

PROSES PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI DALAM KURIKULUM MERDEKA

Ayu Syafitri¹, Arlen², Roni Saputra³, Demina⁴

¹SMAN 2 Sungai Tarab, ayoesharlen@gmail.com

²UPT SMPN 2 Batusangkar, arlen.batusangka84@gmail.com

³UPT SDN 23 Cubadak, ronis5654@gmail.com

⁴UIN Mahmud Yunus Batusangkar, demina@iainbatusangkar.ac.id

Abstract: Organizational change and development is important in dealing with challenges and changes that occur in various fields, especially in education. Communication is the main key in the process of change and development. Followed by the ability of managers in making decisions so that the organization can change and develop according to the goals desired by the organization. In the field of education, one of the changes occurred in the change of curriculum which is considered as the heart of the educational unit. The curriculum used is the independent curriculum. Merdeka Curriculum is a new approach in the education system that promotes freedom of learning and self-development of students. In the Merdeka Curriculum, educational organizations experience significant changes and developments to achieve goals. The method used in this article is library research. The results obtained show that changes have occurred in the independent curriculum in education units regarding: 1) Focusing on competence; 2) Project-based learning; 3) Empowerment of students; 4) Use of technology in learning and 5) formative assessment. Meanwhile the development carried out in the implementation of the independent curriculum in educational units includes: 1) Training and Workshops; 2) Collaboration and Professional Discussion; 3) Action Research; 4) Continuous Learning; 5) Formation of a Professional Learning Community; 6) Development of Learning Materials; and 7) Evaluation and Monitoring.

Keywords: Change, Development, Independent Curriculum.

Abstrak: Perubahan dan pengembangan organisasi merupakan hal yang penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di berbagai bidang, terutama dalam pendidikan. Komunikasi menjadi kunci utama dalam proses perubahan dan pengembangan tersebut. Dilanjutkan dengan kemampuan manajer dalam pengambilan keputusan agar organisasi dapat berubah dan berkembang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Dalam bidang pendidikan, salah satu perubahan terjadi pada pergantian kurikulum yang dianggap sebagai jantungnya satuan pendidikan. Kurikulum yang digunakan adalah kurikulum merdeka. Kurikulum Merdeka adalah sebuah pendekatan baru dalam sistem pendidikan yang mempromosikan kebebasan belajar dan pengembangan diri siswa. Dalam Kurikulum Merdeka, organisasi pendidikan mengalami perubahan dan pengembangan yang signifikan untuk mencapai tujuan. Metode yang dipakai pada artikel ini adalah library research. Hasil yang didapatkan bahwa perubahan yang terjadi pada kurikulum merdeka di satuan pendidikan mengenai: 1) Pemfokusan pada kompetensi; 2) Pembelajaran berbasis proyek; 3) Pemberdayaan siswa; 4) Penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan 5) penilaian formatif. Sementara pengembangan yang dilakukan dalam pelaksanaan kurikulum merdeka di satuan pendidikan meliputi: 1) Pelatihan dan Workshop; 2) Kolaborasi dan Diskusi Profesional; 3) Riset Tindakan; 4) Pembelajaran Berkelanjutan; 5) Pembentukan Komunitas Pembelajaran Profesional; 6) Pengembangan Materi Pembelajaran; dan 7) Evaluasi dan Pemantauan

Kata Kunci: Perubahan, Pengembangan, Kurikulum Merdeka.

Pendahuluan

Komunikasi memegang peran yang sangat krusial dalam struktur organisasi, karena kesuksesan suatu organisasi bermula dari cara komunikasi yang dilakukan olehnya. Jika komunikasi dilakukan dengan efektif, maka hal ini akan memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi. Namun, sebaliknya, jika komunikasi tidak efektif, dampaknya dapat merugikan kemajuan organisasi tersebut. Dalam menjalankan komunikasi dan mencapai tujuan organisasi, perubahan menjadi suatu hal yang sangat penting bagi organisasi tersebut. Ini karena organisasi juga ingin mencapai sesuatu yang baru dan tidak ingin tertinggal dari organisasi lain. Fenomena ini adalah hal yang wajar terjadi, karena organisasi yang baik adalah yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman tanpa kehilangan identitas khasnya. Seiring berjalannya waktu, perubahan dan kemajuan zaman terjadi dengan cepat. Dalam melakukan perubahan dalam organisasi, seorang manager harus bisa meminimalisir penolakan dan menangani penolakan terhadap perubahan yang ada dalam sebuah organisasi sehingga kebutuhan dan tujuan organisasi akan tetap terlaksana.

Kurikulum Merdeka adalah sebuah pendekatan baru dalam sistem pendidikan yang bertujuan untuk memberikan kebebasan belajar dan pengembangan diri siswa. Dalam konteks Kurikulum Merdeka, perubahan dan pengembangan terjadi dalam beberapa aspek penting yang berkaitan dengan kurikulum dan pengajaran. Pada tulisan ini akan menjelaskan beberapa perubahan dan pengembangan yang terjadi dalam Kurikulum Merdeka.

Metode Penelitian

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini melibatkan analisis pengumpulan data melalui tinjauan literatur dari jurnal, media internet, dan media berita online. Penulis juga memilih data yang relevan dan saling berhubungan untuk mendukung sumber-sumber tersebut agar lebih dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, kesimpulan dapat ditarik berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh penulis. Penelitian ini memiliki pendekatan kualitatif yang sangat bergantung pada referensi atau sumber tertulis yang menyajikan penjelasan tentang topik yang diteliti. Dalam penelitian ini, digunakan metode deskriptif yang dilakukan secara teratur dan sistematis.

Hasil dan Pembahasan

A. Komunikasi

Komunikasi memainkan peran yang sangat krusial dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi dimulai dari cara komunikasi yang dilakukan. Komunikasi adalah proses yang melibatkan penyampaian dan penerimaan berita atau informasi antara individu. Oleh karena itu, komunikasi menjadi kekuatan utama dalam membentuk sebuah organisasi, karena melalui komunikasi, sistem kerjasama dalam organisasi menjadi lebih mudah dan efektif. Komunikasi memungkinkan penghubungan tujuan organisasi dengan partisipasi individu dalam organisasi tersebut.

Komunikasi itu sendiri tidak bisa terlepas dari proses komunikasi. Menurut Wijaya¹ Proses komunikasi melibatkan pertukaran informasi antara seorang pengirim dan seorang penerima. Ini adalah proses interaktif di mana pengirim dan penerima saling mempengaruhi satu sama lain. Ketika pengirim mengirim pesan, penerima menerima dan memprosesnya, dan sebaliknya, respons atau tanggapan dari penerima dapat mempengaruhi pesan yang dikirim oleh pengirim selanjutnya. Proses komunikasi ini melibatkan interaksi yang dinamis antara kedua belah pihak, dan berlangsung dalam bentuk pertukaran informasi yang saling mempengaruhi. Proses komunikasi akan dapat berlangsung dengan adanya tiga hal, yaitu: 1) komunikator, 2) pesan dan 3) komunikan. Secara khusus, Shannon dan Weaver mengemukakan proses komunikasi harus memiliki unsur-unsur seperti berikut: 1) Sumber Informasi. Ini merupakan awal dari proses komunikasi. Sumber ini memuat informasi dan memasukkan berbagai bentuk keinginan dan tujuan yang ada di pihak pengirim, 2) Transmisi. Transmisi mengubah (*encodes*) data ke dalam pesan dan mengirimkannya kepada penerima, 3) Kebisingan/gangguan, 4) Penerima dan 5) Tujuan akhir.

Sementara Wibowo menyatakan proses komunikasi itu terdiri dari unsur utama, yaitu : 1) Sender. Sender adalah individu yang bertanggung jawab dalam mengirim pesan atau menyampaikan komunikasi. Dalam konteks ini, sender merujuk kepada individu yang mengambil inisiatif dalam menyampaikan informasi

¹ *Perilaku Organisasi*, ed. M.Pd Nasrul Syakur Chaniago, *Lembaga Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)*, 1st ed. (Medan, 2017), 98.

atau gagasan. 2) *Encoding*. Encoding adalah tahapan di mana informasi atau pesan ditransmisikan atau ditransfer dari satu individu kepada individu lainnya. Secara umum, encoding menggunakan simbol-simbol sebagai media untuk melakukan proses tersebut., 3) *Message*. Pesan merupakan sebuah komunikasi yang diungkapkan melalui simbol-simbol yang memiliki makna. Penyampaian pesan tersebut adalah faktor utama yang mendasari terjadinya komunikasi., 4) *Media*. Media juga dikenal sebagai saluran komunikasi yang digunakan sebagai sarana untuk menyampaikan informasi agar dapat diterima oleh penerima pesan., 5) *Decoding*. Decoding adalah tahap di mana penerima pesan menerjemahkan pesan yang disampaikan oleh komunikator melalui simbol-simbol yang digunakan., 6) *Receiver*. Receiver merujuk kepada individu atau komunikan yang menerima pesan yang disampaikan., 7) *Response*. Response adalah respon atau reaksi yang diberikan oleh komunikan sebagai tanggapan terhadap informasi yang diberikan oleh komunikator setelah menerima pesan tersebut., 8) *Feedback*. Feedback atau umpan balik merupakan bentuk tanggapan komunikan terhadap pesan yang disampaikan. Tanggapan ini dapat berupa kritik, saran, atau hal-hal lain yang ditunjukkan sebagai respon terhadap pesan tersebut, 9) *Noise*. Noise adalah gangguan yang tidak disengaja yang sering terjadi dalam proses komunikasi. Gangguan ini dapat menyebabkan kesalahpahaman karena adanya perbedaan pemahaman antara komunikator dan komunikan terkait informasi yang disampaikan.

B. Proses Pengambilan Keputusan

Masa depan organisasi merupakan tanggung jawab utama setiap pemimpin. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemimpin perlu melakukan berbagai aktivitas dan kebijakan yang relevan. Salah satu tugas kunci yang diemban oleh pemimpin dalam upaya mencapai tujuan organisasi adalah pengambilan keputusan. Menurut Dermawan² pengambilan keputusan adalah bidang pengetahuan dan keterampilan yang perlu dijelajahi, dipelajari, dikuasai, dan dikembangkan dengan baik oleh setiap individu. Sedangkan menurut Robins pengambilan keputusan melibatkan proses memilih satu opsi di antara dua atau lebih alternatif yang ada. Pengambilan keputusan melibatkan proses rasional untuk menentukan pilihan atau alternatif

² *Pengambilan Keputusan* (Bandung: Alfabeta, 2004), 125.

yang tepat, dengan menghindari keputusan yang tidak masuk akal atau tanpa dasar yang kuat, serta berdasarkan data yang akurat. Menurut Rivai & Mulyadi, pengambilan keputusan adalah serangkaian langkah yang diambil oleh individu atau kelompok untuk memecahkan masalah. Keputusan diambil sebagai respons terhadap adanya masalah. Oleh karena itu, penting untuk mengakui bahwa pengambilan keputusan memiliki peran yang signifikan dalam konteks organisasi.

Teori pengambilan keputusan klasik mengasumsikan bahwa keputusan harus sepenuhnya rasional. Proses pengambilan keputusan terdiri dari langkah-langkah berikut: (1) Mengidentifikasi masalah, (2) Membentuk atau menetapkan tujuan dan hasil yang diinginkan, (3) Menghasilkan semua alternatif yang mungkin, (4) Mempertimbangkan konsekuensi dari setiap alternatif, (5) Mengevaluasi semua alternatif, (6) Memilih alternatif terbaik yang memaksimalkan tujuan dan hasil yang diinginkan, (7) Mengimplementasikan dan mengevaluasi keputusan yang diambil. Menurut Ivancevich dan rekan (2006: 161), terdapat sembilan proses pengambilan keputusan rasional, yaitu: (1) Menetapkan target dan tujuan spesifik serta mengukur hasil, (2) Mengidentifikasi dan mendefinisikan masalah, (3) Menetapkan prioritas, (4) Mempertimbangkan penyebab masalah, (5) Mengembangkan solusi alternatif, (6) Mengevaluasi semua alternatif solusi, (7) Memilih solusi, (8) Melaksanakan keputusan, (9) Mengikuti langkah-langkah tindak lanjut.

C. Sumber dan Tujuan Perubahan Organisasi

Perubahan dalam organisasi meliputi berbagai perubahan seperti penambahan anggota baru, modifikasi program, dan lain sebagainya. Untuk mencapai perubahan yang sukses, diperlukan keterlibatan manajemen puncak yang melibatkan pimpinan eksekutif. Biasanya, terdapat seseorang yang menjadi inisiator dan perancang ide perubahan tersebut. Seorang agen perubahan bertanggung jawab dalam melaksanakan perubahan tersebut. Komunikasi yang efektif mengenai perubahan harus dilakukan secara rutin oleh seluruh anggota organisasi. Perubahan dalam organisasi melibatkan berbagai proses yang meliputi pendekatan yang baik, komunikasi yang lancar, dan pendidikan yang efektif. Secara mendasar, perubahan dalam organisasi bertujuan untuk: (1) Meningkatkan efektivitas organisasi, (2) Meningkatkan kesejahteraan semua anggota organisasi,

(3) Berfokus pada masa depan, (4) Mendekatkan diri dengan pelanggan atau pengguna jasa organisasi.

Beberapa faktor atau sumber yang dapat mendorong terjadinya perubahan dalam organisasi meliputi: : a) Lingkungan. Perubahan dalam organisasi sering kali dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi dalam lingkungannya. Lingkungan umum organisasi di masyarakat mencakup faktor-faktor seperti teknologi, ekonomi, hukum, politik, dan kebudayaan., b) Sasaran dan nilai. Perubahan dalam organisasi juga dapat muncul dari modifikasi sasaran organisasi. Perubahan nilai-nilai juga memiliki peranan penting dalam mengakibatkan perubahan pada sasaran organisasi., c) Teknik. Sistem teknik merupakan salah satu sumber perubahan dalam organisasi. Perubahan teknik ini melibatkan perubahan dalam bentuk dan fungsi produk atau layanan, serta proses transformasi yang digunakan oleh organisasi tersebut, d) Struktur. Selain itu, perubahan dalam organisasi juga dapat dipicu oleh perubahan dalam subsistem struktur. Perubahan ini melibatkan perubahan dalam sistem dan subsistem lainnya dalam organisasi., e) Manajerial. Dalam tugas perencanaan dan pengawasan, peran manajer adalah menjaga keseimbangan dinamis antara kebutuhan akan stabilitas dan kelangsungan organisasi dengan kebutuhan untuk beradaptasi dan berinovasi, dan f) Konsultan. Adapun tujuan dari perubahan organisasi tersebut adalah :

1. Meningkatkan kemampuan organisasi

Sebelumnya, penting untuk memahami bahwa organisasi adalah kolaborasi antara sekelompok individu untuk mencapai tujuan yang sama. Oleh karena itu, perubahan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.

2. Meningkatkan peranan organisasi

Penting untuk memahami peran organisasi terlebih dahulu. Organisasi berfungsi sebagai wadah untuk menyampaikan suara dan pendapat, serta sebagai tempat untuk melakukan kegiatan secara bersama-sama. Peran organisasi dalam sebuah perusahaan memiliki kepentingan yang besar, karena perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu yang membutuhkan aktivitas, kerjasama, dan sumber daya manusia. Ketiga unsur ini hadir dalam organisasi

tersebut. Dengan demikian, kesimpulannya adalah perusahaan memerlukan organisasi di dalamnya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Melakukan penyesuaian secara internal dan eksternal

Perubahan dilakukan supaya organisasi dapat tetap berkembang secara internal perusahaan itu sendiri dan secara eksternal tetap eksis diluar organisasi.

4. Meningkatkan daya tahan organisasi

Perubahan dilakukan supaya organisasi tetap bertahan dan berkembang

5. Mengendalikan suasana kerja

Perubahan dilakukan organisasi supaya tetap memiliki susunan kerja agar organisasi tetap berkembang.

Menurut Richard L. Daft³ perubahan organisasi yang terencana biasanya ditargetkan untuk meningkatkan efektivitas pada beberapa hal yaitu:

- Human Resources / sumber daya manusia
- Functional Resources / sumber daya fungsional
- Technological Capabilities / kemampuan teknologi
- Organizational Capabilities / kapabilitas organisasi

Menurut Lataf⁴ ada beberapa model perubahan organisasi yaitu : 1) Model Perubahan Lewin, 2) Model Perubahan Pasmore, 3) Model Perubahan Kraitmer dan Kinicki. Model Perubahan Lewin. Dalam buku Robbins dan Judge, Kurt Lewin mengembangkan model perubahan yang terdiri dari tiga tahap. Model ini mencakup tahap inisiasi perubahan, pengelolaan perubahan, dan stabilisasi proses perubahan itu sendiri. Lebih rinci, Robbins menjelaskan tahap perubahan tersebut dengan istilah *unfreezing*, *Moving* dan *refreezing*⁵. *Unfreezing* adalah langkah awal dalam tahap perubahan. Pada tahap ini, terjadi pencairan perilaku dan sistem lama (status quo). Pertentangan antara faktor-faktor yang mendorong perubahan dan faktor-faktor yang menentangnya terjadi pada tahap ini. Proses pencairan berjalan dengan baik jika kekuatan pendorong perubahan mendominasi. Selanjutnya, kekuatan pendorong perubahan akan mendorong perilaku dan sistem menuju ke arah yang

³ *Organization Theory and Design, Administrative Science Quarterly*, 10th ed., vol. 29 (Mason, USA: South Western Cengage Learning, 2008), 410.

⁴ "Perubahan Dan Pengembangan Organisasi," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 2 (2020): 80.

⁵ T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Perilaku Organisasi* (Salemba Empat, 2008).

diinginkan. Tahap "*moving*" merupakan tahap pembelajaran. Pada tahap ini, para pekerja diberikan informasi baru, model kerja, dan sistem yang diharapkan akan diterapkan di masa depan. Selain itu, juga diperkenalkan cara pandang baru bagi para pengambil keputusan. Tahap "*refreezing*" adalah tahap di mana perilaku, sistem, dan cara pandang yang diharapkan dibekukan kembali. Pada tahap ini, penting untuk memberikan penguatan dan penegasan ulang mengenai arti penting perubahan yang sedang dilakukan. Untuk mendukung perubahan jangka panjang, diperlukan sistem yang mengawasi dan menjamin pelaksanaan perubahan yang sedang berlangsung.

Dalam model perubahan tiga tahap, Lewin mengusulkan beberapa asumsi yang menjadi dasar keberhasilan perubahan. Asumsi-asumsi yang digunakan oleh Lewin mencakup: 1) Proses perubahan melibatkan pembelajaran hal baru, bukan hanya meneruskan sikap atau perilaku yang ada saat ini. 2) Perubahan harus didorong oleh keinginan dan motivasi untuk berubah. 3) Manusia adalah agen perubahan yang memiliki peran penting dalam menginisiasi dan mendorong perubahan. 4) Adanya resistensi terhadap perubahan adalah hal yang wajar, meskipun tujuan perubahan sangat diinginkan. 5) Perubahan yang efektif membutuhkan penguatan perilaku baru, sikap, dan praktik-praktik organisasional⁶.

Model Perubahan Pasmore. Menurut Pasmore, proses perubahan dalam organisasi terdiri dari delapan tahap. Tahapan-tahapan perubahan organisasi tersebut mencakup: 1) Tahap persiapan, di mana langkah-langkah awal untuk mempersiapkan perubahan dilakukan, 2) Tahap analisis kekuatan dan kelemahan, di mana evaluasi terhadap faktor-faktor internal dan eksternal organisasi dilakukan, 3) Tahap perancangan sub unit organisasi baru, di mana desain unit-unit baru dalam organisasi dibuat, 4) Tahap perancangan proyek, di mana rencana dan struktur proyek perubahan ditentukan, 5) Tahap perancangan sistem kerja, di mana desain sistem kerja yang baru dirancang, 6) Tahap perancangan sistem pendukung, di mana sistem pendukung seperti pelatihan dan pengembangan karyawan dirancang, 7) Tahap perancangan mekanisme integratif, di mana mekanisme untuk mengintegrasikan perubahan dalam organisasi dibuat, dan 8)

⁶ T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Perilaku Organisasi* (Salemba Empat, 2008).

Tahap implementasi perubahan, di mana perubahan yang direncanakan diterapkan dan dijalankan.

Model Perubahan Kraitmer dan Kinicki. Model perubahan yang diajukan oleh Kraitner dan Kinicki adalah suatu pendekatan sistem yang menyediakan kerangka kerja untuk menggambarkan kompleksitas perubahan dalam organisasi. Pendekatan sistem ini melibatkan komponen-komponen yang saling terkait, yaitu input, elemen-elemen yang menjadi target perubahan, dan output. Input merupakan faktor-faktor yang memicu terjadinya perubahan. Setiap perubahan organisasional harus selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi, serta mempertimbangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Selain itu, perubahan juga harus mempertimbangkan ancaman yang berasal dari internal dan eksternal organisasi⁷.

Proses pengembangan organisasi sebagai bagian dari rencana perubahan organisasi dimulai dengan melakukan tindakan diagnosis. Tindakan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan perubahan dan pengembangan organisasi. Dalam tahap diagnosis, dilakukan pengumpulan dan analisis informasi yang relevan dengan tujuan perubahan organisasi. Setelah tahap pengumpulan dan analisis, langkah selanjutnya adalah melakukan intervensi dengan bekerja sama dengan individu yang memiliki keinginan untuk melakukan perubahan. Setelah itu, dilakukan penguatan untuk memperoleh dukungan penuh dari mereka yang mendukung rencana perubahan dan pengembangan organisasi.

Menurut Wijaya⁸ tujuan pengembangan organisasi meliputi beberapa hal, antara lain: 1) Membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan anggota staf organisasi, 2) Meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah organisasi secara lebih transparan, dan 3) Mendorong terciptanya komunikasi yang terbuka dalam organisasi.

D. Pandangan dan Pendekatan Tentang Perubahan Organisasi

Ada beberapa pandangan terhadap perubahan organisasi, yaitu: 1) Perubahan birokrasi, 2) Pandangan demokrasi dan liberalisasi, 3) Pandangan

⁷ Siti Musyarofah, "Pengaruh Penggunaan Anggaran Dan Gaya Manajemen Terhadap Hubungan Antar Perubahan Strategik Dan Kinerja Organisasi," *JAAI* 8, no. 1 (2004): 43–63.

⁸ *Perilaku Organisasi*, 278.

perubahan yang direncanakan. Dalam konteks perubahan birokrasi, pandangan ini menyatakan bahwa target atau tujuan perubahan organisasi adalah birokrasi itu sendiri, yang merupakan alat administrasi untuk mencapai tujuan dan juga sebagai instrumen kekuasaan dan pengaruh. Menurut konsep ini, dalam menghadapi diferensiasi dalam birokrasi, penting untuk melakukan seleksi individu-individu yang akan melaksanakan tugas-tugas atau memegang posisi dalam birokrasi berdasarkan kualifikasi yang spesifik yang diperlukan oleh masing-masing fungsi tersebut.

Dalam perspektif demokrasi dan liberalisasi, terdapat enam kekuatan yang mendorong organisasi untuk memodifikasi struktur atau iklimnya guna menghadapi tantangan lingkungan modern, yaitu: 1) Peningkatan kecepatan perubahan yang mengharuskan adaptasi organisasi, 2) Kemajuan teknologi yang mempercepat perubahan, 3) Kompleksitas organisasi yang semakin meningkat akibat pertumbuhan dan perkembangan teknologi (termasuk sumber daya yang semakin kompleks), 4) Perubahan sikap karyawan yang semakin terdidik dan profesional, 5) Harapan karyawan untuk memiliki lebih banyak kebebasan dan kekuasaan dalam pekerjaan mereka.

Dalam perspektif perubahan yang direncanakan, pendekatan ini menentang pandangan Weber dan berpendapat bahwa organisasi secara umum, dan manajemen khususnya, dapat mengenali kesenjangan antara situasi yang ada dengan situasi yang diharapkan berdasarkan berbagai pengukuran. Upaya yang terkait dengan hal tersebut disebut sebagai perbaikan organisasi, dengan fokus pada efektivitas, efisiensi, dan kepuasan anggota organisasi. Dengan demikian, tujuan humanisme industri memiliki dua aspek: 1) memberikan kesempatan kepada individu untuk mengaktualisasikan diri dalam pekerjaan dan iklim organisasi, dan 2) memfasilitasi adaptasi organisasi terhadap perubahan melalui pengembangan sistem organik yang responsif terhadap perubahan lingkungan dengan cepat.

Selain pandangan terhadap perubahan organisasi juga ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan dalam perubahan organisasi tersebut, yaitu: 1) Pendekatan struktur, 2) pendekatan teknologi dan 3) pendekatan orang. Perubahan dalam struktur organisasi melibatkan modifikasi dan pengaturan sistem

internal, seperti pedoman kerja, ukuran dan komposisi kelompok kerja, sistem komunikasi, serta hubungan tanggung jawab dan wewenang. Pendekatan struktural dapat dibagi menjadi tiga kelompok yang mencakup:

- a. Dengan menerapkan prinsip-prinsip desain organisasi klasik, pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan pembagian kerja yang sesuai dengan tanggung jawab jabatan anggota organisasi, mengubah rentang manajemen, serta melakukan deskripsi jabatan dan sejenisnya.
- b. Dengan menerapkan desentralisasi, pendekatan ini berfokus pada pembentukan unit organisasi yang lebih kecil dan mandiri serta memberikan perhatian yang lebih besar pada kegiatan yang memiliki tingkat orientasi yang tinggi. Dampaknya adalah peningkatan kinerja kerja.
- c. Dengan melakukan modifikasi pada aliran kerja dalam organisasi, pendekatan ini berdasarkan keyakinan bahwa pengaturan aliran kerja dan pengelompokan keahlian yang tepat akan secara langsung meningkatkan produktivitas dan cenderung meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, F.W. Taylor dan pengikutnya menganalisis dan memperbaiki interaksi antara karyawan dan mesin-mesin untuk meningkatkan efisiensi, terutama seiring perubahan teknologi. Namun, seringkali perubahan yang dilakukan tidak sesuai dengan struktur organisasi yang ada. Dampaknya adalah terciptanya ketidakpuasan dan gangguan hubungan antara anggota organisasi, yang berakibat pada penurunan produktivitas, peningkatan kecelakaan, dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi.

Pendekatan teknostruktural menggabungkan pendekatan struktural dan pendekatan teknologi dengan tujuan meningkatkan kinerja melalui perubahan dalam berbagai aspek, baik struktur organisasi maupun teknologi yang digunakan. Salah satu contohnya adalah pengenalan teknologi baru yang diikuti dengan restrukturisasi bagian-bagian menjadi lebih kecil. Pada pendekatan orang, fokus utamanya adalah mengubah perilaku karyawan secara langsung melalui penekanan pada peningkatan keterampilan, sikap, persepsi, dan harapan mereka. Hal ini bertujuan agar karyawan mampu melaksanakan tugas dengan efektif.

E. Perubahan dan pengembangan dalam Kurikulum Merdeka

Beranjak dari konsep perubahan dan pengembangan, didalam bidang pendidikan juga mengalami perubahan yang baru-baru ini terjadi pada perubahan kurikulum yang digunakan didalam masing-masing satuan pendidikan. Kurikulum yang merupakan jantungnya sekolah perlu untuk dirubah karena kurikulum berperan sebagai sebuah alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Namun, kurikulum tidak bersifat statis dan tidak boleh dianggap sebagai sesuatu yang tidak dapat mengalami perubahan. Perubahan dalam kurikulum merupakan hal yang wajar dan diperlukan, mengingat sifatnya yang harus senantiasa dinamis. Perubahan tersebut mencerminkan kemampuan kurikulum untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman dan memenuhi tuntutan yang ada⁹.

Setelah era reformasi, kurikulum di Indonesia telah mengalami tiga kali perubahan yang diterapkan secara nasional. Pertama, ada Rintisan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada tahun 2004, kemudian dilanjutkan dengan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada tahun 2006, dan yang terakhir adalah Kurikulum 2013 (K13). Selanjutnya, dalam masa pandemi Covid-19, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengeluarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 719/P/2020 yang mengatur pedoman pelaksanaan kurikulum pada satuan pendidikan dalam kondisi khusus, yang sering disebut sebagai kurikulum darurat¹⁰. Kemudian, diperkenalkanlah Kurikulum Prototipe di 2.500 sekolah penggerak di seluruh Indonesia sebagai upaya pengembangan kurikulum. Kurikulum Prototipe kemudian berganti nama menjadi Kurikulum Merdeka, yang rencananya akan diberlakukan mulai tahun ajaran 2022/2023. Perubahan-perubahan ini menunjukkan bahwa kurikulum memiliki sifat yang dinamis dan terus beradaptasi dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pendidikan.

Kurikulum merdeka dipandang perlu dikembangkan dalam pendidikan di Indonesia. Kurikulum di ubah dikarenakan kurikulum yang sebelumnya dirasa sudah tidak sesuai lagi dengan zaman yang zaman selalu berubah sehingga

⁹ I Gusti Ngurah Santika, Ni Ketut Suarni, and I Wayan Lasmawan, "Analisis Perubahan Kurikulum Ditinjau Dari Kurikulum Sebagai Suatu Ide," *Jurnal Education and development* 10, no. 3 (2022): 694–700.

¹⁰ I Gusti Ngurah Santika, Ni Ketut Suarni, and I Wayan Lasmawan, "Analisis Perubahan Kurikulum.

kurikulum juga berubah untuk menunjang pendidikan menjadi lebih baik dan efisien untuk para peserta didik¹¹. Perubahan pada Kurikulum Merdeka ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih relevan, kreatif, dan mendukung perkembangan holistik siswa. Perubahan dan pengembangan yang terjadi pada kurikulum merdeka diantaranya:

- a. Pemfokusan pada kompetensi: Kurikulum Merdeka menekankan pengembangan kompetensi siswa yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Selain kompetensi akademik, juga diberikan penekanan pada pengembangan kompetensi sosial, emosional, dan keterampilan hidup.
- b. Pembelajaran berbasis proyek: Pendekatan pembelajaran berbasis proyek menjadi salah satu pilar penting dalam Kurikulum Merdeka. Siswa didorong untuk aktif terlibat dalam proyek-proyek nyata yang relevan dengan konteks kehidupan sehari-hari mereka. Melalui proyek ini, siswa dapat mengembangkan pemahaman mendalam, keterampilan berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan bekerja secara kolaboratif.
- c. Pemberdayaan siswa: Kurikulum Merdeka memberikan peran yang lebih aktif kepada siswa dalam proses pembelajaran. Siswa didorong untuk mengambil inisiatif, mengelola waktu dan sumber daya, serta belajar secara mandiri. Guru bertindak sebagai fasilitator dan pendamping dalam proses pembelajaran.
- d. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran: Kurikulum Merdeka mendorong penggunaan teknologi pendidikan sebagai alat untuk meningkatkan pembelajaran. Teknologi dapat digunakan untuk mengakses sumber daya pembelajaran yang lebih luas, berkolaborasi dengan siswa dan guru di tempat lain, serta menciptakan pengalaman pembelajaran yang interaktif.
- e. Penilaian formatif: Pendekatan penilaian dalam Kurikulum Merdeka lebih menekankan pada penilaian formatif yang berkelanjutan. Guru memberikan umpan balik kepada siswa secara terus-menerus untuk membantu mereka memperbaiki pemahaman dan kinerja mereka. Penilaian difokuskan pada pengembangan kemampuan siswa, bukan hanya pada penilaian akhir.

¹¹ Muhammad Fadillah, "Perubahan Kurikulum di Indonesia Menjadikan Pendidikan di Indonesia Lebih Baik" (2013): 1–6.

Dalam implementasi Kurikulum Merdeka, terdapat berbagai kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan untuk mendukung guru dan siswa dalam mengadopsi pendekatan pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan mandiri. Berikut adalah beberapa contoh kegiatan pengembangan yang umum dilakukan dalam Kurikulum Merdeka:

- a. Pelatihan dan Workshop: Guru dan staf pendidikan dapat mengikuti pelatihan dan workshop yang khusus dirancang untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka dalam menerapkan Kurikulum Merdeka. Pelatihan ini dapat mencakup pemahaman konsep Kurikulum Merdeka, strategi pembelajaran inovatif, penilaian formatif, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan pengembangan keterampilan abad ke-21.
- b. Kolaborasi dan Diskusi Profesional: Guru-guru dapat berkolaborasi dan berpartisipasi dalam diskusi profesional untuk berbagi pengalaman, ide, dan praktik terbaik terkait implementasi Kurikulum Merdeka. Diskusi ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, kelompok kerja, atau forum online.
- c. Riset Tindakan: Guru-guru dapat melaksanakan riset tindakan sebagai upaya untuk memperbaiki praktik pembelajaran mereka dalam konteks Kurikulum Merdeka. Riset tindakan memungkinkan guru untuk secara sistematis mempelajari dan mengembangkan praktik pembelajaran mereka, serta mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan hasil belajar siswa.
- d. Pembelajaran Berkelanjutan: Guru-guru dapat melanjutkan pendidikan dan pengembangan profesional mereka melalui program pembelajaran berkelanjutan. Ini dapat mencakup kursus online, seminar, konferensi, atau program pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan organisasi terkait.
- e. Pembentukan Komunitas Pembelajaran Profesional: Guru-guru dapat membentuk komunitas pembelajaran profesional di sekolah atau tingkat yang lebih luas. Komunitas ini dapat memberikan ruang untuk berbagi pengetahuan, saling mendukung, dan berkolaborasi dalam mengembangkan praktik pembelajaran yang inovatif.
- f. Pengembangan Materi Pembelajaran: Guru-guru dapat berkolaborasi untuk mengembangkan dan membagikan materi pembelajaran yang sesuai dengan

Kurikulum Merdeka. Hal ini dapat dilakukan melalui penulisan bersama, pengembangan sumber daya pembelajaran digital, atau penggunaan platform berbagi sumber daya.

Evaluasi dan Pemantauan: Pihak sekolah atau pemerintah dapat melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap implementasi Kurikulum Merdeka untuk mengidentifikasi tantangan dan kesempatan dalam pelaksanaannya. Evaluasi ini dapat digunakan untuk menginformasikan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut dalam implementasi Kurikulum Merdeka.

Kesimpulan

Kondisi saat ini di dunia ini telah menghadirkan berbagai tantangan dan perubahan yang signifikan. Dalam menghadapi kondisi ini, perubahan perlu dilakukan di berbagai aspek kehidupan kita, termasuk dalam lingkup sosial, ekonomi, politik, dan pendidikan. Dibidang pendidikan perubahan yang terjadi baru-baru ini dalam penerapan kurikulum merdeka. Kurikulum Merdeka memang merupakan salah satu perubahan besar yang terjadi dalam sistem pendidikan saat ini. Ini adalah pendekatan inovatif yang bertujuan untuk memberikan kebebasan belajar dan pengembangan pribadi kepada siswa.

Daftar Rujukan

- Daft, Richard L. *Organization Theory and Design*. Administrative Science Quarterly. 10th ed. Vol. 29. Mason, USA: South Western Cengage Learning, 2008.
- Dermawan, Rizki. *Pengambilan Keputusan*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Latar, Bakroni. "Perubahan Dan Pengembangan Organisasi." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 2 (2020): 75–84.
- Musyarofah, Siti. "Pengaruh Penggunaan Anggaran Dan Gaya Manajemen Terhadap Hubungan Anatar Perubahan Strategik Dan Kinerja Organisasi." *JAAI* 8, no. 1 (2004): 43–63.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, 2008.
- Wijaya, Candra. *Perilaku Organisasi*. Edited by M.Pd Nasrul Syakur Chaniago. Lembaga Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 1st ed. Medan, 2017.