khusus dalam menerapkan konsep perubahan ini, seperti resistensi dari guru dan staf sekolah, kekhawatiran orang tua dan masyarakat setempat, serta penyesuaian yang diperlukan dalam kurikulum dan metode pengajaran. Untuk mengatasi tantangan ini, kepemimpinan sekolah harus memainkan peran yang krusial dengan memimpin dengan contoh, mengkomunikasikan visi perubahan dengan jelas, dan mendorong keterlibatan aktif dari semua pemangku kepentingan. Selain itu, strategi manajemen perubahan yang holistik dan berkelanjutan, seperti komunikasi terbuka, pendidikan dan pelatihan, partisipasi dan keterlibatan, pengelolaan konflik, pemberdayaan tim, penilaian dan umpan balik, serta pemeliharaan budaya organisasi yang sehat, juga diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan perubahan di sekolah dasar. Dengan menerapkan saran-saran ini, sekolah dasar dapat berhasil mengelola perubahan dengan lancar, memastikan bahwa perubahan tersebut mendukung pembelajaran siswa, dan memperkuat posisi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Kata Kunci: Perubahan Organisasi, Kurt Lewin, Sekolah Dasar, Kepemimpinan Sekolah, Strategi Manajemen Perubahan.

Abstract

Managing change in an elementary school environment is a complex challenge that requires a deep understanding of the concept of organizational change as well as appropriate strategies for dealing with it. In this context, the concept of organizational change according to Kurt Lewin offers a useful framework for school principals in managing change effectively. This concept consists of three main stages: freezing existing conditions (unfreeze), implementing the change itself (change), and keeping the change stable and integrated in the organizational culture (refreeze). However, elementary schools face special challenges in implementing this concept of change, such as resistance from teachers and school staff, concerns from parents and local communities, and necessary adjustments in curriculum and teaching methods. To overcome these challenges, school leadership must play a crucial role by leading by example, clearly communicating the vision for change, and encouraging active involvement from all stakeholders. In addition, holistic and sustainable change management strategies, such as open communication, education and training, participation and involvement, conflict management, team empowerment, assessment and feedback, and maintaining a healthy organizational culture, are also needed to increase the effectiveness of change management in schools. base. By implementing these suggestions, elementary schools can successfully manage change smoothly, ensure that the change supports student learning, and strengthen the school's position in achieving desired educational goals.

Keywords: *Organizational Change, Kurt Lewin, Elementary School, School Leadership, Change Management Strategy.*

PENDAHULUAN

Penerapan konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin dalam pengelolaan perubahan di lingkungan sekolah dasar melibatkan pemahaman mendalam tentang tantangan unik yang dihadapi dalam konteks pendidikan dasar dan strategi yang relevan untuk mengatasi tantangan tersebut. Lewin, seorang psikolog sosial terkenal, dikenal karena kontribusinya dalam teori perubahan organisasi yang terkenal dengan model "*Unfreeze-Change-Refreeze*" (Asia et al., 2024). Model ini telah menjadi landasan bagi banyak upaya perubahan organisasi di berbagai bidang, termasuk pendidikan. Dalam konteks sekolah dasar, di mana proses pendidikan pertama kali dimulai dan dasar-dasar belajar dipancarkan, penerapan konsep perubahan organisasi memerlukan pemahaman yang mendalam tentang dinamika internal dan eksternal yang memengaruhi proses pembelajaran (Jaya, 2021).

Tantangan yang dihadapi dalam mengelola perubahan di lingkungan sekolah dasar dapat sangat beragam. Pertama-tama, perubahan dalam kurikulum dan metode pengajaran sering kali diperlukan untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa. Namun, implementasi perubahan semacam itu sering kali dihadang oleh ketidakpastian dan resistensi dari para guru dan staf sekolah yang telah terbiasa dengan cara-cara lama. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti perubahan kebijakan pendidikan, perubahan demografis di masyarakat sekitar, dan perkembangan teknologi juga dapat menjadi tantangan tersendiri dalam mengelola perubahan di sekolah dasar (Mustapid, 2021).

Dalam menghadapi tantangan tersebut, strategi penyesuaian yang tepat perlu dirumuskan. Salah satu strategi utama adalah menciptakan kesadaran dan keterlibatan dari semua pemangku kepentingan, termasuk guru, staf sekolah, siswa, orang tua, dan masyarakat setempat. Pendekatan ini sesuai dengan konsep "*unfreezing*" dalam model Lewin, di mana kesadaran akan perlunya perubahan ditanamkan dan resistensi awal diatasi. Ini bisa dilakukan melalui komunikasi yang efektif, pelatihan, dan keterlibatan dalam proses perencanaan perubahan. Selain itu, penting untuk memahami kebutuhan dan harapan berbagai pemangku kepentingan dalam proses perubahan. Guru dan staf sekolah harus merasa didengar dan dihargai, sementara siswa dan orang tua perlu merasa bahwa perubahan tersebut akan menguntungkan mereka dalam jangka panjang. Membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antara semua pihak adalah kunci untuk mengelola perubahan dengan lancar (Mahfud, 2020).

Penggunaan teknologi juga dapat menjadi strategi penting dalam mengelola perubahan di lingkungan sekolah dasar. Integrasi teknologi dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan membuat pembelajaran lebih menarik dan relevan. Namun, penggunaan teknologi juga memerlukan investasi yang cukup besar dalam infrastruktur dan pelatihan, serta dukungan yang kuat dari semua pemangku kepentingan (Pandiangan et al., 2024). Selain itu, memperkuat kepemimpinan di tingkat sekolah juga sangat penting dalam mengelola perubahan. Kepala sekolah yang efektif harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing staf mereka melalui proses perubahan. Mereka juga perlu menjadi mediator yang baik antara berbagai kepentingan yang ada di sekolah dan masyarakat. Tidak kalah pentingnya adalah adopsi pendekatan yang fleksibel dan adaptif terhadap perubahan. Dunia pendidikan terus berkembang, dan apa yang efektif hari ini mungkin sudah tidak relevan atau perlu disesuaikan besok. Oleh

karena itu, sekolah dasar perlu memiliki kapasitas untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan mereka, baik itu perubahan dalam kebijakan pendidikan, teknologi baru, atau tuntutan masyarakat (Fachri & Aslami, 2023).

Di tengah dinamika perubahan yang konstan, penting untuk menjaga fokus pada tujuan utama pendidikan, yaitu meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan pengalaman pendidikan yang bermakna bagi semua siswa. Setiap langkah perubahan harus dievaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut. Dalam mengelola perubahan di lingkungan sekolah dasar, penerapan konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin dapat menjadi pedoman yang berharga. Dengan memahami dinamika perubahan, mengidentifikasi tantangan yang ada, dan merumuskan strategi yang sesuai, sekolah dasar dapat berhasil mengelola perubahan dan terus beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah

METODE PENELITIAN

Metode penelitian studi pustaka adalah pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Dalam konteks penerapan konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin dalam pengelolaan perubahan di lingkungan sekolah dasar, metode penelitian studi pustaka akan menjadi instrumen yang efektif. Penelitian ini akan dimulai dengan identifikasi literatur-literatur kunci yang membahas konsep perubahan organisasi menurut Lewin serta tantangan dan strategi pengelolaan perubahan di lingkungan sekolah dasar. Sumber-sumber literatur ini akan meliputi jurnal ilmiah, buku teks, artikel, dan laporan penelitian terkait (Puspita et al., 2023).

Kemudian, informasi dari literatur-literatur tersebut akan dianalisis secara cermat untuk mengeksplorasi konsep perubahan organisasi menurut Lewin dalam konteks sekolah dasar, termasuk bagaimana konsep ini diterapkan dalam mengatasi tantangan yang spesifik dan strategi mana yang efektif dalam mengelola perubahan di lingkungan tersebut. Evaluasi mendalam akan dilakukan terhadap setiap sumber literatur untuk mengekstrak temuan-temuan utama dan mengidentifikasi kesamaan atau perbedaan pendapat di antara mereka. Dengan demikian, melalui metode penelitian studi pustaka ini, akan dihasilkan pemahaman yang komprehensif tentang konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin dan penerapannya dalam pengelolaan perubahan di lingkungan sekolah dasar, serta rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas proses perubahan di masa mendatang (Fadillah & Pujiastusi, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep "Unfreeze-Change-Refreeze" Menurut Kurt Lewin Dapat Diterapkan Secara Efektif Dalam Konteks Pengelolaan Perubahan Di Lingkungan Sekolah Dasar

Konsep "*Unfreeze-Change-Refreeze*" yang diperkenalkan oleh Kurt Lewin merupakan model teoretis yang sering digunakan dalam mengelola perubahan organisasi. Model ini menggambarkan tiga tahapan utama dalam proses perubahan: tahap membekukan kondisi yang ada (*unfreeze*), tahap mengimplementasikan perubahan itu sendiri (*change*), dan tahap menjaga perubahan agar tetap stabil dan terintegrasi dalam budaya organisasi (*refreeze*). Dalam konteks pengelolaan perubahan di lingkungan sekolah dasar, konsep ini dapat diterapkan secara efektif

dengan memahami dinamika unik yang ada dalam lingkungan pendidikan dasar. Tahap pertama dalam konsep "*Unfreeze-Change-Refreeze*" adalah membekukan kondisi yang ada (*unfreeze*). Dalam konteks sekolah dasar, ini mencakup upaya untuk menyadarkan para pemangku kepentingan tentang perlunya perubahan dan mempersiapkan mereka untuk menerima perubahan tersebut (Tampubolon, 2020).

Salah satu tantangan utama dalam tahap ini adalah resistensi terhadap perubahan yang mungkin muncul dari guru, staf sekolah, siswa, orang tua, dan bahkan masyarakat setempat. Para guru dan staf sekolah mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan karena mereka telah terbiasa dengan cara-cara yang sudah ada dan mungkin merasa tidak yakin dengan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan yang baru. Di sisi lain, orang tua mungkin khawatir perubahan tersebut akan memengaruhi pendidikan anak-anak mereka secara negatif, sementara siswa mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan dalam kurikulum atau metode pembelajaran. Oleh karena itu, strategi komunikasi yang efektif dan keterlibatan aktif dari semua pemangku kepentingan menjadi kunci dalam tahap ini. Kepala sekolah dan manajemen sekolah harus memimpin dengan contoh dan menjelaskan secara jelas alasan di balik perubahan serta manfaat yang mungkin dihasilkan. Pelatihan dan dukungan yang memadai juga harus disediakan untuk membantu para guru dan staf sekolah mengatasi ketidakpastian dan kekhawatiran mereka (Purwati & Sukirman, 2024).

Setelah berhasil membekukan kondisi yang ada, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan perubahan itu sendiri (*change*). Tahap ini merupakan saat di mana rencana perubahan yang telah disusun akan diterapkan dengan tindakan konkret. Dalam konteks sekolah dasar, implementasi perubahan dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari perubahan dalam kurikulum dan metode pengajaran hingga pengenalan teknologi baru dalam proses pembelajaran. Penting untuk memastikan bahwa semua pemangku kepentingan terlibat secara aktif dalam pelaksanaan perubahan. Guru dan staf sekolah harus didukung dengan pelatihan dan bimbingan yang sesuai untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk mengadopsi perubahan. Siswa juga harus diberi pemahaman yang jelas tentang perubahan tersebut dan diberikan dukungan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pembelajaran yang baru. Selama tahap ini, monitoring dan evaluasi terus menerus diperlukan untuk memastikan bahwa perubahan berjalan sesuai rencana dan untuk mengidentifikasi masalah atau hambatan yang mungkin muncul sehingga dapat ditangani dengan cepat (Rochaendi & Ma'mun, 2024).

Setelah perubahan berhasil diimplementasikan, tahap terakhir dalam konsep "*Unfreeze-Change-Refreeze*" adalah menjaga perubahan agar tetap stabil dan terintegrasi dalam budaya organisasi (*refreeze*). Ini mencakup upaya untuk memastikan bahwa perubahan tersebut tidak hanya bersifat sementara, tetapi benar-benar menjadi bagian dari cara kerja dan budaya sekolah yang baru. Proses ini membutuhkan waktu dan kesabaran, serta dukungan yang berkelanjutan dari semua pemangku kepentingan. Kepala sekolah dan manajemen sekolah harus terus memperkuat komitmen terhadap perubahan, merayakan kesuksesan yang telah dicapai, dan terus mengkomunikasikan pentingnya mempertahankan perubahan tersebut. Penting juga untuk memastikan bahwa sistem insentif dan penghargaan yang sesuai diterapkan untuk mendorong perilaku yang mendukung perubahan. Selain itu, evaluasi terus menerus diperlukan untuk memantau dampak perubahan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan (Trang & Ogi, 2024).

Dalam pengelolaan perubahan di lingkungan sekolah dasar, penting untuk diingat bahwa setiap sekolah memiliki dinamika dan tantangan yang unik. Oleh karena itu, pendekatan yang sukses untuk mengelola perubahan haruslah sesuai dengan konteks spesifik sekolah tersebut dan melibatkan semua pemangku kepentingan secara aktif. Dengan penerapan konsep "*Unfreeze-Change-Refreeze*" secara efektif, sekolah dasar dapat berhasil mengelola perubahan dengan lancar dan memastikan bahwa perubahan tersebut membawa dampak positif bagi pengalaman pembelajaran siswa dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan (Romandoni et al., 2024).

Tantangan Khusus Yang Dihadapi Oleh Sekolah Dasar Dalam Menerapkan Konsep Perubahan Organisasi Menurut Kurt Lewin, Dan Strategi Yang Dapat Disusun Untuk Mengatasi Tantangan Tersebut

Sekolah dasar menghadapi tantangan unik dalam menerapkan konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin. Salah satu tantangan utama adalah keterlibatan banyak pemangku kepentingan dengan kebutuhan dan harapan yang berbeda. Guru, staf sekolah, siswa, orang tua, dan masyarakat setempat semuanya memiliki peran yang penting dalam keberhasilan sekolah dan pembelajaran siswa. Oleh karena itu, mengelola perubahan di sekolah dasar memerlukan pendekatan yang sensitif terhadap kebutuhan dan keprihatinan dari semua pemangku kepentingan. Strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan ini adalah dengan memastikan bahwa semua pemangku kepentingan merasa didengar, terlibat, dan didorong untuk berpartisipasi dalam proses perubahan. Komunikasi terbuka dan transparan sangat penting dalam hal ini, dengan menyediakan platform untuk diskusi dan umpan balik dari semua pihak yang terlibat. Selain itu, perubahan di lingkungan sekolah dasar sering kali dihadang oleh resistensi dari guru dan staf sekolah yang telah terbiasa dengan cara-cara yang sudah ada. Mereka mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan karena mereka merasa kehilangan kendali atau keahlian yang diperlukan untuk mengadaptasi diri dengan perubahan tersebut. Strategi yang dapat membantu mengatasi resistensi ini adalah dengan menyediakan pelatihan dan dukungan yang memadai untuk membantu guru dan staf sekolah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk mengadopsi perubahan. Selain itu, penting untuk membangun kepercayaan dengan memberikan informasi yang jelas dan memastikan bahwa semua pemangku kepentingan merasa didukung dalam menghadapi tantangan yang mungkin timbul selama proses perubahan (Dewi et al., 2024).

Perubahan di sekolah dasar juga sering kali mempengaruhi orang tua dan masyarakat setempat, yang mungkin memiliki harapan atau kekhawatiran tersendiri tentang perubahan tersebut. Orang tua mungkin khawatir bahwa perubahan tersebut akan memengaruhi pendidikan anak-anak mereka secara negatif, sementara masyarakat setempat mungkin memiliki harapan tertentu tentang apa yang mereka inginkan dari sekolah dasar di wilayah mereka. Strategi yang dapat membantu mengatasi tantangan ini adalah dengan memastikan bahwa orang tua dan masyarakat setempat terlibat dalam proses perubahan dan bahwa komunikasi terbuka dan transparan dipertahankan. Memberikan informasi yang jelas tentang alasan di balik perubahan, manfaat yang mungkin dihasilkan, dan cara di mana mereka dapat berkontribusi dalam mendukung perubahan tersebut dapat membantu mengurangi kekhawatiran dan memperkuat dukungan dari orang tua dan masyarakat setempat. Selain itu, perubahan di sekolah dasar sering kali memerlukan penyesuaian dalam kurikulum dan metode pengajaran untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa. Namun, penyesuaian semacam itu tidak selalu mudah

dilakukan dan sering kali memerlukan sumber daya yang cukup besar, baik dalam hal waktu, uang, maupun tenaga kerja. Strategi yang dapat membantu mengatasi tantangan ini adalah dengan mengembangkan rencana perubahan yang realistis dan terukur, dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dan memprioritaskan inisiatif yang paling penting. Selain itu, kolaborasi dengan institusi pendidikan lainnya, organisasi non-pemerintah, atau bahkan perusahaan swasta untuk mendukung inisiatif perubahan juga dapat membantu mengurangi beban yang ditanggung oleh sekolah dasar secara individual (Prasetyo et al., 2024).

Selain tantangan internal, sekolah dasar juga dihadapkan pada tantangan eksternal seperti perubahan kebijakan pendidikan, perubahan demografis di masyarakat sekitar, dan perkembangan teknologi. Tantangan-tantangan ini dapat mempengaruhi perubahan yang harus dilakukan di sekolah dasar dan memerlukan respons yang cepat dan adaptif. Strategi yang dapat membantu mengatasi tantangan eksternal ini adalah dengan tetap mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dan masyarakat, serta membangun jaringan kerja sama dengan pemangku kepentingan eksternal seperti lembaga pemerintah, organisasi masyarakat, dan perusahaan teknologi. Dengan cara ini, sekolah dasar dapat lebih siap untuk menghadapi tantangan-tantangan eksternal yang mungkin timbul dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di sekitarnya (Rasyid et al., 2024).

Peran Kepemimpinan Sekolah Dalam Menerapkan Konsep Perubahan Organisasi Menurut Kurt Lewin, Dan Strategi Manajemen Perubahan Apa Yang Dapat Diterapkan Untuk Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Perubahan Di Lingkungan Sekolah Dasar

Peran kepemimpinan sekolah sangatlah krusial dalam menerapkan konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin di lingkungan sekolah dasar. Seorang kepala sekolah yang efektif tidak hanya berperan sebagai penggerak utama di balik perubahan, tetapi juga sebagai pemimpin yang dapat menginspirasi, membimbing, dan mendukung semua pemangku kepentingan dalam proses perubahan. Berdasarkan model Lewin, kepemimpinan sekolah dapat memainkan peran penting dalam setiap tahapan perubahan, yaitu tahap unfreeze (membekukan kondisi yang ada), change (mengimplementasikan perubahan), dan refreeze (menjaga perubahan agar tetap stabil). Tabel 1 di bawah ini menunjukkan peran kepemimpinan sekolah dalam setiap tahap perubahan menurut konsep Lewin (Fathoni, 2024):

Tabel 1: Peran Kepemimpinan Sekolah dalam Tahapan Perubahan Menurut Konsep Lewin

| Tahap Perubahan | Peran Kepemimpinan Sekolah |
|------------------------|--|
| Unfreeze | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memimpin dengan contoh dan merumuskan visi perubahan yang jelas. 2. Mengkomunikasikan alasan di balik perubahan dan manfaat yang mungkin dihasilkan. 3. Mendorong keterlibatan dan partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan. |
| Change | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengimplementasikan perubahan. 2. Memastikan bahwa rencana perubahan terlaksana sesuai dengan waktu dan target yang ditetapkan. 3. - Mengatasi hambatan atau resistensi yang mungkin muncul selama proses implementasi perubahan. |

| | |
|----------|--|
| Refreeze | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memperkuat komitmen terhadap perubahan dan mendorong partisipasi berkelanjutan dari semua pemangku kepentingan. 2. Mengukur dan mengevaluasi dampak perubahan serta melakukan penyesuaian jika diperlukan. 3. - Membangun budaya organisasi yang mendukung dan memperkuat perubahan yang telah terjadi. |
|----------|--|

Sumber: (Azizi et al., 2024)

Strategi manajemen perubahan yang dapat diterapkan oleh kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan perubahan di lingkungan sekolah dasar haruslah holistik dan berkelanjutan. Strategi tersebut harus mencakup berbagai aspek, mulai dari komunikasi yang efektif hingga pengelolaan konflik dan pembangunan kapasitas. Tabel 2 di bawah ini merangkum beberapa strategi manajemen perubahan yang dapat diterapkan oleh kepemimpinan sekolah (Fadilla et al., 2024).

Tabel 2: Strategi Manajemen Perubahan untuk Kepemimpinan Sekolah

| Strategi | Deskripsi |
|------------------------------|---|
| Komunikasi Terbuka | Menyediakan platform untuk komunikasi terbuka dan dua arah antara kepala sekolah, staf sekolah, siswa, orang tua, dan masyarakat setempat. Mendengarkan dengan empati dan menjawab pertanyaan serta kekhawatiran dengan jujur dan tepat waktu. |
| Pendidikan dan Pelatihan | Menyediakan pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan untuk guru dan staf sekolah tentang konsep perubahan, keterampilan manajemen perubahan, dan penerapan teknologi dalam pembelajaran. Memfasilitasi pertukaran pengalaman dan praktik terbaik antara staf. |
| Partisipasi dan Keterlibatan | Mendorong partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan dalam proses perubahan, termasuk guru, staf sekolah, siswa, orang tua, dan masyarakat setempat. Melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan perencanaan perubahan. |
| Pengelolaan Konflik | Mengidentifikasi dan mengelola konflik yang mungkin muncul selama proses perubahan dengan cara yang konstruktif. Mendengarkan berbagai perspektif dan mencari solusi yang menguntungkan semua pihak yang terlibat. |
| Pemberdayaan Tim | Membangun tim-tim kerja yang efektif dan memperkuat kepemimpinan distribusi di seluruh organisasi. Memberdayakan staf sekolah untuk mengambil inisiatif dalam menerapkan perubahan dan berkolaborasi secara lintas-fungsional. |
| Penilaian dan Umpan Balik | Melakukan penilaian rutin terhadap kemajuan |

| | |
|---|---|
| | perubahan dan mengumpulkan umpan balik dari semua pemangku kepentingan. Menggunakan data dan informasi yang diperoleh untuk menyesuaikan strategi perubahan dan mengambil tindakan yang diperlukan. |
| Pemeliharaan Budaya Organisasi yang Sehat | Memperkuat nilai-nilai dan norma-norma budaya organisasi yang mendukung inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan kolaborasi. Memastikan bahwa perubahan yang terjadi sesuai dengan visi dan misi sekolah, serta memberikan dukungan moral bagi seluruh komunitas sekolah. |

Sumber: (Azizi et al., 2024)

Dengan menerapkan strategi manajemen perubahan yang holistik dan berkelanjutan seperti yang diuraikan dalam Tabel 2, kepemimpinan sekolah dapat memainkan peran yang efektif dalam menerapkan konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin di lingkungan sekolah dasar. Dengan demikian, sekolah dasar dapat berhasil mengelola perubahan dengan lancar dan memastikan bahwa perubahan tersebut membawa dampak positif bagi pengalaman pembelajaran siswa dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan (Lastari Ayu et al., 2024).

SIMPULAN

Dalam mengelola perubahan di lingkungan sekolah dasar, peran kepemimpinan sekolah sangatlah penting. Konsep perubahan organisasi menurut Kurt Lewin memberikan kerangka kerja yang berguna bagi kepala sekolah dalam memahami dan mengelola perubahan dengan efektif. Dalam hal ini, kepemimpinan sekolah harus mampu memimpin dengan contoh, mengomunikasikan visi perubahan dengan jelas, dan mendorong keterlibatan aktif dari semua pemangku kepentingan. Strategi manajemen perubahan yang holistik dan berkelanjutan, seperti komunikasi terbuka, pendidikan dan pelatihan, partisipasi dan keterlibatan, pengelolaan konflik, pemberdayaan tim, penilaian dan umpan balik, serta pemeliharaan budaya organisasi yang sehat, juga penting untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan perubahan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, kepemimpinan sekolah dapat membantu sekolah dasar mengelola perubahan dengan lancar, memastikan bahwa perubahan tersebut mendukung pembelajaran siswa, dan memperkuat posisi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

SARAN

Untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan perubahan di lingkungan sekolah dasar, beberapa saran dapat diusulkan. Pertama, kepala sekolah dan manajemen sekolah harus terus mendorong komunikasi terbuka dan transparan dengan semua pemangku kepentingan, seperti guru, staf sekolah, siswa, orang tua, dan masyarakat setempat. Komunikasi yang jelas dan jujur akan membantu mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran, serta memperkuat dukungan terhadap perubahan. Kedua, pemberian pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada guru dan staf sekolah sangat penting untuk membantu mereka mengatasi resistensi terhadap perubahan dan mengadopsi praktek baru dengan percaya diri. Selain itu, melibatkan guru dan staf sekolah dalam proses perencanaan perubahan dan memberikan mereka ruang untuk berpartisipasi dalam

pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap perubahan. Ketiga, mendukung kolaborasi dan pertukaran pengalaman antar guru dan staf sekolah dapat memperkuat solidaritas dan kerjasama di antara mereka, yang pada gilirannya akan memfasilitasi implementasi perubahan yang lebih mulus. Terakhir, evaluasi rutin terhadap kemajuan perubahan, pengumpulan umpan balik dari semua pemangku kepentingan, dan kemampuan untuk menyesuaikan strategi perubahan sesuai dengan kebutuhan yang berkembang akan menjadi kunci untuk memastikan bahwa perubahan tersebut berhasil diimplementasikan dan berkelanjutan dalam jangka panjang. Dengan menerapkan saran-saran ini, sekolah dasar dapat lebih efektif dalam mengelola perubahan dan meningkatkan pengalaman pembelajaran siswa serta keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan penelitian ini. Akan tetapi sesungguhnya peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan penelitian ini tidak dapat berjalan dengan baik. Hingga selesainya penulisan penelitian ini telah banyak menerima bantuan waktu, tenaga dan pikiran dari banyak pihak. Semoga Allah AWT, memberikan balasan dengan segala kebaikan dunia dan ahirat atas keikhlasan dan dan kebaikan semua pihak yang telah diberikan kepada peneliti. Harapan peneliti semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya, khususnya pengembangan untuk ilmu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asia, N., Mukminin, A., & Sofwan, M. (2024). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik di PKBM Anugrah Desa Bungku Kabupaten Batanghari. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(01). <https://doi.org/https://doi.org/10.30868/im.v7i01.5136>
- Azizi, A. R., Hasibuan, L. H., & Mqfiroh, L. (2024). Analisis Kebijakan Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Di SD IT Tafizil Qur'an Yayasan Islamic Center Sumatera Utara (YIC-SU). *Jurnal Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 3(1), 77–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jpbb.v3i1.2719>
- Dewi, E. M. P., Qamaria, R. S., Widiastuti, A. A., Widyatno, A., Marpaung, J., Ervina, I., Hapsari, A. D., Juliadilla, R., Sari, R. P., & Anggraini, H. (2024). *Pendidikan Indonesia Di Era Globalisasi; Tantangan Dan Peluang*. Nas Media Pustaka.
- Fachri, F. N., & Aslami, N. (2023). Strategi Manajemen Perubahan Terhadap Pengembangan Di Perguruan Tinggi Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1759>
- Fadilla, H., Hafizah, C. V., Sembiring, F. M., & El Musyri, A. (2024). Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs YPI Subulul Huda Saentis. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(1), 280–285. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i1.524>
- Fadillah, I., & Pujiastusi, H. (2024). peran teknologi pendidikan dalam implementasi kurikulum merdeka di sekolah dasar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(1), 1433–1441. <https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jp.v9i1.11300>
- Fathoni, T. (2024). Strategi Pembinaan dan Pengembangan Kepala Sekolah. *Global Education*

- Journal*, 2(1), 63–71. <http://journal.civiliza.org/index.php/gej/article/view/326>
- Jaya, S. (2021). Manajemen Perubahan di Sekolah. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(2), 82–94. <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jrssi/article/view/152>
- Lastari Ayu, E., Abdul, S., & Siswanto, S. (2024). *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sd negeri tanjung putus* (pp. 29–31). Institut Agama Islam Negeri Curup. <http://e-theses.iaincurup.ac.id/id/eprint/6024>
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sma negeri se-kota bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Mustapid, M. (2021). Aplikasi Teori Belajar Kurt Lewin Pada Desain Pembelajaran Fikih. *ITTIHAD*, 4(1), 12–22. <http://ejournal-ittihad.alittihadiyahsumut.or.id/index.php/ittihad/article/view/79>
- Pandiangan, E. L., Siregar, T. R. A., Hanum, F., & Maulana, F. (2024). Strategi Meningkatkan Sikap Disiplin Siswa melalui Kegiatan Apel Pagi di MIN 1 Langkat. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 11(1), 193–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.36835/modeling.v11i1.2210>
- Prasetyo, R. H., Asbari, M., & Putri, S. A. (2024). Mendidik Generasi Z: Tantangan dan Strategi di Era Digital. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 10–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.4444/jisma.v3i1.743>
- Purwati, E., & Sukirman, D. (2024). Teacher competence development in Kurikulum Merdeka implementation: A literature study. *Inovasi Kurikulum*, 21(1), 41–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jik.v21i1.62277>
- Puspita, I., Indarti, N., & Nurhayati, D. (2023). Pendekatan, Metode, Strategi Dan Model Pembelajaran: Literature Review. *Jurnal Equilibrium Nusantara*, 2(1), 93–96.
- Rasyid, M., Khabib, M. A., Qonita, N., Yetri, Y., & Junaidah, J. (2024). Analisis Kebijakan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(2), 603–610. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35931/am.v8i2.3094>
- Rochaendi, E., & Ma'mun, S. (2024). Model praktik baik kepala sekolah dalam pengembangan kemampuan dasar guru pada satuan pendidikan sekolah dasar. *Indonesian Journal of Elementary Education and Teaching Innovation*, 3(1), 1–15. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21927/ijeeti.2024.3\(1\).1-15](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21927/ijeeti.2024.3(1).1-15)
- Romandoni, I. Y., Sulistyorini, S., & Chotimah, C. (2024). Manajemen Strategi Pembiayaan Dalam Organisasi Sekolah. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 15–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.54437/alidaroh.v8i1.1381>
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management: Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi. Mitra Wacana Media*. <http://repository.uki.ac.id/2339/2/CHANGEMANAGEMENT.pdf>
- Trang, I., & Ogi, I. (2024). Pengaruh Kondisi Kerja Dan Perubahan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Di PT. Pos Indonesia Kcu Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(01), 1096–1105. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.53781>