

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP TRANSISI
PERUBAHAN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN**

Anjar Rahmulyana¹, B. Herawan Hadi², Furtasan Ali Yusuf³, Rjunaesih⁴, Siti
Rodiyah⁵,

Universitas Bina Bangsa

Email : anjar.rahmulyana.ar@gmail.com¹, stiebinabangsa@gmail.com²,
b.herawan.hayadi@gmail.com³, rjunaesih@gmail.com⁴,
sitirodiyahcilegon@gmail.com⁵,

Abstract

Change communication is a concept that describes three stages of organizational change: unfreeze, change, and refreeze. This theory was popularized by Kurt Lewin. This model also illustrates how Panda communications can play an important role in the success or failure of change in an organization. Unfreeze is the first stage where at this stage, the organization recognizes the need for change, Change is the second stage where the organization begins to implement the necessary changes, Refreeze is the third stage where the organization has achieved its goals and change has occurred, this is a construction of Kurt Lewin's change communication model.

Useful communication at each phase can help an organization achieve its goals and keep teachers engaged in the change process. The word change is situational, while the word transition is psychological. So making transition words is a process. when someone comes out of an old situation into a new situation, starting by ending what has happened, and ending by starting a new one means that a transition has occurred. Lewin's model emphasizes change as a transition process, organizational transformation. The process of implementing Lewin's model. The important role of leadership intervention in organizational change is a form of positive support in change management.

Keywords: Stages of Change, Transition of change, Lewin model.

Abstract

komunikasi perubahan yakni sebuah konsep yang menggambarkan tiga tahapan perubahan organisasi: unfreeze (membekukan), change (merubah), dan refreeze (membekukan kembali) teory ini di populerkan Kurt Lewin. Model ini juga menggambarkan cara panda komunikasi dapat memainkan intruksi penting dalam kesuksesan atau kegagalan perubahan dalam sebuah organisasi. Unfreeze tahap

pertama dimana pada tahap ini, organisasi mengakui kebutuhan untuk perubahan, Change merupakan tahap kedua dimana organisasi mulai menerapkan perubahan yang diperlukan, Refreeze merupakan tahap ketiga dimana organisasi telah mencapai tujuannya dan perubahan telah terjadi, itu sebuah kontruksi model komunikasi perubahan Kurt Lewin.

Komunikasi yang berfaedah pada setiap fase nya dapat membantu organisasi menjangkau haluannya dan menjaga guru tetap terlibat dalam proses perubahan. Kata perubahan bersifat situasional, sementara kata transisi bersifat psikologis. Hingga menjadikan kata transisi adalah sebuah proses. ketika seseorang keluar dari situasi lama kepada situasi baru, memulai dengan mengakhiri yang telah terjadi, dan mengakhiri dengan memulai yang baru berarti transisi telah terjadi. Model Lewin lebih menekankan perubahan sebagai proses transisi, transformasi organisasi Proses implementasi model Lewin. Peran penting intervensi pemimpin terhadap perubahan sebuah organisasi merupakan bentuk dukungan positif dalam manajemen perubah.

Kata Kunci : Tahapan Perubahan, Transisi perubahan, model lewin.

PENDAHULUAN

Program Manajemen Perubahan pada level mikro (Kementerian/Lembaga atau Pemerintah Daerah) berorientasi pada perubahan secara sistematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja. Peneliti lain berpendapat pengelolaan pendidikan di Indonesia saat ini dituntut untuk melakukan banyak perubahan, secara formal perubahan tata kelola pendidikan ditunjukkan dengan dilakukannya amandemen terhadap Undang-Undang Dasar 1945 pada tanggal 10 November 2001, terutama pada Pasal 31 dan Pasal 28 H, kebijakan yang tersurat pada perundang-undangan tersebut memberikan kesempatan yang sama bagi anak dengan latar belakang dan kemampuan yang beranekaragam, Dadang Rahman Munandar, (2019).

Kompleksitas di atas akan memberikan pengaruh terhadap permasalahan yang dihadapi oleh SDN Kampung Baru, baik dalam kedudukannya sebagai sekolah yang terakreditasi B untuk memenuhi tuntutan layanan pendidikan yang bermutu bagi peserta didik di kelas, maupun perannya dalam implementasi pendidikan yang berkarakter sesuai dengan harapan dan indikator pencapaian salah satu mutu sekolah. Perubahan pengelolaan sekolah, khususnya di SDN kampung baru sangat dipengaruhi oleh kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM), berupa pola kerja, kebiasaan, nilai-nilai yang identik juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, pola manajemen sekolah dan teknologi informasi pendukung organisasi sekolah.

Suatu manajemen kelembagaan khususnya pendidikan dalam dewasa ini wajib untuk melakukan transformasi dan terus berinovasi dalam berbagai aspek

agar lembaga pendidikan dapat terus eksis untuk mengantisipasi perubahan dan perkembangan zaman sehingga mereka tidak khawatir bila adanya masalah untuk membuat suatu perubahan-perubahan hingga lembaga pendidikan mengalami kemunduran. Peneliti lain berpendapat lembaga pendidikan khususnya sekolah merupakan wadah dimana terjadi instrumen transformasi nilai yang dilakukan guru kepada siswa sehingga sekolah harus dapat harmonisasikan dengan kebutuhan, pengakuan dan perubahan zaman Widodo, (2017).

Perubahan dalam organisasi pendidikan tidak muncul begitu saja, perlu dilakukan pengelolaan dan pengaturan yang baik terhadap perubahan yang akan dilakukan dengan tujuan agar perubahan-perubahan yang akan dilakukan dapat diterima dan dijalankan dengan baik dan teratur sehingga esensi dari perubahan itu sendiri tercapai. Peneliti lain berpendapat model Kurt Lewin menggambarkan cara pada komunikasi dapat memainkan intruksi penting dalam kesuksesan atau kegagalan perubahan dalam sebuah organisasi. Unfreeze tahap pertama dimana pada tahap ini, organisasi mengakui kebutuhan untuk perubahan, Change merupakan tahap kedua dimana organisasi mulai menerapkan perubahan yang diperlukan, Refreeze merupakan tahap ketiga dimana organisasi telah mencapai tujuannya dan perubahan telah terjadi, itu sebuah konstruksi model komunikasi perubahan Kurt Lewin.

Pentingnya komunikasi perubahan perilaku, seperti yang tertera pada pilar ke-dua dalam Strategi Nasional Perubahan Perilaku yang ditetapkan oleh Kementerian pendidikan dan Kementerian Komunikasi dan Informasi bertujuan untuk peningkatan pengetahuan dan kesadaran publik serta untuk peningkatan kualitas pendidikan, sehingga dapat memicu perubahan pembangunan nasional secara signifikan atas perilaku positif untuk perbaikan mutu pendidikan nasional.

Tak dapat disangkal, bahwa nasionalisme masyarakat Indonesia memiliki semangat patronasi yang kuat. Oleh karena itu, memperhatikan praktek kepemimpinan pada setiap unit sosial masyarakat, apalagi pada organisasi bisnis menjadi penting dan genting. Peneliti lain berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Asbari, (2019). sekolah harus sudah memiliki sebuah peta perjalanan yang terintegrasi sehingga arah pengembangan tergambar dengan jelas. Di antara strategi yang mendesak untuk diperhatikan adalah kesiapan untuk berubah,

Wijaya, (2017) berpendapat sebuah organisasi harus mengalami transformasi, demi untuk ketercapaian tujuan organisasi dan juga untuk mempertahankan eksistensi dari organisasi itu sendiri. Perubahan bagi organisasi dimana personality yang berada di dalamnya dilakukan oleh personal, personal tersebutlah yang menginginkan terjadinya transformasi dalam organisasi sehingga organisasi menempuh jalan mufakat anggota-anggota dapat mencapai harapan bersama. intervensi merupakan aktifitas yang mencoba masuk analisis suatu sistem tata

hubungan yang sedang berjalan, hadir berada diantara orang-orang, kelompok ataupun suatu objek dengan tujuan untuk membantu mereka,

Untuk itu dipandang perlu melakukan kajian terhadap manajemen perubahan organisasi khususnya di SD Negeri Kampung baru melalui analisis perubahan manajemen sekolah berupa perbaikan layanan pendidikan dalam kotak perubahan implementasi perannya sebagai transisi perubahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Perubahan Pendidikan

Perubahan dalam organisasi pendidikan dapat dilakukan dengan cara melakukan pelatihan dan pembinaan untuk mengonversikan perilaku dan kemampuan sumber daya manusianya, serta mendapatkan win win solution baik yang bersumber dari internal ataupun eksternal (Munandar, 2019). Peneliti lain menjelaskan perubahan merupakan inisiatif mentransformasikan kondisi saat ini pada kondisi yang lebih baik di masa mendatang. Tujuan dari perubahan adalah agar organisasi lebih bersifat tidak statis dan tidak kaku dalam menghadapi segala bentuk perubahan atau perkembangan yang terjadi Widayani, (2020).

Manajemen perubahan adalah proses berkesinambungan memperbaharui organisasi berkenaan dengan arah, struktur, dan kemampuan untuk melayani kebutuhan yang selalu berubah. Peneliti lain berpendapat Perubahan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari karena kuatnya desakan eksternal disertai dengan adanya kebutuhan internal Wibowo, (2016). Untuk melengkapi pendapat peneliti lain menyatakan tujuan perubahan sekolah itu adalah peningkatan mutu pendidikan, sehingga masing-masing sekolah dituntut menyelenggarakan dan mengelola pendidikan secara sungguh sungguh Syamsir, dan Torang (2014). Manajemen perubahan adalah proses melaksanakan fungsi-fungsi manajemen agar tujuan perubahan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif Mirfani, dan Aceng, (2016)

Strategi peningkatan manajemen perubahan Pendidikan

keunggulan yang dapat mendorong munculnya hajat untuk melakukan Transformasi di dalam organisasi, yaitu:

- 1) Kekuatan eksternal : (a) karakteristik demografis, (b) perkembangan teknologi, (c) perubahan-perubahan di pasar, (d) tekanan-tekanan sosial dan politik.
- 2) Kekuatan internal: (1) masalah-masalah/prospek sumber daya manusia (kebutuhan yang tidak terpenuhi, ketidak-puasan kerja, produktifitas, motivasi kerja), (2) perilaku, dan (3) keputusan manajemen.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap manajemen perubahan pendidikan.

Sebuah organisasi harus mengalami transformasi, demi untuk ketercapaian tujuan organisasi dan juga untuk mempertahankan eksistensi dari organisasi itu sendiri. Perubahan bagi organisasi dimana personality yang berada di dalamnya

dilakukan oleh personal, personal tersebutlah yang menginginkan terjadinya transformasi dalam organisasi sehingga organisasi menempuh jalan mufakat anggota-anggota dapat mencapai harapan bersama. intervensi merupakan aktifitas yang mencoba masuk analitis suatu sistem tata hubungan yang sedang berjalan, hadir berada diantara orang-orang, kelompok ataupun suatu objek dengan tujuan untuk membantu mereka Wijaya, (2017) .

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus dimana penelitian dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui secara mendalam dengan mempelajari suatu gejala yang terjadi pada objek penelitian yaitu manajemen perubahan pengelolaan pendidikan di lembaga pendidikan SDN Kampung Baru. Teknik pengumpulan data dengan cara: (1) teknik wawancara yaitu dengan menanyakan beberapa pertanyaan terkait manajemen perubahan pengelolaan pendidikan kepada pengelola (kepala sekolah) dan lima orang guru SDN Kampung Baru. (2) Teknik observasi, yaitu dengan memperhatikan proses perubahan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru terhadap oragnisasinya seperti proses penataan ruangan (kelas), rapat membuat visi misi sekolah, program sekolah dan lain sebagainya. (3) teknik dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan dokumen berupa foto seperti perubahan ruang kelas dan lain sebagainya serta dokumen file atau berkas seperti notulen rapat dan lain sebagainya.

Proses pengelolaan data dilakukan dengan tiga tahap yaitu: (1) reduksi data dengan mengumpulkan data hasil penelitian baik dari wawancara, observasi dan dokumentasi menjadi suatu data yang sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. (2) penyajian data, setelah dilakukan reduksi terhadap data, peneliti menyajikan atau menampilkan hasil penelitian dalam bentuk kalimat singkat, padat dan jelas serta dalam bentuk tabel yang sesuai dengan fokus atau tujuan penelitian. (3) penarikan kesimpulan, setelah data dikumpulkan, peneliti melakukan analisis terhadap ketiga data yang diperoleh dari beberapa teknik pengumpulan data yang kemudian peneliti lakukan penyimpulan data dalam bentuk kalimat sebagai hasil data yang sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu manajemen kelembagaan khususnya pendidikan dalam era kontenporer ini wajib untuk melakukan transformasi dan terus berinovasi dalam berbagai aspek agar lembaga pendidikan dapat terus eksis untuk mengantisipasi perubahan dan perkembangan zaman sehingga mereka tidak khawatir bila adanya masalah untuk membuat suatu perubahan-perubahan hingga lembaga pendidikan mengalami kemunduran. Hal tersebut sudah dilakukan pada SDN Kampung Baru sebagai lembaga pendidikan khususnya sekolah merupakan wadah dimana terjadi

instrumen transformasi nilai yang dilakukan guru kepada siswa sehingga sekolah harus dapat harmonisasikan dengan kebutuhan, pengakuan dan perubahan zaman.

1. Manajemen Perubahan Pendidikan

Perubahan dalam organisasi pendidikan dapat dilakukan oleh SDN Kampung Baru dengan cara melakukan pelatihan dan pembinaan untuk mengonversikan perilaku dan kemampuan sumber daya manusianya, serta mendapatkan win win solution baik yang bersumber dari internal ataupun eksternal. Tahap mengganti atau merubah kebijakan lama dari pengelola terdapat 2 langkah yang dilakukan oleh pengelola baru dalam melakukan perubahan yakni: Evaluasi Kinerja Organisasi: pengelola baru melakukan evaluasi dan penilaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Penentuan Perubahan: pengelola menentukan aspek-aspek apa saja yang akan dilakukan perubahan. pengelola menetapkan 4 aspek pokok perubahan yang dilakukan yakni: pertama perubahan pada visi, misi dan tujuan pendidikan; kedua perubahan pengelolaan kelas; ketiga pengelolaan pembelajaran, dan keempat pengelolaan asesmen pembelajaran anak.

2. Strategi manajemen perubahan Pendidikan

Perencanaan Kebijakan Baru: pengelola merencanakan program/kebijakan baru yang akan dilakukan di lembaga pendidikan SDN Kampung Baru berdasarkan pada 4 aspek pokok perubahan yang telah ditentukan dari hasil mufakat bersama untuk harapan lebih baik. Membuat Kebijakan Baru: pengelola membuat kebijakan baru pada SDN Kampung Baru terhadap 4 aspek pendidikan yang akan diubah oleh kepala sekolah. Pelaksanaan Kebijakan Baru: kepala sekolah beserta guru dan staff yang ada bersama-sama mengaplikasikan kebijakan baru yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai mutu pendidikan sekolah.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap manajemen perubahan pendidikan.

Upaya perubahan yang dilakukan SDN Kampung Baru melalui transformasi kepala sekolah merupakan upaya mentransformasikan kondisi saat ini pada kondisi yang lebih baik di masa mendatang. Tujuan dari perubahan agar organisasi tidak statis dan tidak kaku dalam menghadapi segala bentuk perubahan atau perkembangan yang terjadi. Perubahan berarti melakukan pekerjaan dengan hal yang baru, alur yang baru, teknologi baru, sistem yang baru, prosedur yang baru signifikan. Jika dikaitkan dengan lembaga pendidikan, maka perubahan dalam lembaga atau organisasi pendidikan merupakan perubahan yang terjadi pada aspek sumber daya yang dimiliki sekolah yaitu perubahan pada sumber daya manusia, sumber daya peralatan pendidikan dan lain sebagainya yang dijadikan prioritas untuk mencapai target pendidikan.

KESIMPULAN

komunikasi perubahan yakni sebuah konsep yang menggambarkan tiga tahapan perubahan organisasi: unfreeze (membekukan), change (merubah), dan refreeze (membekukan kembali) teory ini di populerkan Kurt Lewin. Model ini juga menggambarkan cara panda komunikasi dapat memainkan intruksi penting dalam kesuksesan atau kegagalan perubahan dalam sebuah organisasi. Unfreeze tahap pertama dimana pada tahap ini, organisasi mengakui kebutuhan untuk perubahan, Change merupakan tahap kedua dimana organisasi mulai menerapkan perubahan yang diperlukan, Refreeze merupakan tahap ketiga dimana organisasi telah mencapai tujuannya dan perubahan telah terjadi, itu sebuah kontruksi model komunikasi perubahan Kurt Lewin.

Komunikasi yang berfaedah pada setiap fase nya dapat membantu organisasi menjangkau haluannya dan menjaga guru tetap terlibat dalam proses perubahan. Kata perubahan bersifat situasional, sementara kata transisi bersifat psikologis. Hingga menjadikan kata transisi adalah sebuah proses. ketika seseorang keluar dari situasi lama kepada situasi baru, memulai dengan mengakhiri yang telah terjadi, dan mengakhiri dengan memulai yang baru berarti transisi telah terjadi. Model Lewin lebih menekankan perubahan sebagai proses transisi, transformasi organisasi Proses implementasi model Lewin. Peran penting intervensi pemimpin terhadap perubahan sebuah organisasi merupakan bentuk dukungan positif dalam manajemen perubah.

Daftar Pustaka

Nur Arifah, 2020. *Manajemen perubahan untuk madrasah berprwstasi*, volume 4 nomor 1 Murobbi: jurnal ilmu pendidikan.

Muhammad Arif. Komunikasi perubahan prilaku *Melalui pendekatan S-O-R (STIMULUS, ORGANISM & RESPONSE) Dalam Penanggulangan Stunting Di KelurahanTangjung RHU*, volume 5 nomor 2 Lembaga Penelitian dan Penerbitan Hasil Penelitian Ensiklopedia,

Dadang Rahman Munandar, 2019. *Manajemen Perubahan Organisas Sekolah Luar Biasa*, Jurnal Wahana Karay Ilmiah_Pascasarjana (S2) PAI Unsika.

Achmad Baidowi, 2022. *Manajemen Perubahan Pendidikan*, Volume (3) Nomor (1), Jambura Journal of Educational Management.

Dewiana Novitasari dkk, 2020. *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PERAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH SEBAGAI MEDIATOR*, Volume 10 no 2, Jurnal Manajemen.

Wibowo, 2016. *Manajemen Perubahan* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, 2006 *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Kencana.