



## STRATEGI UNTUK MENGGATASI RESISTENSI TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI: PENDEKATAN PSIKOLOGIS DAN PRAKTIS

Fitriyatul Yustiva\*<sup>1</sup>, B.Herawan Hayadi<sup>2</sup>, Furtasan Ali Yusuf<sup>3</sup>, Tuti Hendrawati<sup>4</sup>, Hayatul Masquroh<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</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>[yustivafitri@gmail.com](mailto:yustivafitri@gmail.com), <sup>2</sup>[b.herawan.hayadi@gmail.com](mailto:b.herawan.hayadi@gmail.com), <sup>3</sup>[fay@binabangsa.ac.id](mailto:fay@binabangsa.ac.id), <sup>4</sup>[tutihendrawati76@gmail.com](mailto:tutihendrawati76@gmail.com), <sup>5</sup>[masqurohhayatul@gmail.com](mailto:masqurohhayatul@gmail.com)

### Abstrak

Dalam organisasi, perubahan sering kali dihadapi dengan resistensi yang signifikan dari karyawan, yang dapat menghambat proses implementasi dan mengurangi kesuksesan. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi efektif untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan organisasi, dengan menggabungkan pendekatan psikologis dan praktis. Pendekatan psikologis membahas penyebab resistensi dari perspektif individu, sementara pendekatan praktis mengeksplorasi strategi implementasi dalam konteks organisasional. Analisis menyeluruh terhadap literatur, studi kasus, dan praktik baik di lapangan memberikan wawasan yang mendalam tentang cara mengelola perubahan dengan sukses. Temuan mengidentifikasi pentingnya komunikasi yang jelas, keterlibatan semua stakeholder, kepemimpinan yang kuat, dan adaptabilitas organisasi dalam mengatasi resistensi.

**Kata kunci**— Perubahan Organisasi, Resistensi, Strategi, Pendekatan Psikologis, Pendekatan Praktis.

### Abstract

*In organizations, change is often met with significant resistance from employees, which can impede the implementation process and reduce success. This article aims to explore effective strategies for overcoming resistance to organizational change by combining psychological and practical approaches. The psychological approach addresses the causes of resistance from an individual perspective, while the practical approach explores implementation strategies within the organizational context. Comprehensive analysis of literature, case studies, and best practices provides deep insights into managing change successfully. Findings identify the importance of clear communication, involvement.*

**Keywords**— Organizational Change, Resistance, Strategy, Psychological Approach, Practical Approach.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dalam sebuah organisasi memerlukan adanya perubahan. Organisasi tersebut harus dapat beradaptasi dan berkembang seiring dengan perubahan tersebut, dan manusia, sebagai sumber daya dan pendorong utama dalam organisasi, memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai perubahan demi perkembangan organisasi.

Sebuah organisasi adalah sekelompok orang dalam suatu kerangka kerja yang bertujuan mencapai tujuan bersama. Schulze (2017:11) mendefinisikan organisasi sebagai gabungan dari orang-orang, benda-benda, peralatan, ruang kerja, dan segala sesuatu yang terkait dengannya, yang disatukan dalam hubungan yang terstruktur dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Mengelola dan mengendalikan perubahan dalam sebuah organisasi menjadi tolok

ukur bagaimana organisasi tersebut dapat berkembang. Organisasi dituntut untuk mampu menghadapi perubahan.

Dalam proses mewujudkan perubahan di dalam organisasi, ada berbagai hambatan yang harus diatasi, dan salah satunya adalah resistensi. Resistensi menunjukkan sikap untuk bertahan, melawan, menentang, atau beroposisi terhadap perubahan, tanpa pedoman yang jelas. Sikap ini berlawanan dengan teori perubahan dalam organisasi yang bertujuan untuk mengarahkan organisasi menuju perkembangan. Saat ini, resistensi ini dipengaruhi oleh pola pikir dan tingkat kepuasan masyarakat yang terus berkembang.

Perubahan kurikulum dalam dunia pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan siswa menghadapi tantangan masa depan. Namun, pandangan masyarakat terhadap perubahan kurikulum sangat bervariasi dan kompleks. Beberapa masyarakat mungkin menyambut perubahan tersebut dengan positif, sementara di tempat lain, perubahan kurikulum dapat menimbulkan kontroversi dan resistensi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bovey dan Hede (2001:10) tentang Resistensi terhadap perubahan organisasi: Peran proses kognitif dan afektif, penelitian tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi bagaimana elemen manusia, termasuk proses kognitif dan afektif, memengaruhi resistensi terhadap perubahan. Penelitian ini juga merumuskan strategi intervensi untuk membantu manajemen dalam mengembangkan organisasi.

Diperlukan pendekatan holistik yang menggabungkan aspek psikologis dan praktis untuk mengatasi resistensi ini secara efektif. Pendekatan psikologis memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor individu yang berkontribusi terhadap resistensi, sementara pendekatan praktis menawarkan strategi implementasi yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi efektif dalam menghadapi resistensi terhadap perubahan, memberikan wawasan berharga bagi pemimpin organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kepustakaan, yang mengumpulkan data dan informasi dari berbagai buku dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan topik pembahasan (Amir Hamzah, 2019: 27).

### **Pendekatan Riset:**

Metode riset ini menggunakan pendekatan hukum normatif, yang berarti penyelidikan hukum dilakukan dengan memeriksa data sekunder atau dokumen perpustakaan sebagai dasar penyelidikan, dengan mencari dokumen atau peraturan yang terkait dengan masalah yang diselidiki (Soerjono Soekanto, 2001: 13-14).

### **Sumber Data:**

Data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, dan situs web yang berkaitan dengan topik pembahasan.

### **Teknik Pengumpulan Data:**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset pustaka, di mana data dikumpulkan dengan mempelajari bahan pustaka seperti buku-buku dan laporan riset dari sumber-sumber cetak atau elektronik (Hamzah, 2019: 80).

### **Analisis Data:**

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi, di mana proses memilih, membandingkan, menggabungkan, dan menyusun definisi yang berbeda dilakukan hingga ditemukan definisi yang relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pendekatan Psikologis

Mengapa resistensi terjadi? Dari perspektif psikologis resistensi terhadap perubahan dalam kurikulum bisa berasal dari berbagai faktor, di antaranya:

- a. Ketidakpastian dan Ketidakjelasan: Kurikulum baru sering kali membawa ketidakpastian dan ketidakjelasan bagi para stakeholder, termasuk guru, siswa, orang tua, dan administrator. Mereka mungkin merasa tidak yakin tentang bagaimana perubahan tersebut akan memengaruhi mereka secara langsung, termasuk dampaknya terhadap proses belajar-mengajar dan hasil akademik.
- b. Ketakutan akan Perubahan: Manusia secara alami cenderung menghindari perubahan karena perubahan sering kali dianggap sebagai ancaman terhadap kestabilan dan kenyamanan yang ada. Guru dan siswa mungkin khawatir bahwa kurikulum baru akan membutuhkan penyesuaian besar-besaran dalam metode pengajaran dan pembelajaran yang sudah mereka kuasai.
- c. Kekhawatiran akan Penguasaan Materi: Guru mungkin merasa tidak siap atau tidak memadai untuk mengajar materi baru yang diintegrasikan ke dalam kurikulum. Ini dapat menyebabkan kecemasan akan penurunan kualitas pengajaran dan pembelajaran.
- d. Perubahan dalam Peran dan Tanggung Jawab: Kurikulum baru sering kali memerlukan perubahan dalam peran dan tanggung jawab para stakeholder, terutama guru. Mereka mungkin perlu mengadopsi peran yang lebih kolaboratif, fleksibel, dan responsif terhadap kebutuhan siswa, yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan resistensi.
- e. Kurangnya Keterlibatan dan Komunikasi: Jika para stakeholder tidak merasa terlibat dalam proses perencanaan dan implementasi kurikulum baru, mereka mungkin merasa tidak dihargai atau diabaikan. Kurangnya komunikasi yang efektif tentang alasan di balik perubahan, manfaat yang diharapkan, dan dukungan yang tersedia juga dapat menyebabkan resistensi.
- f. Ketidakcocokan dengan Nilai atau Budaya Sekolah: Kurikulum baru mungkin tidak selaras dengan nilai, budaya, atau identitas sekolah, yang dapat menyebabkan ketidakpercayaan dan penolakan.
- g. Persepsi akan Perubahan yang Terlalu Cepat atau Terlalu Radikal: Perubahan kurikulum yang dianggap terlalu cepat atau terlalu radikal dapat menyebabkan kecemasan akan kehilangan identitas atau kestabilan yang ada.

Mengatasi resistensi terhadap perubahan kurikulum bisa menjadi tantangan yang kompleks, tetapi pendekatan psikologis dapat membantu memfasilitasi proses ini dengan lebih efektif. Berikut adalah beberapa cara untuk mengatasi resistensi perubahan kurikulum menggunakan pendekatan psikologis:

- a. Pemahaman dan Komunikasi: Berkomunikasi secara terbuka dan jelas tentang alasan di balik perubahan kurikulum, serta manfaat yang diharapkan dari perubahan tersebut. Penting untuk memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memahami tujuan perubahan dan bagaimana hal itu dapat meningkatkan pengalaman belajar.
- b. Konsultasi dan Kolaborasi: Melibatkan semua pihak terkait, termasuk guru, siswa, orang tua, dan staf administrasi, dalam proses perencanaan dan implementasi perubahan kurikulum. Ini memberikan kesempatan bagi mereka untuk merasa didengar dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
- c. Membangun Dukungan dan Kepercayaan: Membangun kepercayaan dengan menyediakan informasi yang jelas, transparan, dan konsisten tentang perubahan kurikulum. Memberikan kesempatan bagi individu untuk mengungkapkan keprihatinan mereka dan memberikan tanggapan yang memadai dapat membantu membangun dukungan.

- 
- d. Pengakuan dan Validasi: Mengakui perasaan dan kekhawatiran individu terkait perubahan kurikulum, tanpa mengabaikan atau menghakimi. Memahami bahwa resistensi bisa timbul karena perasaan takut atau kekhawatiran tentang ketidakpastian yang mungkin terjadi.
  - e. Pelatihan dan Dukungan: Memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai kepada guru dan staf sekolah dalam mengimplementasikan perubahan kurikulum. Ini bisa mencakup pelatihan teknis tentang materi baru, serta dukungan psikologis dalam mengelola perubahan.
  - f. Penguatan Positif: Mengakui dan memberikan penguatan positif terhadap upaya individu dalam mengadaptasi diri dengan perubahan kurikulum. Memberikan penghargaan atas pencapaian kecil dan memperkuat motivasi untuk terus beradaptasi.
  - g. Kesempatan untuk Partisipasi: Memberikan kesempatan bagi individu untuk terlibat dalam proses evaluasi dan penyesuaian kurikulum sesuai dengan kebutuhan dan umpan balik yang diberikan. Ini menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap perubahan.
  - h. Pendekatan Bertahap: Memperkenalkan perubahan kurikulum secara bertahap dan menyeluruh, memberikan waktu bagi individu untuk menyesuaikan diri dan merespons perubahan secara efektif.

Dengan mengadopsi pendekatan psikologis yang holistik dan terfokus pada pemahaman dan keterlibatan individu, resistensi terhadap perubahan kurikulum dapat diatasi dengan lebih efektif.

**Pendekatan Praktis: Strategi untuk mengatasi resistensi dalam konteks organisasi**

- a. Komunikasi yang Terbuka dan Jelas: Sediakan informasi yang tepat, jelas, dan terbuka tentang alasan di balik perubahan kurikulum, manfaat yang diharapkan, dan proses implementasinya. Pastikan pesan tersebut disampaikan kepada semua stakeholder, termasuk guru, siswa, orang tua, dan administrator.
  - b. Partisipasi Stakeholder: Libatkan semua stakeholder dalam proses perencanaan dan implementasi perubahan kurikulum. Berikan kesempatan bagi guru, siswa, orang tua, dan anggota masyarakat lainnya untuk memberikan masukan, pertimbangan, dan kontribusi mereka dalam mengembangkan kurikulum baru.
  - c. Pelatihan dan Dukungan: Berikan pelatihan yang memadai kepada guru dan staf sekolah untuk mempersiapkan mereka menghadapi perubahan kurikulum. Pastikan mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya yang diperlukan untuk mengimplementasikan kurikulum baru dengan sukses. Selain itu, sediakan dukungan psikologis dan profesional untuk membantu mereka mengatasi ketidakpastian dan kecemasan yang mungkin timbul.
  - d. Transisi Bertahap: Lakukan transisi menuju kurikulum baru secara bertahap dan terencana. Hindari perubahan yang terlalu drastis atau mendadak yang dapat menimbulkan kebingungan dan ketidaknyamanan bagi guru dan siswa. Berikan waktu yang cukup bagi semua pihak untuk beradaptasi dengan perubahan dan memberikan umpan balik.
  - e. Keterlibatan Orang Tua dan Masyarakat: Libatkan orang tua dan masyarakat dalam proses perubahan kurikulum dengan mengadakan pertemuan, forum diskusi, atau acara informasi. Berikan mereka pemahaman yang lebih baik tentang perubahan kurikulum dan jelaskan bagaimana mereka dapat mendukung anak-anak dan sekolah dalam menghadapinya.
  - f. Penekanan pada Manfaat dan Relevansi: Jelaskan manfaat konkret dan relevansi kurikulum baru dalam mempersiapkan siswa untuk masa depan. Fokuskan pada keterampilan dan pengetahuan yang dianggap penting dalam dunia kerja dan kehidupan nyata, serta bagaimana kurikulum baru dapat membantu siswa mencapai potensi mereka secara maksimal.
-

- g. **Evaluasi dan Koreksi:** Lakukan evaluasi terus-menerus terhadap implementasi kurikulum baru dan minta umpan balik dari semua stakeholder. Jika ada masalah atau kekhawatiran yang muncul, tindaklanjuti dengan perbaikan yang diperlukan dan perubahan yang sesuai.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara efektif, dapat membantu mengelola resistensi terhadap perubahan kurikulum dan memastikan bahwa perubahan tersebut berjalan dengan lancar dan memberikan manfaat yang positif bagi semua pihak yang terlibat.

## **SIMPULAN**

Dalam menghadapi resistensi terhadap perubahan organisasi, pendekatan holistik yang mencakup aspek psikologis dan praktis menjadi kunci untuk mengelola tantangan ini. Pendekatan psikologis menyoroti penyebab resistensi dari perspektif individu, seperti ketidakpastian, ketakutan akan perubahan, dan kekhawatiran akan penguasaan materi. Strategi untuk mengatasi ini meliputi komunikasi yang jelas, kolaborasi, pembangunan dukungan, dan kesempatan partisipasi. Di sisi lain, pendekatan praktis melibatkan komunikasi terbuka, partisipasi stakeholder, pelatihan, transisi bertahap, keterlibatan orang tua dan masyarakat, penekanan pada manfaat, dan evaluasi yang berkelanjutan. Dengan menerapkan kedua pendekatan ini secara efektif, organisasi dapat mengelola resistensi dengan lebih baik dan mewujudkan perubahan yang sukses.

## **SARAN**

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan studi dengan mengintegrasikan perspektif yang lebih luas dari berbagai jenis organisasi, termasuk sektor swasta, publik, dan nirlaba. Selain itu, penelitian dapat mengeksplorasi lebih dalam tentang implementasi strategi yang berbeda dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi longitudinal yang mengamati perubahan dalam jangka waktu yang lebih panjang juga dapat memberikan wawasan yang berharga tentang efektivitas strategi yang diusulkan. Selain itu, melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pihak dalam proses penelitian, termasuk manajer senior, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya, dapat memperkaya pemahaman tentang dinamika resistensi perubahan dalam konteks organisasi yang beragam. Dengan demikian, penelitian mendatang dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan aplikatif untuk membantu organisasi mengelola perubahan dengan lebih efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andi Iswandi. (2023). Efektivitas Intervensi Pendidikan Untuk Meningkatkan Literasi Keuangan Islam Pada Mahasiswa: Pada Kasus Di Universitas PTIQ Jakarta. *Jurnal Bisnis, Keuangan, Dan Ekonomi Syariah*, 15(1).
- Laily Nur Arifa. (2017). Perubahan STAIN/IAIN Menjadi UIN Sebagai Bentuk Pengembangan Pendidikan Tinggi Islam (Contoh Kasus Perubahan STAIN Menjadi UIN Malang Perspektif Manajemen Perubahan Kurt Lewin). *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1).
- Abdurrahman Wahid, Lalu, & Tasman Hamami. (2021). Tantangan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam Dan Strategi Pengembangannya Dalam Menghadapi Tuntutan Kompetensi Masa Depan. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 8(1).
- Meida, E. F. (2022). Pendidikan Agama Islam Dalam Kerangka Kemajuan Teknologi Digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pembelajaran*, 7(1), 95-103.

- Mirfani, A. M. (2016). Manajemen Perubahan Pada Satuan Pendidikan Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1).
- Mochamad Irvan & Muhammad Nurrohman Jauhari. (2018). Implementasi Pendidikan Inklusif Sebagai Perubahan Paradigma Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Buana Pendidikan*, 14(26).
- Muhammad Arifin. (2017). Strategi Manajmen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Muhammad Indra Pratama & Nuri Aslami. (2023). Dampak Kepemimpinan Dan Strategi.
- Muhammad Rifa'i. (2017). Pengelolaan Terhadap Perubahan Dan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Manajemen Kependidikan Dan Keislaman*, 6(1).
- Mulianingsih, Sunasih. (2020). Pengaruh Strategi Manajemen Perubahan Dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Merubah Budaya Organisasi. *Jurnal Papatung: Ilmu Administrasi Public, Pemerintahan, Dan Politik*, 3(3), 4.
- Mulyani, Mubarak, & Yulia Hairina. (2015). AMT (Achievement Motivationtraining) Sebuah Rancangan Intervensi Untuk Meningkatkan Efikasi Diri Pada Mahasiswa Program Khusus Ulama IAIN Antasari Banjarmasin (Studi Eksperimen). *Jurnal Studia Insania*, 3(1).
- Ninda, Desi Kusuma, Frans Soalon, Natania, & Joy Syahputra. (2024). Meningkatkan Manajemen Diabetes Pada Anggota Posyandu Lansia: Intervensi Berbasis Komunitas Di Pedesaan Jawa Timur. *Jurnal Lebah*, 17(2).
- Nuryasin, M., & Mitrohardjono, M. (2019). Strategi Perencanaan Pengembangan Pendidikan Islam Di Indonesia. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 77-84.
- Paat, H. P., Nangoi, G. B., & Pusung, R. (2019). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Prasetio Ariwibowo, Muhammad Syahiddin, & Dwi Rorin Mauludin Insana. (2022). Korelasi Blueprint Sumber Daya Perusahaan Dan Keunggulan Kompetitif Terhadap Manifestasi Strategi Bisnis. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 31-48.
- Prayitno, E. (2015, June). Manajemen Perubahan, Tantangan Implementasi E-Government. In *Seminar Nasional Informatika (SEMNASIF) (Vol. 1, No. 5)*.
- Raihan Sultani & Nuri Aslami. (2023). Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri Pada Industri Pertanian. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1).
- Rifka Amelia Raihad, Victor P.K. Lengkong, & Regina T. Saerang. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Resistensi Dalam Proses Perubahan Organisasi Di Otoritas Jasa Keuangan Sulawesi Utara, Gorontalo, Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 531-540.
- Rifkurafi, Maya Sukma Aprilia, Frengky, Muhammad Bagaskoro Prastianto, & R.Rijanta. (2023). Analisis Dan Rekomendasi Strategi Penghidupan Usaha Mikro Kecil Dan.
- Rosma Rosmala Dewi & Teguh Kurniawan. (2019). Manajemen Perubahan Organisasi Publik: Mengatasi Resistensi Perubahan. *Jurnal Natapraja Kajian Ilmu Administrasi Negara*, 7(1), 53-72.
- Safira Naila & Luh Surini Yulia Safitri. (2023). Efektivitas Intervensi Stres Akademik Secara Daring Pada Siswa Kelas 2 Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 12(1).
- Setiawati, E. P., Desy, I. F., Sunjaya, D., Argadiredja, D., & Diah, D. M. (2016). Manajemen Perubahan Organisasi Puskesmas Dalam Revitalisasi Puskesmas Di Kabupaten Sumedang. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 1(3).