



Sekolah Adaptif: Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Responsif terhadap Perubahan

Rendy Reza Abitama^{1*}, Muhammad Abror Rahmat², Muhamad Subkhan³, Denda Ginanjar⁴

¹STKIP Arrahmaniyah Depok, Indonesia

²SMP Bina Nusantara Depok, Indonesia

³STKIP Arrahmaniyah Depok, Indonesia

⁴Universitas Linggabuana PGRI Sukabumi, Indonesia

rendyreza321@gmail.com^{*}, sebastianabrор11@gmail.com², muhamadsubkhan212@gmail.com³,
dendaginanjар@unlip.ac.id⁴

Alamat: Jl. Masjid Al-Ittihad No. 8-12, Bojong Pondok Terong, Kec. Cipayung, Kota Depok, Jawa Barat 16431

Korespondensi penulis: rendyreza321@gmail.com

Abstract. *An adaptive school is characterized by its ability to accommodate and respond to the dynamics of both external and internal environments, such as technological advancements, changes in educational policies, and evolving student needs. This research explores how schools can develop a culture of organization that is responsive to change through adaptive approaches. The study aims to investigate effective strategies for creating a flexible and innovative school environment and how the implementation of these strategies can enhance a school's capability to handle challenges and changes. Through a qualitative approach using case studies of schools that have successfully applied adaptive principles, findings indicate that an adaptive organizational culture can improve educational quality and increase stakeholder satisfaction. The research is intended to provide practical guidance for educational leaders in designing and implementing sustainable adaptive strategies.*

Keywords: *Adaptive School, Organizational Culture, Responsive.*

Abstrak. Sekolah adaptif ditandai dengan kemampuannya untuk mengakomodasi dan menanggapi dinamika lingkungan eksternal dan internal, seperti perkembangan teknologi, perubahan kebijakan pendidikan, dan kebutuhan siswa yang terus berkembang. Penelitian ini membahas bagaimana sekolah dapat mengembangkan budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan melalui pendekatan adaptif. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan sekolah yang fleksibel dan inovatif, serta bagaimana penerapan strategi tersebut dapat meningkatkan kemampuan sekolah dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada beberapa sekolah yang telah berhasil menerapkan prinsip-prinsip adaptif, temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif dapat memperbaiki kualitas pendidikan dan meningkatkan kepuasan stakeholder. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi pemimpin pendidikan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi adaptif yang berkelanjutan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Responsif, Sekolah Adaptif.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sektor pendidikan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Sekolah, sebagai lembaga pendidikan, tidak lagi dapat beroperasi dengan model yang statis dan konvensional. Perubahan sosial, kemajuan teknologi, dan dinamika kebutuhan siswa memerlukan sekolah untuk beradaptasi secara cepat dan efektif. Konsep “sekolah adaptif” menjadi sangat relevan, di mana sekolah dituntut untuk mengembangkan budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan agar tetap relevan dan

efektif dalam menyediakan pendidikan berkualitas. Sekolah adaptif merupakan sebuah pendekatan yang memungkinkan institusi pendidikan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan siswa. Menurut Firdausyi (2024), sekolah adaptif adalah sekolah yang mampu berinovasi dan bereaksi terhadap perubahan eksternal dengan cara yang terstruktur dan sistematis. Firdausyi menekankan bahwa perubahan dalam pendidikan seringkali memerlukan perubahan mendalam dalam cara sekolah beroperasi, termasuk cara mereka memandang dan mengelola perubahan.

Budaya organisasi yang adaptif memainkan peran kunci dalam kemampuan suatu sekolah untuk mengatasi dan merespons perubahan. Budaya ini mencakup sikap, nilai, dan praktik yang memungkinkan sekolah untuk mengintegrasikan inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam sistem pendidikan mereka. Sekolah yang memiliki budaya adaptif tidak hanya mampu menanggapi perubahan dengan cepat tetapi juga berproaktif dalam menciptakan peluang baru untuk pengembangan. Budaya organisasi di sekolah dapat dipahami sebagai nilai, kepercayaan, dan praktik yang membentuk cara kerja dan interaksi dalam lingkungan sekolah. Arini (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan elemen penting dalam menentukan bagaimana anggota organisasi bereaksi terhadap perubahan. Budaya yang mendukung inovasi dan fleksibilitas dapat memfasilitasi adaptasi yang lebih cepat terhadap tantangan baru.

Menurut Tanjung (2022), budaya organisasi yang kuat dapat menjadi faktor penentu dalam keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan. Mereka mengidentifikasi beberapa elemen penting dari budaya yang adaptif, termasuk kepemimpinan yang visioner, komunikasi yang efektif, dan keterlibatan semua anggota organisasi dalam proses perubahan. Beberapa strategi adaptasi yang telah diidentifikasi dalam literatur manajemen organisasi dapat diterapkan dalam konteks sekolah. Usanto et al. (2023) dalam teori mereka tentang inovasi dan adaptasi organisasi menekankan pentingnya pengembangan kapasitas untuk inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Mereka menyarankan bahwa organisasi yang adaptif harus memiliki mekanisme untuk terus-menerus mengevaluasi dan menyesuaikan praktik mereka berdasarkan umpan balik dan perubahan lingkungan.

Dalam konteks pendidikan, strategi adaptif dapat melibatkan pelatihan berkelanjutan bagi pendidik, pengembangan kepemimpinan yang efektif, dan pembentukan jaringan kolaboratif dengan pihak luar (Kartika et al., 2023). Kartika menggarisbawahi bahwa sekolah yang sukses dalam beradaptasi biasanya memiliki kepemimpinan yang mendorong inovasi dan memfasilitasi proses perubahan dengan dukungan dan sumber daya yang memadai. Artikel ini

bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis strategi-strategi yang efektif dalam membangun budaya organisasi yang adaptif di sekolah.

Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi praktik-praktik terbaik yang dapat diterapkan untuk memperkuat responsivitas sekolah terhadap perubahan, serta dampak dari strategi-strategi tersebut terhadap kinerja dan kualitas pendidikan. Dengan memahami dan menerapkan strategi ini, diharapkan sekolah dapat lebih siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pemahaman yang mendalam tentang strategi adaptif ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengelola sekolah, pendidik, dan pembuat kebijakan pendidikan. Dengan mengadopsi pendekatan yang berbasis pada penelitian ini, diharapkan sekolah dapat meningkatkan daya saingnya dan memastikan kualitas pendidikan yang lebih baik dalam menghadapi dinamika perubahan di masa depan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 3 dan SMAN 4 Kota Sukabumi. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi yang efektif dalam membangun budaya organisasi yang adaptif di sekolah. Data dikumpulkan melalui kajian literatur, wawancara semi-struktur dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di beberapa sekolah yang berhasil menerapkan prinsip adaptif, serta observasi langsung dan analisis dokumen internal seperti laporan tahunan dan kebijakan sekolah.

Proses pengumpulan data melibatkan pemilihan kasus berbasis literatur dan rekomendasi, penyusunan panduan wawancara, pelaksanaan wawancara dan observasi, serta pengumpulan dokumen. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi tema dan pola utama, dengan triangulasi sumber data digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas (Sari et al., 2022) Penelitian ini menghadapi keterbatasan seperti kemungkinan bias dari wawancara subjektif dan keterbatasan generalisasi hasil, mengingat fokus pada sekolah yang dikenal berhasil dalam adaptasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Partisipatif dalam Membangun Budaya Adaptif di Sekolah

Kepala sekolah di SMAN 3 dan SMAN 4 Kota Sukabumi yang diwawancarai menekankan pentingnya kepemimpinan partisipatif dalam membangun budaya adaptif. Kepala sekolah yang berhasil cenderung melibatkan guru dan staf dalam proses pengambilan

keputusan. Kepala sekolah secara rutin mengadakan pertemuan dengan staf untuk mendiskusikan perubahan kebijakan dan mendengarkan masukan dari mereka. Hal ini meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen staf terhadap perubahan.

Kepemimpinan partisipatif terbukti efektif dalam meningkatkan adaptabilitas sekolah. Ketika kepala sekolah melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mendukung dan melaksanakan perubahan. Hal ini selaras dengan teori kepemimpinan transformasional, yang menyarankan bahwa partisipasi dalam keputusan dapat meningkatkan komitmen dan kinerja (Firman & Gunawan, 2023).

Temuan penelitian ini konsisten dengan studi-studi terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan pelatihan berkelanjutan adalah faktor-faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif (Firdausyi, 2024; Arini, 2024). Namun, penelitian ini menambah pemahaman tentang bagaimana komunikasi yang efektif dan pengakuan dapat secara spesifik mempengaruhi adaptabilitas di konteks sekolah.

Pelatihan Berkelanjutan dan Sistem Komunikasi terhadap Adaptabilitas Sekolah

Pelatihan yang berkelanjutan diidentifikasi sebagai faktor penting. Sekolah-sekolah adaptif menyediakan pelatihan reguler untuk guru agar mereka dapat mengikuti perkembangan terbaru dalam metode pengajaran dan teknologi pendidikan. SMAN 3 dan SMAN 4 Kota Sukabumi sering kali mengadakan workshop bulanan yang fokus pada pengembangan keterampilan baru, seperti penggunaan teknologi pendidikan dan teknik pengajaran inovatif.

Pelatihan berkelanjutan memainkan peran krusial dalam membantu guru untuk tetap up-to-date dengan praktik terbaru. Hasil ini menunjukkan bahwa sekolah yang berinvestasi dalam pengembangan profesional berkelanjutan memfasilitasi adaptasi yang lebih cepat terhadap perubahan. Ini mendukung argumen bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan secara terus-menerus adalah kunci untuk menangani dinamika pendidikan yang terus berkembang (Sundari, 2024).

Budaya Organisasi yang Responsif terhadap Perubahan

Sekolah-sekolah yang berhasil menerapkan budaya adaptif memiliki sistem komunikasi yang baik. Ini mencakup komunikasi terbuka antara semua level organisasi, dari manajemen hingga staf. Di SMAN 3 Kota Sukabumi, penggunaan platform komunikasi digital memungkinkan staf untuk berkolaborasi secara efisien dan berbagi informasi tentang perubahan kebijakan secara real-time. Komunikasi yang efektif memungkinkan semua anggota organisasi untuk memperoleh informasi yang tepat waktu dan berpartisipasi dalam diskusi tentang perubahan. Sekolah dengan sistem komunikasi yang baik lebih mampu menanggapi tantangan dengan cepat.

Hasil ini sesuai dengan model komunikasi organisasi yang menekankan pentingnya aliran informasi yang terbuka dan dua arah dalam membangun budaya organisasi yang responsif (Seneru et al., 2024). Sebagai contoh, penelitian oleh Hayadi et al. (2024) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik berkontribusi pada keberhasilan perubahan sekolah. Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan memberikan bukti empiris tentang bagaimana sistem komunikasi yang terintegrasi berfungsi dalam praktik.

Pengakuan terhadap kontribusi individu dan tim juga merupakan strategi yang efektif. Sekolah yang memberi penghargaan kepada staf yang beradaptasi dengan baik terhadap perubahan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi di kalangan karyawan. SMAN 4 Kota Sukabumi memiliki program penghargaan bulanan yang mengakui guru yang menunjukkan inisiatif dalam menerapkan metode baru dan beradaptasi dengan perubahan.

Pengakuan terhadap kontribusi individu dan tim mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen terhadap perubahan. Ini sesuai dengan teori motivasi yang menggarisbawahi pentingnya penghargaan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Anwar et al., 2024). Sekolah yang memiliki program penghargaan yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung adaptasi terhadap perubahan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, kepala sekolah harus melibatkan staf dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan dukungan terhadap perubahan. Sekolah perlu mengembangkan program pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan guru, menciptakan sistem komunikasi yang transparan dan efektif untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi terlibat dan mendapatkan informasi yang diperlukan, serta merancang dan menerapkan program penghargaan yang adil dan merata untuk mendorong motivasi dan komitmen staf.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, seperti Jumlah kepala sekolah dan guru yang diwawancarai terbatas, yang mungkin tidak mewakili seluruh populasi sekolah. Studi ini difokuskan pada sekolah-sekolah tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk semua konteks pendidikan. Ada kemungkinan bias dalam jawaban yang diberikan oleh responden, terutama dalam hal pengakuan terhadap program penghargaan dan pelatihan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengungkap bahwa untuk membangun budaya organisasi yang adaptif di sekolah, tiga strategi utama terbukti efektif: kepemimpinan visioner, pelatihan berkelanjutan,

dan keterlibatan komunitas. Kepemimpinan yang mendukung inovasi menciptakan lingkungan yang memfasilitasi perubahan, sementara pelatihan yang rutin memastikan staf memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengimplementasikan perubahan tersebut. Keterlibatan dengan berbagai pemangku kepentingan memperluas dukungan dan sumber daya. Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan keseimbangan tuntutan berbagai pihak harus diatasi dengan strategi komunikasi yang efektif dan partisipasi seluruh anggota. Secara keseluruhan, penerapan strategi-strategi ini meningkatkan responsivitas sekolah terhadap perubahan dan kualitas pendidikan, memberikan dasar yang kuat untuk pengelola sekolah dan penelitian lebih lanjut.

5. DAFTAR REFERENSI

- Arini, F. (2024). MENDORONG KOLABORASI ANTARA SEKTOR SWASTA, PEMERINTAH, DAN MASYARAKAT MELALUI CROWDFUNDING UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN. *Educatus*, 2(1), 1-6. <https://doi.org/10.69914/educatus.v2i1.9>
- Firdausyi, M. F. (2024). MUTU PENDIDIKAN INKLUSIF BAGI ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS DI INDONESIA. *Educatus*, 2(2), 9-15. <https://doi.org/10.69914/educatus.v2i2.12>
- Firman, M., Berliana, B., & Warta, W. (2024). School-based management as a method to improve education quality in senior high schools: A perspective on the headmaster's roles. *Paedagogia Jurnal Pendidikan*, 13(1), 81-92. <https://doi.org/10.24239/pdg.Vol13.Iss1.483>
- Firman, M., & Gunawan, U. (2023). LEADERSHIP OF SCHOOL PRINCIPLE IN DEVELOPING EDUCATION MANAGEMENT STANDARDS AT MTS YASPIDA SUKABUMI. *Indonesian Journal of Educational Development (IJED)*, 4(2), 259-265. <https://doi.org/10.59672/ijed.v4i2.2973>
- Ginancar, D., & Purnama, W. W. (2023). Optimizing Legal Strategies: Combating Corruption through Anti-Corruption Education in Universities. *Veteran Law Review*, 6(2), 122-132. <https://doi.org/10.35586/velrev.v6i2.6477>
- Ginancar, D., Sutisna, M., Rahman, A. M., Nuraeni, H., Mulyana, B. B., & Putri, M. F. J. L. (2024). Pendidikan Kewarganegaraan Berbasis Adat: Studi Kasus Masyarakat Kampung Naga. *Jurnal Sadewa: Publikasi Ilmu Pendidikan, pembelajaran dan Ilmu Sosial*, 2(4), 51-60. <https://doi.org/10.61132/sadewa.v2i4.1222>
- Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., & Pahliana, S. (2024). Strategi Mengatasi Resistensi Terhadap Perubahan Dalam Dunia Pendidikan: Tinjauan Terhadap Praktik Manajemen. *Technical and Vocational Education International Journal (TAVEIJ)*, 4(1), 178-186. <https://doi.org/10.55642/taveij.v4i1.641>
- Kartika, I., Firman, M., Margono, M., & Rohman, A. (2023). SCHOOL PRINCIPALS' RESPONSES AND CHALLENGES IN THE IMPLEMENTATION OF PERMENDIKBUDRISTEK NUMBER 40 OF 2021. *Indonesian Journal of Educational Development (IJED)*, 4(2), 230-237. <https://doi.org/10.59672/ijed.v4i2.3016>

- Purnama, W. W. (2020). Tantangan dan Peluang Dalam Penegakan Hukum Terhadap Insider Trading di Pasar Modal. *JURNAL HUKUM MEDIA JUSTITIA NUSANTARA*, 10(2), 134-141. <https://doi.org/10.30999/mjn.v10i2.2747>
- Purnama, W. W. (2021). Efektivitas Peraturan Pertanahan dalam Menangani Pelanggaran Penggunaan Tanah tanpa Izin. *JURNAL PENELITIAN SERAMBI HUKUM*, 14(02), 42-48. <https://doi.org/10.59582/sh.v14i02.921>
- Purnama, W. W. (2023). Tantangan Perlindungan Dana Nasabah pada Layanan Equity Crowdfunding di Era Industri 4.0: Analisis Peraturan OJK. *DOKTRINA: JOURNAL OF LAW*, 6(2), 174-183. Retrieved from <https://ojs.uma.ac.id/index.php/doktrina/article/view/10344>
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., ... & Sulistiana, D. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Unisma Press.
- Saryono, S. (2024). Pendidikan Kewarganegaraan di Era Digitalisasi 5.0: Membentuk Karakter Siswa di Sekolah Dasar. *Educatus*, 2(2), 16-21. <https://doi.org/10.69914/educatus.v2i2.13>
- Seneru, W., Paharuddin, S. T., Utama, F. Y., Rosnani, S. A. N., Murcahyanto, H., Mohzana, H., ... & Kamaluddin, S. S. (2024). *STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI YANG EFEKTIF*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sundari, L. (2024). PENGEMBANGAN PENDIDIKAN KARAKTER: MEMBANGUN KEPERIBADIAN UNGGUL MELALUI PEMBELAJARAN. *Educatus*, 2(1), 13-18. <https://doi.org/10.69914/educatus.v2i1.11>
- Tanjung, R.(2022). *Manajemen Perubahan*. Solok: CV. Mitra Cendekia Media.
- Tuti, H. S., Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., Rodiyah, S., & Helmi, Y. (2024). Model Identifikasi Dan Pendekatan Komunikasi Efektif Dalam Mengelola Perubahan Organisasi Pada Studi Kasus Di Lingkungan Sekolah Dasar. *Technical and Vocational Education International Journal (TAVEIJ)*, 4(1), 320-328. <https://doi.org/10.55642/taveij.v4i1.646>
- Usanto, U., Sucahyo, N., Warta, W., Khie, S., & Fitriyani, I. F. (2023). Transformasi Kepemimpinan Yang Bersifat Profetik Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Era Society 5.0 Yang Berkelanjutan. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 5287-5301. <https://doi.org/10.31004/cdj.v4i2.16607>
- Widiyastuti, N. E., Sanulita, H., Waty, E., Qani'ah, B., Purnama, W. W., Tawil, M. R., ... & Rumata, N. A. (2023). *INOVASI & PENGEMBANGAN KARYA TULIS ILMIAH: Panduan Lengkap Untuk Penelitian dan Mahasiswa*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.