

Manajemen Perubahan: Mengatasi Keengganan Guru Olahraga untuk Mengikuti Program Calon Guru Penggerak

Imas Nurwaningsih, Masubaitillah, Fatimah

Pasca Sarjana/UNIBA

masnurwaningsih79@gmail.com, ubaitillah12@gmail.com, fatimahrizki009@gmail.com.

Abstract

This study explores the challenges PE teachers face in participating in teacher candidate mobilization programs and identifies strategies to overcome their reluctance. This program aims to improve the quality of teaching by developing teachers who can become agents of positive change in schools. Despite the potential benefits, PE teachers often show reluctance to engage in these programs.

Through a qualitative case study approach, data was collected from sports teachers at State Middle School 14 Cilegon City who had expressed their reluctance to participate in this program. Factors contributing to this reluctance include uncertainty about the benefits of the program for sports education, comfort in existing training methods, and fear of new challenges in a leadership role. These findings are in line with existing literature on change management and teacher professional development.

To overcome the reluctance of PE teachers, this study suggests implementing effective change management strategies adapted to the PE context. These strategies include clear communication of the program's goals and benefits for sports education, as well as providing specific support and training for sports training and leadership.

This study concludes that to overcome the reluctance of sports teachers to participate in programs such as teacher candidate mobilization, an appropriate approach is needed that takes into account the special needs and challenges in sports education. By implementing tailored strategies, schools can increase PE teacher engagement and ultimately improve the quality of PE and student outcomes.

Keywords: *change management, teacher reluctance, prospective teacher leader program*

Abstrak

Studi ini menggali tantangan yang dihadapi guru olahraga dalam berpartisipasi dalam program calon guru penggerak dan mengidentifikasi strategi untuk mengatasi keengganan mereka. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dengan mengembangkan guru-guru yang dapat menjadi agen perubahan positif di sekolah. Meskipun memiliki manfaat potensial, guru olahraga seringkali menunjukkan keengganan untuk terlibat dalam program ini.

Melalui pendekatan studi kasus kualitatif, data dikumpulkan dari guru olahraga di Sekolah Menengah Negeri 14 Kota Cilegon yang telah menyatakan keengganannya untuk berpartisipasi dalam program ini. Faktor-faktor yang menyebabkan keengganan ini termasuk ketidakpastian tentang manfaat program untuk pendidikan olahraga, kenyamanan dalam metode pelatihan yang sudah ada, dan ketakutan akan tantangan baru dalam peran kepemimpinan. Temuan ini sejalan dengan literatur yang ada tentang manajemen perubahan dan pengembangan profesional guru.

Untuk mengatasi keengganan guru olahraga, studi ini menyarankan untuk menerapkan strategi manajemen perubahan yang efektif yang disesuaikan dengan konteks

pendidikan olahraga. Strategi-strategi ini termasuk komunikasi yang jelas tentang tujuan dan manfaat program untuk pendidikan olahraga, serta memberikan dukungan dan pelatihan khusus untuk pelatihan olahraga dan kepemimpinan.

Studi ini menyimpulkan bahwa untuk mengatasi keengganan guru olahraga untuk berpartisipasi dalam program seperti calon guru penggerak diperlukan pendekatan yang tepat yang mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan khusus dalam pendidikan olahraga. Dengan menerapkan strategi yang disesuaikan, sekolah dapat meningkatkan keterlibatan guru olahraga dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan olahraga dan hasil siswa.

Kata Kunci: manajemen perubahan, keengganan, guru olahraga, program calon pemimpin guru

PENDAHULUAN

Guru penggerak adalah seorang guru yang memiliki peran penting dalam mendorong perubahan dan peningkatan di lingkungan sekolah. ¹Guru penggerak adalah pemimpin pembelajaran yang mendorong tumbuh kembang murid secara holistik, aktif dan proaktif dalam mengembangkan pendidik lainnya untuk mengimplementasikan pembelajaran yang berpusat kepada murid, serta menjadi teladan dan agen transformasi ekosistem pendidikan untuk mewujudkan profil Pelajar Pancasila. Mereka biasanya memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat, motivasi tinggi, dan komitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru penggerak dapat menjadi agen perubahan yang memotivasi guru lainnya, mengembangkan inovasi dalam metode pengajaran, serta memimpin proyek-proyek perbaikan di sekolah.

Peran guru penggerak meliputi memfasilitasi kolaborasi antar guru, memberikan pelatihan dan bimbingan kepada rekan-rekan guru, serta memimpin inisiatif perubahan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Mereka juga berperan dalam membangun budaya sekolah yang inklusif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran yang efektif.

Guru penggerak sering kali dipilih berdasarkan kualitas kepemimpinan, kompetensi akademik, dan dedikasi terhadap profesi pendidikan. Mereka dapat menjadi motor penggerak dalam transformasi positif di sekolah dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan memberdayakan seluruh komunitas pendidikan.

¹ ¹Kemendikbud Apa itu guru penggerak (2020) Dapodik www.dapodik.co.id/2020/11/apa-itu-guru-penggerak-kemendikbud-ini.htm

Perubahan keengganan merujuk pada upaya untuk mengubah sikap, perilaku, atau keputusan seseorang yang menunjukkan ketidaksetujuan, ketidaknyamanan, atau ketidakmampuan terhadap suatu perubahan. Keengganan tersebut dapat muncul ketika seseorang merasa tidak yakin, takut, atau tidak siap untuk menghadapi perubahan yang diusulkan.

Perubahan berarti melakukan pekerjaan dengan hal yang baru, alur yang baru, teknologi baru, sistem yang baru, prosedur yang baru dan lain sebagainya yang sifatnya mengganggu sistem yang lama secara signifikan (Darma & Banurea, 2019)²

Program calon guru penggerak adalah program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah-sekolah. Namun, seringkali guru-guru mengalami keengganan untuk mengikuti program ini. Manajemen perubahan yang efektif diperlukan untuk mengatasi keengganan ini. Suatu organisasi khususnya lembaga pendidikan dalam dewasa ini wajib untuk melakukan perubahan dan terus berinovasi dalam berbagai aspek agar lembaga pendidikan dapat terus eksis untuk mengantisipasi perubahan dan perkembangan zaman sehingga mereka tidak perlu menunggu adanya masalah untuk membuat suatu perubahan-perubahan sehingga lembaga pendidikan mengalami kemunduran (Munir & Zakiyah, 2017)³

Guru olahraga memiliki peran penting dalam mengembangkan keterampilan fisik, mental, dan sosial siswa melalui Pelajaran olahraga. Namun, dalam menghadapi perubahan dan peningkatan dalam pendidikan, guru olahraga juga diharapkan dapat menjadi pemimpin yang mendorong inovasi dan perubahan positif di lingkungan sekolah. Program calon guru penggerak adalah salah satu cara untuk mengembangkan peran ini.

Namun, meskipun program ini memiliki manfaat potensial, guru olahraga seringkali menunjukkan keengganan untuk berpartisipasi. Keengganan ini dapat menjadi hambatan serius dalam meningkatkan kualitas pengajaran olahraga dan menciptakan lingkungan sekolah yang lebih baik secara keseluruhan. Oleh karena

itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan keengganan ini dan mengidentifikasi strategi yang efektif untuk mengatasi mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang secara sederhana dengan alur induktif yang dimaksudkan pada proses atau peristiwa penjas yang dapat ditarik suatu kesimpulan dari proses atau peristiwa tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 14 Cilegon yang berlokasi di Jl. Kali Kalong, Taman Baru, Kec Citangkil, Kota Cilegon, Banten 42441. Informan dalam penelitian ini adalah salah satu guru olahraga di SMPN 14 Kota Cilegon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Keengganan guru dalam mengikuti Program Calon Guru Penggerak (CGP). Penelitian ini dilakukan pada tanggal 18 Maret 2024. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.

²Achmad Baidowi (2022) Jambura Journal of Educational Management Volume (3) Nomor (1), Halaman 55-63

³Achmad Baidowi (2022) Jambura Journal of Educational Management Volume (3) Nomor (1), Halaman 55-63

⁴Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. Quanta, 2(2), 83-91.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengertian Perubahan

⁵Perubahan adalah suatu hal yang tak bisa dihindari dalam hidup manusia. Dalam ilmu pengetahuan, ada berbagai konsep dan interpretasi tentang perubahan. Dari segi definisi, ada berbagai konsep dan interpretasi tentang pengertian mengenai perubahan dari berbagai ahli atau pakar.

Kurt Lewin adalah seorang psikolog sosial yang mengatakan, Perubahan adalah modifikasi dalam keadaan, perilaku, atau situasi, yang terdiri dari tiga tahap: unfreeze, change dan refreeze.

1. Tahap Unfreeze: tahap ini melibatkan mengurangi resistensi terhadap perubahan dan mempersiapkan individu atau organisasi untuk menerima perubahan yang akan datang, tahap ini melibatkan mengubah keyakinan, nilai-nilai dan pola pikir yang sudah map.
2. Tahap Change: Tahap ini melibatkan implementasi perubahan secara aktif. Lewin menekankan pentingnya melibatkan partisipasi aktif individu dalam proses

perubahan agar mereka merasa memiliki perubahan tersebut. Selama tahap ini, individu dan organisasi mengadopsi perilaku baru yang diinginkan.

3. Tahap Refreeze: Tahap terakhir ini melibatkan mengkonsolidasikan perubahan yang terjadi dan menjaga agar perubahan tersebut menjadi bagian yang permanen dari budaya dan struktur organisasi. Tahap ini melibatkan pembentukan rutinitas baru, pengukuhan perilaku baru, dan penyesuaian sistem dan proses agar sesuai dengan perubahan yang diinginkan.

William Bridges adalah seorang konsultan manajemen yang mengkhususkan diri dalam manajemen perubahan dan transaksi. Menurutnya, perubahan adalah tahap atau periode di mana individu atau organisasi bergerak dari suatu masa lalu yang sudah lewat menuju masa depan yang belum pasti.

Dari kedua pakar atau ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan adalah suatu langkah yang membuat seseorang, organisasi bergerak dari kebiasaan sebelumnya ke kebiasaan baru yang belum pernah dilakukan dengan melewati suatu tahapan tertentu.

Pengertian Keenggan

Keenggan berasal dari kata enggan yang memiliki arti dalam kelas nomina atau benda sehingga keenggan dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat atau semua benda dan segala yang dibendakan⁶. Kata Benda yang berarti ketidacuhan, ketidaksungguhan, ketidaksudian. Dapat disimpulkan bahwa keenggan adalah ketidakacuhan, arti lainnya adalah ketidaksungguhan.

Keenggan Guru Olahraga mengikuti Calon guru Penggerak (CGP)

Guru olahraga memiliki peran penting dalam mengembangkan keterampilan fisik, mental, dan sosial siswa melalui Pelajaran olahraga. Namun, dalam menghadapi perubahan dan peningkatan dalam pendidikan, guru olahraga juga diharapkan dapat menjadi pemimpin yang mendorong inovasi dan perubahan positif di lingkungan sekolah. Program calon guru penggerak adalah salah satu cara untuk mengembangkan peran ini.

Dari sekian banyak guru olahraga SMP Negeri di Kota Cilegon, dapat di hitung dengan jari yang pernah mengikuti Calon Guru Penggerak. Yang berhasil lulus masuk ada 1 orang dan 2 orang sedang menunggu proses untuk pendidikan. Dalam hal ini khususnya untuk guru olahraga di SMPN 14 Cilegon yang terdiri dari 2 orang guru olahraga. Kedua guru olahraga tersebut sudah pernah mengikuti atau daftar untuk

mengikuti Calon Guru Penggerak tetapi yang pertama tidak lolos dan untuk yang kedua kalinya tidak lolos dalam wawancara. Seleksi Calon Guru Penggerak (CGP) itu terdiri dari 3 (Tiga) tahap. Yang pertama tahap seleksi administrasi dengan mengisi dan menjawab pertanyaan dalam bentuk essay. Seleksi tahap kedua simulasi mengajar dalam jaringan yang dilakukan selama 30 menit di depan 2 penguji. Seleksi tahap ke 3 (tiga) yaitu seleksi wawancara dan di wawancrai oleh dua penguji juga. Seleksi wawancara dilaksanakan dalam jaringan dengan waktu 60 menit. Lolos atau tidak nya dari tahap satu ke tahap berikutnya akan di umumkan dalam akun SIM PKB.

Dalam pelaksanaan hasil seleksi Calon Guru Penggerak (CGP) tidak adak ada nilai yang muncul, sehingga membuat peserta yang tidak lolos bertanya-tanya apa penyebab ketidaklulusannya dalam mengikuti seleksi Calon Guru Penggerak. Baik itu dalam seleksi tahap 1 sampai seleksi tahap 3. Setiap kelulusan hanya ada kata-kata selamat ada berhak melanjutkan ke tahap berikutnya.

Sebagai peserta merasa kecewa dengan hasil seleksi tanpa adanya nilai atau passinggrid yang tidak jelas. Melihat pengalaman mengajar sudah cukup lama dan untuk kompetensi pun dapat dikatakan pantas dan baik menurut pimpinan yang telah memberikan rekomendasi untuk mengikuti seleksi Calon Guru Penggerak (CGP) ini.

Selain itu ada beberapa alasan yang membuat guru olahraga tersebut enggan untuk mengikuti seleksi Calon Guru Penggerak (CGP) adalah :

1. Guru olahraga merupakan orang lapangan yang rata-rata malas untuk menulis, guru olahraga lebih kepada praktisi lapangan
2. Melihat kegiatan dari peserta seleksi CGP sebelumnya banyak meninggalkan kelas atau anak-anak untuk jam pembelajaran
3. Kurang suka untuk berlama-lama duduk di depan laptop untuk mengikuti pelatihan dalam jaringan
4. Hampir semua guru olahraga memiliki kegiatan di luar selain mengajar (menjadi pelatih dalam berbagai cabang olahraga minor yang di kuasanya)
5. Kegiatan yang dilakukan terkadang melebihi batas waktu (bisa sampai malam)
6. Tugas-tugas yang menumpuk dan hampir setiap hari
7. Mengganggu waktu dengan keluarga
8. Memerlukan banyak biaya, baik secara materi maupun non materi

Melihat dari kemampuan kompetensi guru olahraga sebenarnya memiliki kompetensi yang sama dengan guru-guru mata pelajaran lainnya. Hanya saja kebanyakan dari guru olahraga lebih memilih aktivitas di lapangan di banding dengan mengikuti workshop-

workshop ataupun webinar yang dilakukan dalam jaringan. Saat ini kebanyakan webinar dilakukan sudah dalam jaringan. Jangankan workshop dalam jaringan di luar jaringan pun, untuk guru olahraga tidak bisa berlama-lama duduk karena terbiasanya bergerak dan kelebihan dari guru olahraga itu rata-rata pada kinestetiknya.

KESIMPULAN

Guru penggerak memainkan peran penting dalam mendorong perubahan dan peningkatan di lingkungan sekolah. Mereka adalah pemimpin pembelajaran yang tidak hanya mendorong tumbuh kembang murid secara holistik, tetapi juga mengembangkan pendidik lainnya untuk mengimplementasikan pembelajaran yang berpusat pada murid. Namun, meskipun memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan, guru olahraga seringkali enggan untuk mengikuti Program Calon Guru Penggerak (CGP). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kebiasaan mereka yang lebih suka berada di lapangan daripada di dalam kelas, kesulitan dalam beradaptasi dengan pelatihan jaringan, dan kebutuhan untuk mengelola banyak tugas dan kegiatan di luar mengajar.

Manajemen perubahan yang efektif diperlukan untuk mengatasi keengganan guru olahraga dalam mengikuti CGP. Diperlukan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang menyebabkan keengganan ini serta identifikasi strategi yang efektif untuk mengatasi mereka. Selain itu, penting untuk memperjelas seleksi CGP, termasuk memberikan umpan balik yang jelas kepada peserta yang tidak lolos, untuk meningkatkan kepercayaan dan partisipasi mereka dalam program tersebut.

Dengan memahami dan mengatasi keengganan guru olahraga, kita dapat meningkatkan kualitas pengajaran olahraga dan menciptakan lingkungan sekolah yang lebih baik secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Baidowi (2022) Jambura Journal of Educational Management Volume (3) Nomor (1), Halaman 55-63
- Kamus Besar Bahasa Indonesia <https://kbbi.web.id/enggan>
- Kemendikbud Apa itu guru penggerak (2020) Dapodik www.dapodik.co.id/2020/11/apa-itu-guru-penggerak-kemendikbud-ini.htm
- Pengertian Perubahan Menurut Para Ahli : Memahami Konsep Perubahan Lebih Dalam <https://yokbelajar.com/pengertian-perubahan-menurut-para-ahli-memahami-konsep-perubahan-lebih-dalam/2573>

Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *Quanta*, 2(2), 83-91.