



TANTANGAN DAN SOLUSI DALAM MENGELOLA PERUBAHAN ORGANISASI DI SEKOLAH DASAR NEGERI

Tuti Hendrawati*¹, B. Herawan Hayadi², Furtasan Ali Yusuf³, Fitriyatul Yustiva⁴,
Hayatul Masquroh⁵

^{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: *¹tutihendrawati76@gmail.com, ²b.herawan.hayadi@gmail.com,

³fay@binabangsa.ac.id, ⁴yustivafitri@gmail.com, ⁵masqurohhayatul@gmail.com

Abstrak

Perubahan organisasi di lingkungan sekolah dasar negeri merupakan sebuah kebutuhan yang tak terhindarkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memenuhi tuntutan zaman. Namun, perubahan tersebut seringkali menimbulkan tantangan yang kompleks bagi para pemangku kepentingan, seperti guru, kepala sekolah, staf administrasi, dan pihak terkait lainnya. Artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang muncul dalam mengelola perubahan organisasi di sekolah dasar negeri dan menyajikan solusi yang dapat diimplementasikan untuk menghadapi tantangan tersebut. Tantangan yang dihadapi dalam mengelola perubahan organisasi meliputi resistensi dari pihak internal, ketidakpastian dalam merencanakan dan mengimplementasikan perubahan, kurangnya dukungan dari pihak luar, dan ketidaksesuaian antara visi perubahan dengan budaya organisasi yang ada. Solusi untuk menghadapi tantangan ini termasuk membangun komunikasi yang efektif dan terbuka, melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses perubahan, menyediakan pelatihan dan pendampingan bagi para guru dan staf sekolah, serta membangun budaya organisasi yang adaptif dan terbuka terhadap perubahan.

Kata kunci— Perubahan Organisasi, Tantangan, Solusi

Abstract

Organizational changes in public elementary schools are an inevitable need to improve the quality of education and meet the demands of the times. However, these changes often create complex challenges for stakeholders, such as teachers, school principals, administrative staff and other related parties. This article aims to identify the challenges that arise in managing organizational change in public elementary schools and present solutions that can be implemented to face these challenges. Challenges faced in managing organizational change include resistance from internal parties, uncertainty in planning and implementing change, lack of support from external parties, and a mismatch between the change vision and the existing organizational culture. Solutions to face this challenge include building effective and open communication, involving all stakeholders in the change process, providing training and mentoring for teachers and school staff, and building an organizational culture that is adaptive and open to change.

Keywords— Organizational Change, Challenges, Solutions

PENDAHULUAN

Perubahan organisasi di lingkungan sekolah dasar negeri adalah sebuah realitas yang tak terhindarkan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memenuhi tuntutan zaman yang terus berkembang. Seiring dengan perkembangan teknologi, perubahan kebijakan

pendidikan, dan dinamika masyarakat, sekolah dasar negeri dituntut untuk terus beradaptasi dan mengubah diri agar tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuan pendidikan.

Namun, seperti halnya dalam berbagai konteks organisasi lainnya, perubahan tersebut tidak terjadi tanpa tantangan. Para pemangku kepentingan di sekolah dasar negeri, termasuk guru, kepala sekolah, staf administrasi, dan pihak terkait lainnya, seringkali dihadapkan pada tantangan-tantangan yang kompleks dan beragam dalam mengelola perubahan organisasi. Tantangan- tantangan tersebut bisa berasal dari dalam organisasi maupun dari luar, dan membutuhkan pendekatan yang tepat untuk diatasi.

Tantangan-tantangan tersebut antara lain keterbatasan sumber daya. Sekolah dasar negeri umumnya memiliki keterbatasan anggaran dan staf, sehingga sulit untuk mengalokasikan sumber daya untuk mendukung proses perubahan. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam perubahan dapat menyebabkan kebingungan dan resistensi. Sikap dan perilaku resisten dari guru, staf, dan orang tua dapat menghambat proses perubahan. Kurangnya kepemimpinan yang kuat: Kepemimpinan yang kuat dan visioner sangat penting untuk mengarahkan dan memotivasi semua pihak dalam proses perubahan.

Meskipun terdapat berbagai tantangan, terdapat beberapa solusi yang dapat diterapkan untuk mengelola perubahan organisasi di sekolah dasar negeri: Melibatkan semua pihak: Melibatkan semua pihak yang terpengaruh oleh perubahan dalam proses perencanaan dan implementasi. 1) Komunikasi yang efektif. Melakukan komunikasi yang efektif dan transparan tentang tujuan, manfaat, dan proses perubahan. 2) Pengembangan profesional. Memberikan pelatihan dan pengembangan profesional kepada guru dan staf untuk membantu mereka beradaptasi dengan perubahan. 3) Dukungan dan insentif. Memberikan dukungan dan insentif kepada semua pihak yang terlibat dalam proses perubahan. 4) Monitoring dan evaluasi. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa perubahan berjalan sesuai dengan rencana.

Dalam menciptakan Pendidikan yang berkualitas dibutuhkan seorang pemimpin dan pengelola lembaga pendidikan. (Salam, 2017) Kepala sekolah adalah pemimpin dalam sebuah Lembaga Pendidikan mempunyai andil yang sangat dominan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. (Noviantiani & Harmonika, 2021) Oleh karena itu dibutuhkan seorang kepala sekolah yang mampu mengelola seluruh sumber daya sekolah secara mampu berfungsi dengan efektif guna mendukung tercapainya tujuan sekolah yang diharapkan. (Mubarak, 2004) Pemimpin pada dasarnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam kinerjanya dengan menggunakan kekuasaan. (Fridiyanto Firmansyah, 2021) Sebagai pemimpin satuan Pendidikan mempunyai tanggung jawab yang begitu besar dan akan diberikan pertanggungjawaban. (Rahayuningsih & Rijanto, 2022) Pendidikan dikatakan berkualitas apa bila proses pembelajaran berjalan dengan baik dan efektif. Sama halnya dengan hasil yang diperoleh memuaskan. Proses pembelajaran mampu berjalan efektif jika pendidik dan anak dapat berkomunikasi dengan baik, lingkungan belajar yang nyaman, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang mampu mendukung proses pembelajaran ini.

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 penyesuaian 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.

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 penyesuaian 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perubahan Organisasi di Sekolah Dasar Negeri

Peningkatan Kurikulum adalah Salah satu bentuk perubahan organisasi yang umum di sekolah dasar negeri adalah perubahan dalam kurikulum pendidikan, seperti pengenalan kurikulum baru atau penyesuaian terhadap kurikulum yang ada. Perubahan dalam kurikulum dapat dilakukan sebagai respons terhadap perkembangan dalam pendidikan, tuntutan standar nasional, atau penemuan baru dalam metode pengajaran. Hal ini dapat memerlukan pelatihan untuk guru, penyediaan sumber daya baru, dan penyesuaian dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

Penggunaan Teknologi Pendidikan, Sekolah dasar negeri sering mengalami perubahan dengan mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran, seperti penggunaan perangkat lunak pembelajaran digital atau penggunaan perangkat keras seperti komputer dan tablet. Penggunaan teknologi dapat memperkaya pengalaman belajar siswa dan meningkatkan efisiensi pengajaran. Namun, hal ini juga memerlukan investasi dalam infrastruktur teknologi, pelatihan guru, dan perubahan dalam pendekatan pengajaran yang memanfaatkan teknologi.

Perubahan organisasi juga dapat mencakup peningkatan dalam manajemen sekolah, seperti pengenalan sistem manajemen yang lebih efisien, restrukturisasi organisasi, atau peningkatan dalam proses administratif. Peningkatan manajemen sekolah bertujuan untuk meningkatkan efektivitas operasional, mendukung pertumbuhan siswa, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Namun, hal ini memerlukan perencanaan yang cermat, pelatihan untuk staf administrasi, dan dukungan dari semua pihak terkait. Perubahan dalam kebijakan pendidikan, baik di tingkat lokal, regional, maupun nasional, dapat mempengaruhi organisasi dan operasi sekolah dasar negeri. Perubahan kebijakan dapat memerlukan adaptasi dalam praktik pendidikan, pembaruan dalam kurikulum, atau penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya. Sekolah perlu mengikuti perkembangan kebijakan pendidikan dan siap untuk beradaptasi sesuai kebutuhan.

Perubahan organisasi juga dapat mencakup perubahan dalam budaya sekolah, seperti peningkatan dalam kolaborasi antara guru, penekanan pada pembelajaran inklusif, atau promosi nilai-nilai tertentu seperti keadilan, kesetaraan, dan penghargaan terhadap keberagaman. Perubahan budaya membutuhkan komitmen dari semua anggota komunitas sekolah dan dapat memerlukan waktu untuk diterapkan sepenuhnya. Pemimpin sekolah memainkan peran penting dalam mempromosikan budaya yang mendukung visi dan nilai-nilai sekolah.

Tantangan Mengelola Perubahan Organisasi di Sekolah Dasar

Terdapat beberapa tantangan dalam mengelola perubahan di sekolah dasar antara lain 1) keterbatasan sumber daya, termasuk dana, tenaga kerja, dan infrastruktur. Kurangnya sumber daya dapat menghambat implementasi perubahan yang diperlukan, seperti pelatihan guru, pembelian peralatan pendidikan baru, atau pembaruan infrastruktur. Manajemen yang efektif dari sumber daya yang tersedia sangat penting dalam mengatasi tantangan ini. 2) Resistensi terhadap Perubahan sangat mempengaruhi guru, staf, dan bahkan orang tua mungkin mengalami resistensi terhadap perubahan, terutama jika perubahan tersebut mengganggu rutinitas atau mengancam keamanan pekerjaan mereka. Penting untuk memahami sumber resistensi dan

melibatkan pihak terkait dalam proses perencanaan dan implementasi perubahan. Komunikasi yang jelas mengenai alasan di balik perubahan, manfaat yang diharapkan, dan dukungan yang tersedia dapat membantu mengurangi resistensi. 3) Budaya Organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan resisten terhadap perubahan dapat menjadi penghalang besar bagi inovasi dan peningkatan di sekolah dasar. Membangun budaya yang mendukung perubahan melibatkan upaya yang berkelanjutan dalam mempromosikan kolaborasi, pembelajaran, dan adaptasi. Pemimpin sekolah perlu memainkan peran kunci dalam merancang budaya yang mendorong eksperimen, pengembangan diri, dan inovasi. 4) Kurangnya Keterlibatan Stakeholder. Kurangnya keterlibatan dari semua stakeholder, termasuk guru, staf sekolah, siswa, dan orang tua, dapat menghambat kesuksesan perubahan. Melibatkan semua pihak yang terpengaruh oleh perubahan dalam proses perencanaan dan implementasi dapat meningkatkan dukungan dan minat terhadap perubahan. Membuat platform untuk umpan balik terbuka dan memfasilitasi dialog antar stakeholder dapat membantu mengatasi tantangan ini. 5) Ketidakpastian dan Ketidakstabilan. Lingkungan pendidikan sering kali dipenuhi dengan ketidakpastian dan ketidakstabilan, baik dari segi kebijakan pemerintah, perubahan kurikulum, atau dinamika sosial. Pemimpin sekolah harus siap untuk mengelola ketidakpastian dengan fleksibilitas dan ketangguhan. Strategi perubahan yang dapat disesuaikan dengan perubahan situasional dan strategis dapat membantu sekolah tetap responsif terhadap perubahan eksternal. 6) Pembangunan Kapasitas. Tantangan lainnya adalah pembangunan kapasitas, baik dari segi keterampilan teknis maupun kepemimpinan, untuk mendukung perubahan yang berkelanjutan. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru dan staf sekolah penting untuk membangun kapasitas yang diperlukan untuk mengelola perubahan. Selain itu, identifikasi dan pengembangan pemimpin yang efektif juga menjadi prioritas.

Solusi dalam Mengelola Perubahan Organisasi di Sekolah Dasar

Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam mengelola perubahan di sekolah dasar. Ini mencakup memberikan informasi yang jelas tentang alasan di balik perubahan, tujuan yang ingin dicapai, serta proses implementasi yang akan dilakukan. Melalui komunikasi yang terbuka dan transparan, para pemimpin sekolah dapat membangun pemahaman dan dukungan dari semua stakeholder, termasuk guru, staf, siswa, dan orang tua. Komunikasi yang teratur dan jelas juga membantu mengurangi ketidakpastian dan mengatasi resistensi terhadap perubahan.

Melibatkan semua stakeholder dalam proses perencanaan, pengambilan keputusan, dan implementasi perubahan adalah kunci keberhasilan. Pemimpin sekolah harus menciptakan forum dan mekanisme untuk memfasilitasi partisipasi aktif dari guru, staf, siswa, dan orang tua. Dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, mereka akan merasa memiliki perubahan tersebut dan lebih mungkin untuk mendukungnya.

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru dan staf sekolah adalah langkah penting untuk mempersiapkan mereka menghadapi perubahan yang terjadi. Pelatihan dapat mencakup keterampilan baru yang diperlukan untuk mengimplementasikan perubahan, serta pengembangan kepemimpinan yang dapat membantu dalam memimpin perubahan di tingkat sekolah. Dengan meningkatkan kompetensi mereka, guru dan staf akan lebih siap untuk menghadapi perubahan dengan keyakinan dan kemampuan yang diperlukan. Membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan adalah kunci untuk mengelola perubahan dengan sukses. Pemimpin sekolah harus mempromosikan sikap terbuka terhadap perubahan, menghargai eksperimen, dan mengakui kontribusi individu dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi. Dengan mendorong kolaborasi, kreativitas, dan pemecahan masalah, sekolah dapat menjadi tempat yang dinamis dan responsif terhadap perubahan.

Fleksibilitas dan Ketangguhan di Sekolah harus siap untuk menghadapi tantangan dan ketidakpastian yang mungkin terjadi selama proses perubahan. Dengan menjadi fleksibel dan tangguh, sekolah dapat menyesuaikan strategi perubahan mereka sesuai dengan situasi yang berkembang. Ini melibatkan rencana cadangan, pemantauan progres secara teratur, dan

kemampuan untuk belajar dari kegagalan. Dengan memperkuat ketangguhan organisasi, sekolah dapat mengatasi rintangan dengan lebih baik dan terus maju menuju tujuan perubahan mereka.

SIMPULAN

Perubahan organisasi di sekolah dasar negeri dapat berupa perubahan kurikulum, teknologi pendidikan, manajemen sekolah, kebijakan pendidikan, dan budaya sekolah. Tantangan meliputi keterbatasan sumber daya, resistensi, kurangnya keterlibatan stakeholder, dan ketidakstabilan. Solusi meliputi komunikasi efektif, keterlibatan stakeholder, pelatihan profesional, budaya inovasi, fleksibilitas, dan ketangguhan. Pemimpin sekolah harus memiliki keterampilan manajerial, kepemimpinan, dan komunikasi yang efektif. Dengan komunikasi terbuka, dukungan stakeholder, dan pelatihan, guru dan staf dapat mengelola perubahan dengan baik. Budaya inovasi dan kesiapan atas perubahan perlu diciptakan untuk mendukung pembelajaran berkelanjutan. Mental kesiapan aparatur dan kebijakan responsif menjadi faktor kunci dalam mengelola perubahan di organisasi publik, menuju pemerintahan yang maju dan adaptif.

SARAN

Saran untuk penelitian selanjutnya dalam mengelola perubahan organisasi di sekolah dasar negeri, sebagai berikut:

1. Bandingkan sekolah dasar negeri yang sukses dengan yang kurang berhasil dalam mengelola perubahan organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci keberhasilan, seperti peran kepemimpinan dan keterlibatan stakeholder.
2. Evaluasi dampak jangka panjang perubahan organisasi terhadap kualitas pendidikan, kepuasan guru dan siswa, serta efektivitas operasional sekolah beberapa tahun setelah implementasi perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. (2008). Panduan Pengembangan Bahan Ajar. Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas.
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Pt Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Pt Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, A. (2012). Evaluasi Program Pendidikan (Edisi Revisi). Prenada Media.
- Sallis, E. (2014). Total Quality Management In Education (Edisi Bahasa Indonesia). Prenada Media Group.
- Sudjana, N. (2014). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Pt Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- Syaodih, N. (2015). Perencanaan Dan Pengembangan Kurikulum (Edisi Keempat). Pt Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, A. (2012). Manajemen Kinerja (Teori, Metodologi, Dan Studi Kasus). Rajagrafindo Persada.