

MANAJEMEN PERUBAHAN: KUNCI KEBERHASILAN DI ERA DIGITAL PADA INSTITUSI PENDIDIKAN

Anjar Rizqona¹, B. Herawan Hayadi²

anjarrizqona45@gmail.com¹, b.herawan.hayadi@gmail.com²

Magister Manajemen Universitas Bina Bangsa

ABSTRAK

Transformasi digital telah merubah berbagai sektor, termasuk pendidikan. Pentingnya manajemen perubahan dieksplorasi dalam pengimplementasian teknologi digital di institusi pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah literatur review. Hasil penelitian adalah identifikasi strategi efektif, tantangan yang dihadapi, dan solusi untuk mengatasi hambatan dalam manajemen perubahan di era digital pada institusi pendidikan. Strategi yang tepat dan pemahaman mendalam tentang tantangan yang dihadapi, institusi pendidikan dapat memanfaatkan potensi penuh teknologi digital untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Era digital, Pendidikan.

PENDAHULUAN

Era digital adalah periode waktu dalam sejarah di mana teknologi digital, seperti komputer, internet, dan perangkat elektronik, mendominasi dan mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan manusia. Era ini ditandai oleh peralihan dari teknologi mekanis dan analog ke teknologi digital, serta integrasi yang luas dari teknologi informasi dalam berbagai sektor, termasuk komunikasi, bisnis, pendidikan, hiburan, dan pemerintahan. Transformasi digital memengaruhi cara fungsi sumber daya manusia yang dipenuhi melalui penggunaan alat dan aplikasi digital untuk berinovasi proses, membuat keputusan, dan memecahkan masalah (Manuti & De Palma, 2018).

Institusi pendidikan mengacu pada segala hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran, pengajaran, dan pengembangan potensi individu dari masa kanak-kanak hingga dewasa. Ini mencakup institusi pendidikan seperti sekolah, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dan program-program pendidikan non-formal. Menurut Khoirroni, et al (2023) Pendidikan adalah proses perubahan tingkah laku, penambahan ilmu pengetahuan dan pengalaman hidup agar peserta didik menjadi lebih dewasa dalam pemikiran dan sikap. Pendidikan di era digital saat ini sangatlah pesat, kemajuan dalam bidang teknologi tidak hanya dinikmati oleh orang dewasa saja, anak-anak usia sekolah dasar juga sudah bisa menikmati dari hasil perkembangan teknologi saat ini. Sehingga, institusi pendidikan memiliki peran penting sebagai ujung tombak dalam membentuk individu dan masyarakat. Ini tidak hanya tentang pemberian pengetahuan, tetapi juga tentang pengembangan keterampilan, karakter, dan sikap yang diperlukan untuk sukses dalam kehidupan pribadi, profesional, dan sosial.

Era digital juga membawa perubahan signifikan dalam dunia pendidikan. Beberapa dampak utamanya meliputi:

- Pembelajaran Daring (Online Learning): Penggunaan platform pembelajaran online yang memungkinkan akses pendidikan dari mana saja dan kapan saja.
- Sumber Daya Pendidikan Digital: Akses ke e-book, jurnal online, video pembelajaran, dan sumber daya pendidikan lainnya secara digital.
- Pembelajaran Adaptif: Teknologi yang memungkinkan personalisasi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu siswa.
- Kolaborasi Global: Kesempatan untuk kolaborasi antara siswa dan pendidik dari berbagai belahan dunia melalui alat komunikasi digital.

Manajemen perubahan adalah proses terus-menerus memperbaharui organisasi berkenaan dengan arah, struktur, dan kemampuan untuk melayani kebutuhan yang

selalu berubah (Arifah, 2020). Manajemen perubahan adalah pendekatan sistematis yang digunakan untuk menangani transformasi organisasi atau individu, bertujuan untuk membantu orang dan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini mencakup proses, alat, dan teknik untuk mengelola sisi manusia dari perubahan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Di era digital, institusi pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi. Integrasi teknologi dalam proses pembelajaran tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin digital. Namun, perubahan ini tidak mudah dan memerlukan pendekatan manajemen perubahan yang efektif untuk memastikan keberhasilan implementasinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan literature review (tinjauan literatur). Literature review adalah uraian tentang teoris, temuan dan bahan penelitian lain yang diperoleh dari bahana acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian. Literature review berisi ulasan, rangkuman, dan pemikiran penulis tentang beberapa sumber pustaka (artikel, buku, slide, informasi dari internet, dll) tentang topik yang dibahas. Literature review yang baik harus bersifat relevan, mutakhir, dan memadai. Landasan teori, tinjauan teori, dan tinjauan pustaka merupakan beberapa cara untuk melakukan literature review. Literatur review merupakan suatu kajian ilmiah yang berfokus pada satu topik tertentu, Literatur review juga akan memberikan gambaran mengenai perkembangan suatu topik tertentu (Agus, Sutomo, & Hartono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Efektif dalam Manajemen Perubahan

a. Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan pelatihan yang komprehensif kepada staf pengajar untuk memastikan mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi baru serta memotivasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Menurut Budi Prabowo et al, (2024) Pendidikan dan pelatihan mempunyai peranan strategis dalam meningkatkan efesiensi kinerja (kualitas) baik dari segi keterampilan, kemampuan, dan kompetensi sumber daya manusia. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memengaruhi motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

b. Komunikasi yang Efektif

Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen, staf pendidik dan peserta didik untuk mengurangi resistensi terhadap perubahan. Dalam penelitian Prabawati (2008) Melalui komunikasi, berbagai informasi yang berhubungan dengan perubahan disebarkan pada seluruh anggota organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk membuat area hitam berubah menjadi area putih yang membawa kejelasan bagi seluruh anggota organisasi. Menurut Nurrosyidah (2022) Dalam implementasi inovasi digital, tidak semuanya berjalan mudah. Aspek organisasi dan kesiapan sumber daya manusia menjadi tantangan dan berisiko dalam kegagalan implementasi. Maka dari itu, diperlukan adanya manajemen perubahan dengan strategi komunikasi yang sesuai di setiap tahapannya sebagai kunci dari transformasi digital.

c. Partisipasi dan Keterlibatan

Melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses perubahan untuk menciptakan rasa memiliki dan komitmen terhadap perubahan. Menurut Tampubolon (2020: 37) Hubungan yang serasi antara semua orang dalam organisasi adalah suatu hal

yang sangat penting, oleh karena itu suasana demokratis dan partisipatif perlu dikembangkan dan dipelihara dalam organisasi. Jika organisasi dikelola dengan cara-cara yang otoriter, diktatorial, tertutup dan melalui “tangan besi”, organisasi demikian diperkirakan akan gagal dalam pencapaian tujuannya

Strategi manajemen perubahan haruslah inklusif, melibatkan seluruh lapisan organisasi, dari pimpinan hingga tingkat operasional, untuk memastikan keselarasan dalam menghadapi kompleksitas perubahan (Massa et al., 2023). Strategi yang efektif harus melibatkan karyawan (dosen, guru dan tenaga kependidikan), menggabungkan teknologi sebagai sarana perubahan, dan didukung oleh kepemimpinan yang kuat (Sasmito, Mikawati, et al., 2023). Beberapa strategi efektif yang teridentifikasi melibatkan keterlibatan karyawan, pembentukan tim perubahan yang kuat, dan penggunaan teknologi sebagai katalisator perubahan (Sasmito, Fajariyah, et al., 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan kembali pendekatan manajemen perubahan mereka, melihatnya bukan hanya sebagai tanggapan terhadap krisis, tetapi sebagai landasan untuk pertumbuhan dan adaptasi dalam era global yang terus berubah.

2. Tantangan dalam Manajemen Perubahan di Era Digital

a. Resistensi terhadap Perubahan

Kekhawatiran terhadap kurangnya keahlian, perubahan peran, dan ketidakpastian masa depan dapat menimbulkan resistensi atau penolakan terhadap perubahan. Menurut Muarif dan Darmiyanti (2022) Penolakan terhadap perubahan sejatinya bukan menjadi sesuatu yang menakutkan. Penolakan pada umumnya muncul karena ketidaktahuan atas manfaat dari perubahan. Pemimpin organisasi/sekolah adalah ujung tombak dalam mengelola atas setiap penolakan atas perubahan. Maka disarankan untuk peka dan terus meningkatkan kemampuannya dalam memahami dan mengelola penolakan terhadap perubahan.

b. Keterbatasan Infrastruktur

Tidak semua institusi memiliki infrastruktur teknologi yang memadai untuk mendukung transformasi digital. Menurut Yusriadi (2018) Hal yang juga menghambat dalam pelaksanaan perubahan adalah infrastruktur yang belum memadai dan mahal. Infrastruktur telekomunikasi Indonesia belum tersebar secara merata. Di berbagai daerah di Indonesia masih belum tersedia saluran telepon, atau bahkan aliran listrik. Masalah akses yang terbatas, tempat akses informasi jumlahnya juga masih terbatas, di beberapa tempat di luar negeri, pemerintah dan masyarakat bergotong royong untuk menciptakan access point yang terjangkau, seperti di perpustakaan umum (public library). Sedangkan di Indonesia hal ini dapat dilakukan di kantor pos, kantor pemerintahan, dan tempat-tempat umum lainnya.

c. Kesenjangan Keterampilan

Adanya kesenjangan dalam keterampilan teknologi antara pendidik dan siswa. Menurut Pradana, et al. (2023) Digitalisasi menyebabkan perubahan dalam struktur pekerjaan, cara kerja dan ekspektasi perusahaan terhadap keahlian karyawan, yang menciptakan kebutuhan akan revolusi keterampilan. Seperti yang ditunjukkan oleh studi PwC, sekitar 5% pekerjaan Inggris akan berada di bidang kecerdasan buatan, robotika, atau teknologi baru pada tahun 2030-an.

Manajemen perubahan berperan penting dalam membantu organisasi menghadapi tantangan yang timbul sesuai dinamika perubahan kehidupan masyarakat. Salah satu peran manajemen perubahan dalam menghadapi tantangan di era digital adalah membantu organisasi dalam mengidentifikasi perubahan yang diperlukan. Menurut Tarsan (2018) kehidupan organisasi/ sekolah diliputi oleh perubahan. Perubahan

menjadi sebuah kebutuhan agar organisasi/ sekolah tetap eksis. Akan tetapi setiap upaya perubahan selalu berhadapan dengan penolakan. Penolakan terhadap perubahan sejatinya bukan menjadi sesuatu yang menakutkan. Penolakan pada umumnya muncul karena ketidaktahuan atas manfaat dari perubahan. Pemimpin organisasi/sekolah adalah ujung tombak dalam mengelola atas setiap penolakan atas perubahan.

3. Solusi untuk Mengatasi Hambatan dan Tantangan

a. Investasi dalam Infrastruktur

Penyediaan sumber daya yang memadai untuk membangun dan memelihara infrastruktur teknologi. Menurut Tupamahu dan Tipka (2016) Pemenuhan ketersediaan infrastruktur menjadi syarat utama yang harus dipenuhi demi mewujudkan pembangunan yang berkualitas. Yang dimaksudkan dengan pembangunan yang berkualitas adalah pembangunan untuk manusia dan masyarakat, yang inklusif dan berbasis luas.

b. Pendekatan Berbasis Komunitas

Mengembangkan komunitas belajar di antara pendidik untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Menurut Long et al, dalam Purwaningsih (2009) Pendekatan "komunitas" (community based development) terutama memberi penekanan pada upaya mendorong partisipasi warga masyarakat (warga satuan pendidikan dan masyarakat sekitar) dalam setiap pengambilan keputusan.

c. Evaluasi dan Umpan Balik

Melakukan evaluasi secara berkala dan menyediakan umpan balik konstruktif untuk memastikan proses perubahan berjalan sesuai rencana. Menurut Mahyadi Mahyadi, & Mochammad Isa Anshori. (2023) Individu dengan evaluasi diri yang tinggi cenderung menilai tuntutan pekerjaan dengan cara yang lebih positif dan memiliki kemampuan yang lebih besar untuk menghadapi atau mengatasi tuntutan tersebut. Evaluasi diri yang tinggi dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap situasi pekerjaan dan memberikan dampak positif pada kepuasan kerja.

Mengatasi hambatan dan tantangan dalam proses perubahan, terutama dalam dunia pendidikan di era digital, memerlukan pendekatan yang terstruktur dan strategis, keterlibatan seluruh pemangku kebijakan serta, kepekaan sosial atas organisasi dan lingkungan. Hasil penelitian dari Triana, dkk (2016:106), perubahan Organisasi adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya. Tujuannya adalah untuk mencari cara baru atau memperbaiki dalam menggunakan resources dan capabilities dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan meningkatkan hasil yang diinginkan kepada stakeholders.

KESIMPULAN

Manajemen perubahan adalah kunci keberhasilan dalam mengimplementasikan teknologi digital di institusi pendidikan. Dengan strategi yang tepat dan pemahaman mendalam tentang tantangan yang dihadapi, institusi pendidikan dapat memanfaatkan potensi penuh teknologi digital untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan model manajemen perubahan yang lebih spesifik dan efektif dalam konteks pendidikan yang bersifat inklusif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Cahyono, E., Sutomo, N., & Hartono, A. (2019). Literatur Review; Panduan Penulisan Dan Penyusunan. Jurnal Keperawatan, 12(2), 12.
- Anderson, D., & Anderson, L. A. (2010). Beyond Change Management: How to Achieve Breakthrough Results Through Conscious Change Leadership. John Wiley & Sons.

- Antonio Sadarić & Miha Škerlavaj. (2023). Leader Idea Championing for Follower Readiness to Change or Not? A Moderated Mediation Perspective of Prosocial Sensegiving. *Journal of Change Management* 23(2), 200-227.
- Arifah, N. (2020). Manajemen Perubahan Dalam Mewujudkan Madrasah Berprestasi. *Muróbbi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 57–70.
- Asril Rizal, et al. (2023). "Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi", *Jurnal Multidisiplin Ilmu* Volume 2, No. 04, Juli 2023.
- Budi Prabowo, et al. (2024). Pendidikan dan pelatihan, *Jurnal Pendidikan Tambusai* Volume 8 No. 01 Tahun 2024
- Keyser Wentworth, Scott J. Behson & Catherine L. Kelley. (2020). Implementing a new student evaluation of teaching system using the Kotter change model. *Studies in Higher Education*, 45(3), 511-523.
- Hiatt, J. (2006). ADKAR: A Model for Change in Business, Government and our Community. Prosci Learning Center Publications.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. Harper & Row.
- Khoirroni, I. A., Patinasarani, R., Hermayanti, N. I., & Santoso, G. (2023). Pendidikan Karakter: Tingkat Anak Sekolah Dasar di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 2(2), 269–279.
- Kotter, J. P., & Cohen, D. S. (2014). *The Heart of Change: Real-life Stories of How People Change Their rganizations*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Mahyadi Mahyadi, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Umpan balik dan Evaluasi Terhadap kinerja Organisasi: A Literature Review. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 161–178.
- Manuti, A., & De Palma, P. D. (2018). *Digital HR*. London: Palgrave Macmillan, Doi, 10, 973–978.
- Massa, K., Sasmito, P., Nurhayati, C., Rahmawati, E. Q., Nugraheni, W. T., Juwariyah, S., Arini, D., Mulvi, K., Kastella, F., & Suluh, D. G. (2023). *Buku Ajar Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Muarif, . M. R. F. ., & Darmiyanti, A. . (2022). Resistensi dalam Kajian Manajemen Perubahan pada Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 5842–5847.
- Munazat, I., & Nurmila, N. (2016). Manajemen Perubahan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 1(1), 47–54.
- Nurrosyidah, A. (2022). Strategi Komunikasi Dalam Mengelola Perubahan Pada Transformasi Digital Perusahaan. *Scriptura*, 11(2), 96-104.
- Nuryanto Apri. (2015). *Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah*. Direktorat Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kemdikbud RI.
- Prabawanti, B. E. (2008). Peran Komunikasi Sebagai Pendukung Perubahan Organisasi. *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, 12(1), 78-86.
- Pradana, et al. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *Comserva*, Vol. 2 No. 09, Januari 2023, 1806-1817
- Purwaningsih Ninuk. (2009). Pendekatan Komunitas dan Komunikasi Sosial pada Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM). *Sodality: Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi, dan Ekologi Manusia*, Vol. 03, No. 03, 379-394
- Sasmito, P., Fajariyah, N., Rasmita, D., Hartoyo, M., Arifani, N., & Koto, Y. (2023). Training adult laypeople in basic life support to enhance knowledge and confidence. *Malahayati International Journal of Nursing and Health Science*, 6(4), 312–319.
- Sasmito, P., Mikawati, M., Prasetya, F. I., Syafridawita, Y., Purwanti, N. S., Tafwidhah, Y., Santoso, M. B., & Arifani, N. (2023). Basic Life Support (BLS) knowledge of Public Health Center (PHC) nurses in rural areas in Indonesia. *Malahayati International Journal of Nursing and Health Science*, 6(6).
- Tampubolon, Manahan P. (2020). *Change Management (Manajemen Perubahan:Individu, Tim Kerja, Organisasi)*. Bogor: Penerbit Citra Wahana Media.
- Tarsan Vitalis (2018) *Memahami Dan Mengelola Resistensi Atas Perubahan*. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, Vol. 2, No. 1 Januari 2018, 98-111

- Triana, N., Setiawati, E. P., Arya, I. F. D., Sunjaya, D. K., Argadiredja, D.S dan Herawati, D. M. D. 2016. Perubahan Individu dalam Organisasi Puskesmas: Studi Kasus Revitalisasi Puskesmas di Kabupaten Sumedang. JSK jurnal.unpad.ac.id, Vol. 1 No. 3 Tahun 2016.
- Tupamahu, MK dan Tipka Jepri. (2016). Analisis Peranan Dan Dampak Investasi Infrastruktur Terhadap Perekonomian Maluku: Analisis Input-Output. Barekeng Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan. Vol. 10 No. 01, 25-36
- Wibowo, A. (2021). Manajemen Perubahan (Change Management). Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Yusriadi. (2018). Manajemen Perubahan Dalam Reformasi Birokrasi menuju Information Technology (IT). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). Vol . 2 No.2 Maret 2018, 61-70