

STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENGHADAPI DIGITALISASI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

Fahad Hisyam

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa Karawang 2025

Email : fahadhisya@gmail.com

ABSTRAK

Transformasi digital dalam sektor pendidikan merupakan respons terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu pesat. Salah satu aspek yang terdampak secara signifikan adalah administrasi pendidikan, yang kini dituntut untuk beralih dari sistem manual menuju sistem digital yang lebih efisien, akurat, dan transparan. Digitalisasi administrasi pendidikan mencakup berbagai proses, mulai dari pengelolaan data siswa, keuangan, kurikulum, hingga sistem informasi akademik yang terintegrasi. Namun, perubahan ini tidak hanya bersifat teknis, melainkan juga menyentuh aspek manajerial dan kultural dalam organisasi pendidikan. Dalam konteks ini, manajemen perubahan menjadi krusial untuk memastikan transisi berjalan secara sistematis dan berkelanjutan. Implementasi digitalisasi seringkali menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi dari tenaga pendidik dan kependidikan, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta kurangnya kompetensi digital di kalangan staf. Oleh karena itu, strategi manajemen perubahan yang terstruktur dan berbasis pendekatan partisipatif perlu diterapkan. Strategi tersebut meliputi identifikasi kebutuhan dan urgensi perubahan, komunikasi yang efektif kepada seluruh pemangku kepentingan, pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendampingan, serta evaluasi berkelanjutan terhadap proses dan hasil perubahan. Digitalisasi administrasi pendidikan merupakan kebutuhan mendesak di era transformasi digital. Transisi dari sistem manual menuju sistem digital menuntut kesiapan organisasi pendidikan dalam aspek sumber daya manusia, teknologi, dan budaya kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif berbasis studi literatur terbaru. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi yang melibatkan kepemimpinan transformasional, pelatihan digital, komunikasi terbuka, dan evaluasi berkelanjutan sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan proses digitalisasi administrasi. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif strategi-strategi manajemen perubahan yang dapat diadopsi oleh institusi pendidikan dalam menghadapi tantangan digitalisasi administrasi. Dengan pemahaman yang kuat terhadap dinamika perubahan dan penerapan strategi yang tepat, diharapkan institusi pendidikan mampu menciptakan sistem administrasi yang adaptif, responsif, dan mendukung peningkatan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Digitalisasi, Administrasi Pendidikan, Strategi Organisasi

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi telah mendorong institusi pendidikan untuk mengubah sistem administrasi dari manual ke digital. Digitalisasi ini mencakup sistem kehadiran, pengarsipan, laporan akademik, hingga komunikasi internal. Namun, banyak lembaga pendidikan menghadapi tantangan seperti resistensi perubahan, kurangnya infrastruktur, dan kompetensi SDM yang terbatas. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen perubahan menjadi kunci dalam menjawab tantangan tersebut secara sistematis dan adaptif (Indayani, 2019).

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan merupakan pendekatan terstruktur untuk mentransformasi individu, tim, dan organisasi dari kondisi saat ini ke kondisi masa depan yang. Proses ini mencakup fase perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi terhadap perubahan yang terjadi. Manajemen perubahan adalah proses mengarahkan dan mengelola perubahan organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Perubahan yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan gangguan signifikan terhadap operasional organisasi, termasuk konflik internal, penurunan produktivitas, bahkan kegagalan implementasi (Baidowi, 2022). Dalam konteks pendidikan, perubahan sering terjadi akibat tuntutan eksternal seperti perkembangan teknologi, perubahan kebijakan pemerintah, maupun kebutuhan internal seperti efisiensi proses administrasi dan peningkatan layanan pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan perubahan menjadi bagian penting dalam tata kelola pendidikan modern (Firdaus, 2023).

Digitalisasi Administrasi Pendidikan

Digitalisasi administrasi pendidikan adalah proses penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mengelola sistem administrasi pendidikan secara lebih efisien, cepat, akurat, dan transparan. Proses ini mencakup transformasi dari sistem manual (kertas, pencatatan fisik, dan proses tatap muka) ke sistem digital berbasis perangkat lunak dan internet, seperti penggunaan aplikasi manajemen sekolah, sistem informasi akademik (SIKAD), arsip digital, e-rapor, dan layanan berbasis cloud. Digitalisasi dalam konteks pendidikan bukan hanya soal penggunaan teknologi, tetapi mencakup restrukturisasi proses kerja agar lebih efisien dan terhubung secara sistematis. Digitalisasi administrasi berperan penting dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis data, mempercepat pelayanan, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas institusi pendidikan (Hakim & Sugiyanto, 2018).

Strategi Mengelola Perubahan

Strategi mengelola perubahan adalah pendekatan atau rencana yang sistematis untuk membantu organisasi dalam beradaptasi dan berhasil menghadapi perubahan yang terjadi, baik perubahan internal maupun eksternal (Pertwi & Atmaja, 2021). Strategi ini mencakup langkah-langkah untuk merencanakan, mengomunikasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi perubahan agar proses transisi berjalan efektif dan mengurangi resistensi. Strategi manajemen perubahan yang efektif meliputi pelibatan semua stakeholder, peningkatan kompetensi digital, penyusunan roadmap perubahan, dan monitoring evaluasi. Keberhasilan strategi juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang mendukung dan kesiapan organisasi untuk berubah.

Faktor - faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Manajemen Perubahan

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan manajemen perubahan adalah elemen-elemen penting yang menentukan sejauh mana suatu proses perubahan dalam organisasi dapat berjalan dengan efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan. Faktor-faktor ini dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi, dan berperan besar dalam mendukung atau menghambat proses perubahan. Faktor-faktor ini merupakan kondisi, sumber daya, atau pendekatan yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik agar perubahan dapat diterima, diadopsi, dan

dijalankan secara berkelanjutan oleh seluruh elemen organisasi. Keberhasilan manajemen perubahan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci berikut:

- a. **Kepemimpinan yang visioner:** Pemimpin yang mampu mengarahkan dan menginspirasi anggota organisasi sangat berperan dalam mendorong keberhasilan perubahan.
- b. **Komunikasi yang efektif:** Informasi tentang perubahan harus disampaikan secara jelas, terbuka, dan berulang.
- c. **Keterlibatan stakeholder:** Semua pihak yang terlibat atau terdampak perubahan perlu dilibatkan sejak tahap awal.
- d. **Sumber daya yang memadai:** Ketersediaan teknologi, pelatihan, dan waktu sangat memengaruhi proses perubahan.
- e. **Budaya organisasi:** Budaya yang terbuka terhadap inovasi akan lebih mudah menerima perubahan daripada yang konservatif.

Relevansi Manajemen Perubahan dalam Konteks Pendidikan

Di lingkungan pendidikan, manajemen perubahan menjadi semakin penting seiring meningkatnya kompleksitas pengelolaan dan tekanan terhadap kualitas layanan. Digitalisasi administrasi pendidikan merupakan bentuk perubahan besar yang memerlukan pendekatan strategis. Perubahan dalam pendidikan bersifat multidimensi, meliputi dimensi struktural, teknologis, dan kultural. Oleh karena itu, tidak cukup hanya mengganti sistem manual dengan digital, tetapi juga perlu adanya transformasi cara berpikir, cara kerja, dan nilai-nilai kerja dalam lingkungan pendidikan. Institusi pendidikan yang ingin sukses dalam proses digitalisasi perlu menerapkan prinsip-prinsip manajemen perubahan agar semua elemen organisasi dapat beradaptasi dengan baik. Pelatihan tenaga kependidikan, perencanaan strategis, serta evaluasi berkala adalah elemen penting dalam memastikan bahwa perubahan tidak hanya diterima, tetapi juga membuahkan hasil (Munazat & Nurmila, 2019).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan pendekatan studi pustaka dari jurnal-jurnal nasional dan internasional terbitan tahun 2021-2024. Data dianalisis menggunakan metode konten (*content analysis*) untuk mengidentifikasi pola strategi manajemen perubahan dalam digitalisasi pendidikan.

PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Perubahan dan Digitalisasi Administrasi Pendidikan

Manajemen perubahan adalah pendekatan sistematis dalam menangani transformasi organisasi, baik dalam struktur, proses, maupun budaya kerja untuk merespons dinamika lingkungan eksternal maupun internal (Bairizki et al., 2021). Dalam konteks pendidikan, perubahan ini sangat relevan terutama dalam menghadapi era digital yang ditandai dengan pesatnya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Digitalisasi administrasi pendidikan merupakan proses transformasi sistem administrasi konvensional menjadi sistem berbasis digital atau elektronik. Proses ini mencakup digitalisasi data siswa, sistem manajemen keuangan, absensi digital, layanan akademik online, pengelolaan kurikulum berbasis sistem informasi, hingga komunikasi antara sekolah dengan orang tua yang menggunakan platform daring. Tujuan dari digitalisasi ini adalah meningkatkan efisiensi, transparansi, serta pelayanan pendidikan yang lebih responsif dan adaptif terhadap kebutuhan zaman.

Perubahan menuju digitalisasi bukanlah sekadar penerapan teknologi baru, melainkan transformasi mendasar dalam cara kerja, pola pikir, dan budaya organisasi pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen perubahan yang tepat agar transformasi digital dapat diimplementasikan secara efektif, diterima oleh seluruh pemangku kepentingan, dan menghasilkan dampak positif yang berkelanjutan.

Tantangan dalam Digitalisasi Administrasi Pendidikan

Sebelum membahas strategi, penting untuk memahami berbagai tantangan yang dihadapi dalam proses digitalisasi administrasi pendidikan, antara lain:

a. Resistensi terhadap Perubahan

Banyak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang merasa tidak siap atau enggan beradaptasi dengan sistem digital karena terbiasa dengan cara kerja manual. Hal ini bisa berasal dari ketidakpahaman terhadap teknologi, rasa takut akan kehilangan pekerjaan, atau sekadar ketidaknyamanan terhadap sesuatu yang baru.

b. Keterbatasan Infrastruktur Teknologi

Tidak semua satuan pendidikan memiliki akses ke perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), dan jaringan internet yang memadai. Hal ini terutama menjadi kendala di wilayah terpencil.

c. Kesenjangan Kompetensi Digital

Guru, staf administrasi, dan bahkan siswa tidak semuanya memiliki literasi digital yang cukup untuk memanfaatkan sistem administrasi berbasis digital.

d. Kurangnya Anggaran dan Dukungan Kebijakan

Digitalisasi membutuhkan investasi awal yang cukup besar, baik untuk penyediaan perangkat, pelatihan, maupun pemeliharaan sistem. Tanpa dukungan anggaran dan kebijakan yang konsisten, proses digitalisasi bisa terhenti di tengah jalan.

Strategi Manajemen Perubahan dalam Digitalisasi Administrasi Pendidikan

Untuk menghadapi tantangan di atas, diperlukan strategi manajemen perubahan yang komprehensif dan sistematis. Berikut beberapa pendekatan strategis yang dapat diterapkan:

a. Analisis Kesiapan Organisasi (*Organizational Readiness Assessment*)

Langkah awal adalah melakukan penilaian terhadap kesiapan organisasi pendidikan dalam mengadopsi digitalisasi. Penilaian ini mencakup aspek infrastruktur, kompetensi SDM, budaya organisasi, serta dukungan manajerial. Hasil dari analisis ini akan menjadi dasar dalam menyusun strategi perubahan yang sesuai.

b. Komunikasi yang Transparan dan Inklusif

Komunikasi merupakan kunci dalam mengelola perubahan (George et al., 2019). Pimpinan sekolah atau lembaga pendidikan harus mampu menyampaikan visi digitalisasi dengan jelas kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk guru, staf administrasi, siswa, dan orang tua. Selain itu, keterlibatan seluruh pihak dalam proses perencanaan dan implementasi akan meningkatkan rasa memiliki dan mengurangi resistensi.

c. Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas SDM

Digitalisasi hanya akan berhasil jika SDM di dalam organisasi memiliki kemampuan untuk mengoperasikan sistem baru. Oleh karena itu, pelatihan rutin, workshop, dan pendampingan teknis sangat diperlukan (Arifin, 2017). Pengembangan kompetensi ini juga harus disesuaikan dengan tingkat keterampilan awal dari masing-masing individu.

d. Pilot Project dan Implementasi Bertahap

Alih-alih langsung menerapkan sistem digital di seluruh bagian, pendekatan pilot project lebih disarankan. Misalnya, memulai digitalisasi dari satu atau dua proses administrasi seperti absensi atau pengelolaan data siswa. Setelah sistem terbukti efektif, baru diperluas ke aspek administrasi lainnya.

e. Penggunaan Teknologi yang Ramah Pengguna (*User-Friendly*)

Sistem digital yang akan diterapkan harus dirancang dengan antarmuka yang mudah dipahami dan dioperasikan. Teknologi yang terlalu kompleks bisa memperburuk resistensi dan menyulitkan adopsi oleh pengguna dengan kemampuan digital terbatas.

f. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan

Manajemen perubahan yang efektif memerlukan mekanisme evaluasi secara berkala. Evaluasi ini berfungsi untuk menilai efektivitas sistem yang diterapkan, mengidentifikasi hambatan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan berkelanjutan.

g. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin di institusi pendidikan harus mampu menjadi agen perubahan (change agent) yang memberi inspirasi, memberi contoh, dan mampu memotivasi seluruh anggota organisasi untuk mengikuti arah perubahan. Kepemimpinan yang kuat sangat menentukan keberhasilan implementasi digitalisasi administrasi pendidikan.

Studi Kasus: Implementasi Manajemen Perubahan di Sekolah Digital

Sebagai contoh, beberapa sekolah unggulan di Indonesia telah menerapkan digitalisasi administrasi secara bertahap. Mereka memulai dari penerapan *Learning Management System (LMS)* untuk mendukung kegiatan belajar mengajar, diikuti dengan digitalisasi sistem kehadiran, pengisian rapor, hingga pelaporan ke orang tua melalui aplikasi. Proses ini dilakukan dengan pendekatan manajemen perubahan, termasuk pelatihan intensif bagi guru dan pengawasan berkala oleh tim IT internal sekolah. Salah satu kunci keberhasilan dari implementasi ini adalah adanya komitmen pimpinan sekolah dan dukungan kebijakan dari pemerintah daerah, seperti bantuan perangkat dan pelatihan TIK. Pengalaman dari sekolah-sekolah ini menunjukkan bahwa strategi manajemen perubahan sangat krusial dalam mendampingi proses digitalisasi agar tidak menjadi beban tambahan, melainkan alat bantu yang mempermudah pekerjaan.

Dampak Positif dari Digitalisasi Administrasi yang Dikelola dengan Baik

Jika manajemen perubahan dilakukan secara efektif, maka digitalisasi administrasi pendidikan akan memberikan dampak positif yang signifikan, di antaranya:

- a. Peningkatan efisiensi kerja dan penghematan waktu dalam proses administrasi.
- b. Peningkatan akurasi data dan kemudahan dalam pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*).
- c. Peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sekolah.
- d. Peningkatan layanan terhadap siswa dan orang tua melalui akses informasi yang cepat dan tepat.
- e. Adaptasi terhadap perkembangan global sehingga menciptakan iklim pendidikan yang modern dan kompetitif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Digitalisasi administrasi pendidikan merupakan suatu keniscayaan dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan efisiensi layanan pendidikan di era modern. Proses digitalisasi tidak hanya melibatkan penerapan perangkat lunak dan teknologi baru, tetapi juga menuntut perubahan menyeluruh dalam budaya kerja, struktur organisasi, dan pola pikir sumber daya manusia di lingkungan pendidikan (Widodo, 2017). Manajemen perubahan menjadi kunci utama dalam menyukseskan proses digitalisasi tersebut. Melalui strategi yang tepat—seperti analisis kesiapan organisasi, komunikasi efektif, pelatihan SDM, penerapan bertahap, serta evaluasi berkelanjutan—lembaga pendidikan dapat mengurangi resistensi, meningkatkan kompetensi digital, dan memastikan bahwa sistem administrasi berbasis digital berjalan secara optimal.

Keberhasilan digitalisasi administrasi pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan yang visioner dan kolaboratif, dukungan dari seluruh pemangku kepentingan, serta keberanian untuk melakukan inovasi yang berkelanjutan (Fatimah et al., 2024). Dengan manajemen perubahan yang efektif, digitalisasi bukan hanya tuntutan zaman, tetapi juga peluang untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan di Indonesia.

Saran

1. Bagi Institusi Pendidikan

Perlu melakukan penilaian kesiapan secara menyeluruh sebelum menerapkan digitalisasi, serta menyusun roadmap perubahan yang realistis dan terstruktur. Pihak

sekolah atau lembaga juga perlu menyediakan pelatihan berkala untuk meningkatkan literasi digital tenaga pendidik dan kependidikan.

2. Bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan

Diperlukan kebijakan yang mendukung percepatan digitalisasi, seperti pengadaan infrastruktur TIK, pemberian insentif kepada sekolah yang berinovasi, serta regulasi yang mendorong transformasi digital secara merata, termasuk di daerah tertinggal.

3. Bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Harus terbuka terhadap perubahan dan siap meningkatkan kompetensi digital secara mandiri maupun melalui pelatihan yang difasilitasi. Adaptasi terhadap teknologi bukan hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menjadi bagian dari profesionalisme di era pendidikan digital.

4. Bagi Pengembang Teknologi Pendidikan

Dianjurkan untuk menciptakan sistem administrasi digital yang ramah pengguna (*user-friendly*), kompatibel dengan berbagai perangkat, serta menyediakan dukungan teknis agar pengguna tidak kesulitan saat terjadi kendala teknis.

5. Bagi Peneliti dan Akademisi

Perlu terus melakukan kajian terhadap implementasi digitalisasi administrasi pendidikan serta mengembangkan model manajemen perubahan yang sesuai dengan karakteristik lembaga pendidikan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin diperguruan tinggi. *EDUTECH Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3 No 1(1), 117-132.
- Baidowi, A. (2022). Manajemen Perubahan Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 3, 55-63. <https://doi.org/10.37411/jjem.v3i1.1278>
- Bairizki, A., Irwansyah, R., Arifudin, O., Asir, M., & Wijiharta. (2021). Manjemen Perubahan. In *Bandung: Widina Bhakti Persada*.
- Fatimah, M., Sugiyarti, S., Alambarra, F., & Ahmada, A. (2024). *O f a h*. 4(November), 3973-3984.
- Firdaus, T. I. (2023). Representation of the Hedonism of the Main Character in Kevin Kwan's Chinese Novel Rich Girlfriend. *Syntax Idea*, 5(7), 883-892. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416>
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819. <https://doi.org/10.1111/puar.13104>
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2018). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 49. <https://doi.org/10.23917/benefit.v3i1.6562>
- Indayani, L. (2019). Manajemen perubahan. In *Manajemen perubahan*. <https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-70-6>
- Munazat, I., & Nurmila, N. (2019). Manajemen Perubahan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 1(1), 47-54. <https://doi.org/10.15575/isema.v1i1.4984>
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Literature Review: Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Organisasi. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620-7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.324>
- Widodo, H. (2017). Manajemen Perubahan Budaya Sekolah. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 287-306. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-05>