

Entrepreneurship Education Study: Change Management and Entrepreneurial Dreams

Roma Aristiyanto^{1*}

¹Mahasiswa Magister PGMI Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

Article Info

Kata Kunci:

Manajemen Perubahan
Impian Wirausaha
Wirausaha Pendidikan

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan konsep manajemen perubahan dalam konteks pendidikan dan bagaimana mengelola impian wirausaha di bidang pendidikan dapat menjadi kunci untuk menciptakan inovasi dalam dunia pendidikan. Metode penelitian dari artikel ini didasarkan pada studi pustaka dan analisis literatur yang relevan untuk mengidentifikasi peran manajemen perubahan dalam pendidikan dan mengeksplorasi pengaruh impian wirausaha terhadap inovasi dalam pendidikan. Hasil penelitian memberikan pemahaman tentang konsep manajemen perubahan dalam pendidikan dan langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk mengembangkan impian wirausaha di bidang pendidikan. Penekanan diberikan pada pentingnya identifikasi perubahan yang diperlukan, perencanaan perubahan, komunikasi yang efektif, pengembangan keterampilan, pengembangan jaringan kontak, dan mengatasi resistensi terhadap perubahan dalam mencapai tujuan pendidikan.

Keywords:

Change Management
Entrepreneurial Dreams
Educational Entrepreneurship

ABSTRACT

This article aims to elucidate the concept of change management within the realm of education and explores how nurturing entrepreneurial dreams in the field of education can serve as a key to fostering innovation in the educational sphere. The research methodology employed in this article is based on an extensive review of pertinent literature and the analysis of relevant scholarly works to identify the role of change management in education and delve into the influence of entrepreneurial dreams on educational innovation. The findings of this study provide a comprehensive understanding of the concept of change management in education and delineate concrete steps that can be taken to cultivate entrepreneurial dreams in the field of education. Emphasis is placed on the importance of identifying necessary changes, change planning, effective communication, skill development, networking, and overcoming resistance to change in the pursuit of educational objectives.

Copyright © 2023 Jurnal Inovasi Edukasi

Corresponding Author:

Roma Aristiyanto,
Program Studi Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah,
UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan,
Jl. Kusuma Bangsa, Kota Pekalongan, Indonesia.
Email: arisaris811@gmail.com

How to Cite:

Aristiyanto, Roma. (2023). Entrepreneurship Education Study: Change Management and Entrepreneurial Dreams. *Jurnal Inovasi Edukasi* 6(2), 121-131.

Pendahuluan

Pendidikan adalah fondasi utama dalam pengembangan karier seseorang. Hal ini tidak hanya mencakup pemberian pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai sukses dalam dunia pekerjaan, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk karakter, etika kerja, dan kemampuan beradaptasi individu. Pendidikan yang berkualitas memungkinkan individu untuk mengasah potensi mereka, menggali bakat, dan membangun pondasi yang kokoh untuk meraih tujuan karier mereka. Melalui pendidikan, seseorang dapat memperluas wawasan mereka, memahami perkembangan terkini dalam berbagai industri, dan mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja yang terus berubah (Yusuf, 2018).

Namun, perubahan adalah satu-satunya konstan dalam dunia pendidikan dan pekerjaan saat ini. Teknologi berkembang dengan cepat, tren ekonomi berubah, dan tuntutan pasar kerja semakin kompleks. Dalam konteks ini, manajemen perubahan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pendidikan terus relevan dan efektif dalam mempersiapkan individu untuk karier yang sukses. Manajemen perubahan mencakup proses sistematis untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, mengelola perubahan tersebut, dan memantau dampaknya (Priyatna, 2017). Dalam pendidikan, manajemen perubahan membantu lembaga pendidikan untuk menyesuaikan kurikulum, metode pengajaran, dan infrastruktur pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja yang berkembang pesat (Haris Budiman, 2017).

Artikel ini bertujuan untuk menjawab dua rumusan masalah utama. Pertama, kita akan menjelaskan konsep manajemen perubahan dalam konteks pendidikan. Kami akan menyelidiki bagaimana lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menerapkan perubahan tersebut, dan mengukur dampaknya pada proses pendidikan. Kedua, kita akan membahas bagaimana mengelola impian wirausaha di bidang pendidikan dapat menjadi kunci untuk menciptakan inovasi dalam dunia pendidikan. Kami akan mengeksplorasi bagaimana individu di sektor pendidikan dapat mengembangkan impian mereka menjadi proyek nyata yang dapat mengubah cara kita mengajar dan belajar.

Artikel ini diorganisir sebagai berikut: (1) Pendahuluan, (2) Konsep Manajemen Perubahan dalam Pendidikan, (3) Mengelola Impian Wirausaha di Bidang Pendidikan, (4) Studi Kasus dan Contoh, dan (5) Kesimpulan. Dalam setiap bagian, penulis akan merinci konsep, studi kasus, dan contoh konkret yang relevan, dengan menyoroti pentingnya manajemen perubahan dan pengembangan impian wirausaha dalam pengembangan karier melalui pendidikan.

Pembahasan

Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan dalam Pengertian Umum

Manajemen perubahan dalam lingkup umum adalah pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, merencanakan, mengimplementasikan, dan memantau perubahan dalam suatu organisasi atau lingkungan. Ini mencakup pemahaman mendalam tentang perubahan yang diperlukan, bagaimana perubahan tersebut akan memengaruhi organisasi, dan strategi untuk mengelolanya dengan efektif (Tampubolon, 2020). Manajemen perubahan melibatkan berbagai langkah, termasuk identifikasi masalah atau peluang perubahan, pengembangan rencana perubahan, komunikasi yang efektif kepada semua pemangku kepentingan, implementasi perubahan, pemantauan dampaknya, dan penyesuaian jika diperlukan. Manajemen perubahan bertujuan untuk memastikan bahwa perubahan tersebut dapat diadopsi dan diterima oleh individu dan organisasi yang terlibat, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks organisasi bisnis, pendidikan, atau sektor lainnya, manajemen perubahan menjadi kunci untuk menghadapi perubahan eksternal dan internal yang konstan (Aulia et al., 2023).

Manajemen perubahan dalam Pendidikan

Manajemen perubahan dalam pendidikan adalah pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, merencanakan, mengimplementasikan, dan memantau perubahan dalam sistem pendidikan. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang bagaimana pendidikan berfungsi, serta kesadaran akan perubahan yang diperlukan untuk menjaga relevansi dan efektivitasnya. Manajemen perubahan pendidikan bukan hanya tentang merubah kurikulum atau metode pengajaran; ini adalah tentang membentuk budaya institusi yang terbuka terhadap perubahan dan mampu beradaptasi dengan cepat dengan perkembangan dunia pendidikan yang dinamis. Dalam konteks pengembangan karier pendidikan, manajemen perubahan menjadi penting karena dapat membantu pendidik dan lembaga pendidikan untuk mengantisipasi dan mengatasi perubahan yang mungkin memengaruhi pekerjaannya (Oktavia, 2021).

Model dan Proses Manajemen perubahan dalam Institusi Pendidikan

Penulis mengambil teori manajemen perubahan dari 2 dua ahli yaitu Kurt Lewin dan John Kotter. Model manajemen perubahan yang dikembangkan oleh Kurt Lewin dikenal dengan pendekatan "Unfreeze-Change-Refreeze". Model ini terdiri dari tiga tahap utama (Joelah, 2021): 1) Unfreeze (Membekukan): Tahap pertama adalah tahap "membekukan" kondisi saat ini. Pada tahap ini, organisasi atau individu dihadapkan pada pemahaman bahwa perubahan diperlukan. Ini melibatkan mengenali masalah atau ketidakcocokan antara kondisi saat ini dan kondisi yang diinginkan; 2) Change (Perubahan): Setelah kondisi saat ini "membeku," langkah berikutnya adalah mengimplementasikan perubahan yang diperlukan. Ini melibatkan merancang dan menerapkan perubahan yang

diperlukan dalam organisasi atau individu; 3) Refreeze (Membekukan Kembali): Setelah perubahan diimplementasikan, langkah terakhir adalah "membekukan kembali" kondisi baru sehingga perubahan tersebut menjadi bagian dari budaya organisasi atau individu. Ini mencakup memastikan bahwa perubahan tersebut dipertahankan dan diintegrasikan dengan baik.

Model manajemen perubahan yang dikembangkan oleh John Kotter melibatkan delapan tahap utama (Prastowo, 2021): 1) Menciptakan Urgensi: Pada tahap pertama, penting untuk menciptakan kesadaran tentang perlunya perubahan. Ini melibatkan mengidentifikasi dan berkomunikasi tentang masalah atau peluang yang memerlukan perubahan; 2) Membangun Tim Perubahan: Pembentukan tim perubahan yang kuat dan berkomitmen adalah tahap kedua. Tim ini akan bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan perubahan; 3) Mengembangkan Visi dan Strategi: Tahap ini melibatkan pengembangan visi yang jelas tentang masa depan dan strategi untuk mencapainya; 4) Mengkomunikasikan Visi: Penting untuk secara efektif mengkomunikasikan visi perubahan kepada seluruh organisasi atau individu yang terpengaruh; 5) Menghapus Hambatan: Identifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul selama perubahan; 6) Mencapai Keberhasilan Segera: Buat kemenangan awal dalam implementasi perubahan untuk membangun momentum positif; 7) Membangun Keberlanjutan: Jaga perubahan tetap berjalan dan buat perubahan sebagai bagian dari budaya organisasi; 8) Membuat Perubahan sebagai Budaya: Tahap terakhir adalah membuat perubahan sebagai bagian integral dari budaya organisasi atau individu.

Kedua model ini memberikan kerangka kerja yang berharga untuk mengelola perubahan dengan lebih efektif dalam organisasi atau dalam konteks individu. Pemilihan model yang sesuai bergantung pada sifat perubahan dan konteks spesifik yang dihadapi. Inti dari persamaan antara model manajemen perubahan yang dikembangkan oleh Kurt Lewin dan John Kotter adalah penekanan pada pentingnya pemahaman, perencanaan, dan implementasi yang terkendali dalam mengelola perubahan dalam organisasi. Meskipun keduanya memiliki pendekatan yang berbeda, inti dari persamaan model-model mereka adalah: 1) Pemahaman tentang Perlunya Perubahan: Kedua model mengawali dengan tahap di mana organisasi atau individu harus memahami perlunya perubahan. Lewin melalui tahap "Unfreeze" dan Kotter melalui tahap "Menciptakan Urgensi" menekankan bahwa orang-orang perlu menyadari mengapa perubahan diperlukan sebelum mereka bersedia untuk berubah; 2) Perencanaan yang Matang: Keduanya menekankan pentingnya perencanaan yang cermat sebelum melangkah ke tahap implementasi. Lewin dengan tahap "Change" dan Kotter dengan tahap "Mengembangkan Visi dan Strategi" memandang bahwa rencana perubahan yang baik adalah kunci untuk keberhasilan; 3) Komunikasi yang Efektif: Keduanya menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang efektif dalam menginformasikan seluruh organisasi atau pemangku kepentingan tentang

perubahan yang akan terjadi. Lewin menekankan komunikasi selama tahap "Change," sementara Kotter mengutamakan komunikasi pada tahap "Mengkomunikasikan Visi"; 4) Melakukan Perubahan yang Terkendali: Baik Lewin maupun Kotter menyadari bahwa perubahan harus diimplementasikan secara terkendali dan tidak boleh terjadi secara sembarangan. Lewin menekankan pengelolaan perubahan melalui tahap "Change," sementara Kotter menggarisbawahi pentingnya mencapai kemenangan awal dalam tahap "Mencapai Keberhasilan Segera; 5) Mengintegrasikan Perubahan ke dalam Budaya: Keduanya mengakui bahwa perubahan yang sukses adalah yang menjadi bagian integral dari budaya organisasi. Lewin melalui tahap "Refreeze" dan Kotter melalui tahap "Membuat Perubahan sebagai Budaya" menunjukkan pentingnya menjaga perubahan agar berkelanjutan dalam jangka panjang.

Terkait dengan model dan proses manajemen perubahan dalam institusi pendidikan, dua penelitian telah dilakukan untuk menginvestigasi efektivitas dua model yang berbeda, yaitu model oleh Kurt Lewin dan John Kotter. Dua penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana model-model ini dapat diterapkan dalam dunia pendidikan.

Penelitian pertama, berjudul "Change management in higher education by Kotter's Model: A Case Study in Vietnam Private University", merupakan sebuah studi kasus yang mengeksplorasi penerapan model manajemen perubahan delapan tahap oleh John Kotter di sebuah distrik sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana langkah-langkah model Kotter diterapkan dalam mengelola perubahan dalam sistem pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji dampak dari penerapan model ini terhadap kinerja peserta didik, kepuasan pengajar, dan budaya sekolah (Dao et al., 2021). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang efektivitas model Kotter dalam mengelola perubahan di lingkungan pendidikan.

Penelitian kedua berjudul "Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education". Penelitian ini adalah studi longitudinal yang mendalam yang berfokus pada penerapan model perubahan tiga tahap oleh Kurt Lewin dalam konteks reformasi kurikulum di perguruan tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur efektivitas tahap-tahap "Unfreeze-Change-Refreeze" dalam mengelola perubahan kurikulum dan dampaknya pada hasil belajar mahasiswa serta persepsi dosen (Kolb & Kolb, 2005). Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang keberhasilan penerapan model Lewin dalam lingkungan pendidikan tinggi.

Kedua penelitian ini memberikan bukti nyata tentang bagaimana model-manajemen perubahan oleh Lewin dan Kotter dapat diterapkan dalam dunia pendidikan dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan perubahan pendidikan yang diinginkan. Hasil dari penelitian ini memberikan pandangan yang lebih konkret dan terukur tentang penerapan model-manajemen perubahan dalam institusi pendidikan.

Dari model yang sudah dijabarkan, proses manajemen perubahan melibatkan beberapa tahapan kunci yang harus diterapkan pada institusi pendidikan, berikut penjabarannya: 1) Identifikasi Perubahan yang Diperlukan: Tahap awal adalah mengidentifikasi perubahan yang diperlukan dalam institusi pendidikan. Ini melibatkan evaluasi menyeluruh terhadap sistem pendidikan yang ada dan memahami tantangan yang dihadapi; 2) Perencanaan Perubahan: Setelah perubahan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah merencanakan bagaimana perubahan tersebut akan diimplementasikan. Ini mencakup perancangan strategi, alokasi sumber daya, dan pembuatan rencana tindakan yang terperinci. 3) Implementasi Perubahan: Tahap ini melibatkan pelaksanaan perubahan yang telah direncanakan. Pengembangan kurikulum baru, pengenalan teknologi baru, atau perubahan dalam metode pengajaran adalah contoh implementasi perubahan dalam pendidikan. 4) Evaluasi dan Pemantauan: Setelah perubahan diimplementasikan, penting untuk terus memantau dan mengevaluasi dampaknya. Evaluasi ini dapat membantu mengidentifikasi apakah perubahan tersebut telah berhasil mencapai tujuan yang diinginkan atau perlu disesuaikan lebih lanjut.

Resistensi terhadap Perubahan dalam Pendidikan

Resistensi terhadap perubahan sering muncul di dunia pendidikan, disebabkan oleh sejumlah alasan, seperti ketidakpastian, kekhawatiran akan dampak negatif, atau kenyamanan dengan status quo. Beberapa penelitian relevan yang mengungkap fenomena resistensi ini adalah sebagai berikut:

Dalam sebuah artikel berjudul "Teacher perception of barriers and benefits in K-12 technology usage", dilakukan penelitian untuk menyelidiki resistensi yang sering dialami oleh guru-guru terhadap integrasi teknologi dalam pendidikan dasar dan menengah (K-12) (Carver, 2016). Penelitian ini melibatkan survei dan wawancara dengan pengajar untuk mengidentifikasi alasan di balik resistensi mereka terhadap penggunaan teknologi dalam pengajaran. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pengajar dalam mengadopsi teknologi pendidikan dan juga memberikan rekomendasi untuk mengatasi resistensi tersebut.

Selanjutnya, dalam artikel berjudul "Hambatan guru dalam pembelajaran daring: Studi kasus di kelas V MIN 2 Kota Mataram", penelitian ini berisi studi kasus tentang hambatan dalam perubahan kurikulum daring yaitu resistensi yang berasal dari orang tua terhadap perubahan dalam kurikulum sekolah. Penelitian ini mengeksplorasi informasi dari 2 guru dan 5 peserta didik sebagai subjek penelitian. (Rasidi et al., 2021). Penelitian ini bertujuan untuk memahami perasaan dan kekhawatiran orang tua terkait perubahan tersebut, serta dampaknya pada hubungan antara sekolah dan orang tua. Hasil penelitian ini dapat membantu sekolah merancang strategi komunikasi yang lebih efektif dan melibatkan orang tua secara lebih baik dalam menghadapi perubahan kurikulum.

Kedua penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang resistensi terhadap perubahan dalam konteks pendidikan, baik dari perspektif guru maupun orang tua. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan dalam dunia pendidikan dan memfasilitasi adopsi perubahan yang lebih berhasil.

Selain itu, penulis juga menyajikan artikel yang mendukung sukses dalam mengatasi resistensi manajemen perubahan di dunia pendidikan, berjudul "Keterampilan Kolaborasi Guru Sekolah Dasar Untuk Keberhasilan Pendidikan Inklusif". Penelitian ini fokus pada implementasi pendidikan inklusif di sekolah dasar. Beberapa guru di beberapa sekolah awalnya menunjukkan resistensi terhadap integrasi siswa dengan kebutuhan khusus ke dalam kelas reguler. Namun, melalui pengembangan dan pengujian model intervensi yang mencakup pelatihan guru, pendekatan berbasis kolaborasi antara guru reguler dan guru pendidikan khusus, serta dukungan tambahan untuk siswa dengan kebutuhan khusus, resistensi tersebut berhasil diatasi. Model intervensi ini menghasilkan penurunan tingkat resistensi, peningkatan kolaborasi antara guru, dan perkembangan positif siswa dengan kebutuhan khusus dalam lingkungan pendidikan reguler (Rosita et al., 2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pendekatan yang tepat, resistensi terhadap perubahan dalam pendidikan dapat berhasil diatasi. Model intervensi yang dijelaskan dalam artikel ini dapat menjadi contoh yang bermanfaat bagi sekolah lain yang menghadapi resistensi serupa terhadap pendidikan inklusif atau perubahan pendidikan lainnya.

Secara keseluruhan, dari pembahasan yang ada, dapat disimpulkan bahwa strategi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan dalam pendidikan mencakup pendekatan komunikasi yang efektif untuk menjelaskan mengapa perubahan diperlukan, melibatkan pemangku kepentingan dalam proses perencanaan, serta memberikan dukungan dan pelatihan kepada individu yang akan terpengaruh oleh perubahan tersebut. Resistensi dapat diatasi ketika semua pihak merasa terlibat dalam perubahan dan melihat nilai dan manfaat yang dapat diperoleh darinya.

Mengelola Impian Para Wirausaha

Arti Impian Wirausaha dalam Lingkup Umum

Impian wirausaha dalam lingkup umum merujuk pada aspirasi atau cita-cita individu untuk menjadi pengusaha atau pemimpin bisnis yang sukses. Ini melibatkan keinginan untuk menciptakan dan mengembangkan usaha atau proyek yang inovatif, berdaya saing, dan memberikan manfaat bagi diri sendiri dan masyarakat (Guna & Tugas, 2023). Impian wirausaha mencakup semangat untuk berinovasi, mengambil risiko, dan mengubah ide menjadi kenyataan dalam dunia bisnis atau berwirausaha (Hasan et al., 2022).

Arti Impian Wirausaha dalam Pendidikan

Dalam konteks pendidikan, konsep "impian wirausaha" mengacu pada keinginan individu di bidang pendidikan untuk menciptakan inovasi dan perubahan positif. Ini melibatkan semangat untuk mengembangkan ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan pengalaman belajar dan mengatasi tantangan pendidikan. Impian wirausaha pendidikan adalah tentang menjadi agen perubahan yang mengintegrasikan inovasi dalam metode pengajaran, kurikulum, atau infrastruktur pendidikan. Hal ini penting dalam pengembangan karier pendidikan karena membantu individu untuk tidak hanya mengikuti perkembangan pendidikan, tetapi juga berkontribusi aktif dalam merancang masa depan pendidikan yang lebih baik (Sidik, 2022).

Langkah-langkah Menuju Impian Wirausaha Pendidikan

Sebagai panduan menuju impian menjadi seorang wirausaha pendidikan, langkah-langkah konkret didukung oleh penelitian-penelitian yang relevan. Sebagai contoh, penelitian oleh Damanik, tentang "Growth Mindset" menyoroti pentingnya pemikiran yang terbuka terhadap perkembangan dan kemajuan dalam pendidikan (Damanik, 2019). Identifikasi impian dalam pendidikan dapat sangat terkait dengan kemampuan untuk mengadopsi pemikiran semacam ini, yaitu keyakinan bahwa kemampuan dan kecerdasan dapat ditingkatkan melalui upaya dan pembelajaran yang berkelanjutan.

Selanjutnya, dalam penelitian mengenai perencanaan tindakan, terdapat banyak teori manajemen yang mendukung pengembangan rencana yang terperinci dan terstruktur. Salah satu teori yang relevan adalah "Teori Perencanaan Rasional" yang dikemukakan oleh Charles Lindblom. Teori ini menekankan pentingnya pemilihan alternatif dan evaluasi rasional dalam perencanaan tindakan (Chrisantiana & Sembiring, 2017).

Pengembangan keterampilan dan pengetahuan dalam pendidikan dan bisnis juga didukung oleh beberapa penelitian. Sebagai contoh, penelitian tentang pelatihan guru dalam "Effective Professional Development" menyoroti betapa pentingnya pelatihan yang relevan dan terarah dalam meningkatkan kualitas pengajaran (Nimah, 2017). Di sisi bisnis, penelitian tentang "Lifelong Learning" menekankan pentingnya berinvestasi dalam pendidikan dan pengembangan pribadi untuk mencapai kesuksesan dalam dunia bisnis (Hoerniasih, 2019).

Mengembangkan jaringan kontak dalam bidang pendidikan juga didukung oleh penelitian tentang kolaborasi dan jejaring profesional. Studi tentang "Professional Learning Communities" menunjukkan bagaimana kolaborasi antara pendidik dapat meningkatkan hasil belajar siswa (Ismail et al., 2019). Dengan membangun hubungan dengan individu-individu yang memiliki minat serupa atau pengalaman dalam wirausaha pendidikan, individu dapat mendapatkan dukungan yang berharga dan peluang kerjasama yang dapat memperkaya upayanya.

Dengan demikian, langkah-langkah ini bukan hanya sebuah panduan abstrak, tetapi juga terbukti efektif dalam penelitian dan praktik nyata. Untuk mencapai impian wirausaha pendidikan, dapat disimpulkan bahwa individu di bidang pendidikan dapat mengambil langkah-langkah konkret berikut: 1) Identifikasi Impian: Langkah awal adalah mengidentifikasi apa yang ingin dicapai dalam pendidikan. Ini bisa berupa ide untuk meningkatkan pengalaman belajar, menciptakan kurikulum inovatif, atau mengembangkan solusi pendidikan yang baru; 2) Merumuskan Rencana Tindakan: Setelah impian diidentifikasi, individu perlu merumuskan rencana tindakan yang terperinci. Ini melibatkan menguraikan langkah-langkah konkret yang akan diambil untuk mengimplementasikan ide-ide tersebut; 3) Pengembangan Keterampilan dan Pengetahuan: Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam bidang pendidikan dan bisnis menjadi penting. Pelatihan, kursus, dan pendidikan tambahan dapat membantu individu dalam mengembangkan kemampuan yang diperlukan. 4) Mengembangkan Jaringan Kontak: Membangun jaringan dengan individu-individu yang memiliki minat serupa atau memiliki pengalaman dalam wirausaha pendidikan dapat memberikan dukungan dan peluang kerjasama.

Mengatasi Rintangan dan Kendala dalam Pendidikan

Di tengah semangat membangun impian menjadi seorang wirausaha pendidikan, seringkali individu di dunia pendidikan menghadapi tantangan yang memerlukan solusi bijaksana. Kendala seperti keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, atau ketidakpastian bisa menjadi hambatan dalam mencapai tujuan mereka. Untuk mengatasi rintangan ini, penting untuk memahami bahwa setiap kendala dapat diatasi dengan strategi yang tepat.

Salah satu kendala yang sering dihadapi dalam dunia pendidikan adalah resistensi terhadap perubahan. Guru-guru dan staf pendidikan mungkin merasa khawatir atau enggan menerima perubahan dalam metode pengajaran atau kurikulum. Dalam hal ini, penelitian tentang resistensi terhadap perubahan dalam pendidikan dapat memberikan pandangan yang lebih dalam tentang alasan di balik resistensi tersebut. Sebuah penelitian yang relevan, seperti "Resistensi dalam Kajian Manajemen Perubahan pada Pendidikan", telah menjelajahi akar penyebab resistensi dan memberikan wawasan tentang bagaimana mengatasi tantangan ini (Muarif & Darmiyanti, 2022).

Kemudian, ada rintangan lain yang mungkin muncul dalam perjalanan menjadi wirausaha pendidikan, yaitu ketidakpastian tentang bagaimana rencana-rencana pendidikan akan berkembang. Kondisi seperti perubahan kebijakan pendidikan atau lingkungan ekonomi yang tidak stabil dapat menciptakan ketidakpastian yang mengganggu. Namun, dalam penelitian seperti "Mengkritisi Faktor-faktor Kegagalan", terungkap bahwa pembelajaran dari kegagalan adalah kunci untuk memahami bagaimana menghadapi ketidakpastian ini. Studi ini

menyoroti pentingnya refleksi dan pembelajaran dari pengalaman yang mungkin tidak berhasil untuk menciptakan perbaikan yang lebih besar (Widodo & Pd, 2019). Jadi, penting bagi individu di bidang pendidikan yang bercita-cita menjadi wirausaha pendidikan untuk mengetahui bahwa ada penelitian dan pembelajaran yang dapat membantu mereka mengatasi rintangan dan kendala yang mereka hadapi. Strategi seperti berkomunikasi dengan efektif, mencari dukungan dari rekan-rekan pendidikan, berfokus pada solusi daripada masalah, dan belajar dari kegagalan, semuanya adalah langkah-langkah kunci dalam menghadapi hambatan ini. Dengan pemahaman ini, perjalanan menuju impian wirausaha pendidikan dapat menjadi lebih terarah dan sukses.

Simpulan

Dalam artikel ini, penulis membahas konsep manajemen perubahan dalam pendidikan dan menggambarkan bagaimana mengelola impian wirausaha di bidang pendidikan dapat menjadi kunci untuk menciptakan inovasi dalam dunia pendidikan. Artikel ini memberikan pemahaman tentang langkah-langkah konkret untuk mengembangkan impian wirausaha pendidikan, termasuk identifikasi perubahan yang diperlukan, perencanaan perubahan, komunikasi efektif, pengembangan keterampilan, pembangunan jaringan kontak, dan mengatasi resistensi terhadap perubahan dalam mencapai tujuan pendidikan.

Daftar Pustaka

- Aulia, R., Aslami, N., & Digital, E. (2023). *Peran Manajemen Perubahan Dalam Menghadapi Tantangan dan Mengoptimalkan Peluang di Era Digital The Role of Change Management in Facing Challenges and Optimizing Opportunities in the Digital Age*. 1(2), 65–72.
- Carver, L. B. (2016). Teacher perception of barriers and benefits in K-12 technology usage. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 15(1), 110–116. <https://doi.org/10.21125/inted.2016.1845>
- Chrisantiana, T. G., & Sembiring, T. (2017). Pengaruh Growth dan Fixed Mindset terhadap Grit pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas “X” Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1(2), 133. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i2.422>
- Damanik, B. N. (2019). PENGARUH ALAT PERAGA TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN IPA MENGGUNAKAN MODEL DISCOVERY LEARNING DI KELAS V MIN MEDAN TEMBUNG T.A 2018/2019. *Skripsi UIN Sumatera Utara Medan*. <https://doi.org/10.1002/aenm.201200304>
- Dao, T., Thu, T., Trinh, H., & Thu, T. (2021). Change management in Higher Education by Kotter’s Model: A Case Study in Vietnam Private University. *Journal of International Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.37227/jibm-2021-12-2097>
- Guna, D., & Tugas, M. (2023). *Ruang lingkup kewirausahaan dan edupreunership*. 50322013.
- Haris Budiman. (2017). Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pendidikan. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 31–43.
- Hasan, M., Azis, F., Rahmatullah, Inanna, & Dkk. (2022). *Pendidikan Kewirausahaan*. 213.
- Hoerniasih, N. (2019). Lifelong Learning Dalam Pemberdayaan Masyarakat Untuk Kemandirian Berwirausaha. *Indonesian Journal Of Adult and Community Aducation*, 1(1), 31–39.
- Ismail, K., Ishak, R., Chee Yuet, F. K., & Kamaruddin, S. H. (2019). Komuniti pembelajaran profesional sebagai budaya kolaborasi profesional sekolah: Teori dan amalan. *Malaysian Journal of Society and Space*, 15(4), 261–273. <https://doi.org/10.17576/geo-2019-1504-19>
- Joesah, N. (2021). Pandemi Covid-19 Pengaruhnya Terhadap Manajemen Perubahan dan Inovasi.

- Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.31294/jab.v1i2.660>
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning and Education*, 4(2), 193–212. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2005.17268566>
- Muarif, M. R. F., & Darmiyanti, A. (2022). Resistensi dalam Kajian Manajemen Perubahan pada Pendidikan. ... *Pendidikan ...*, 4, 5842–5847. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/6404%0Ahttp://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/download/6404/4795>
- Nimah, H. (2017). Evaluasi Program Pengembangan Profesionalisme Guru di MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas. *Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Purwokerto*, 109.
- Oktavia. (2021). *Implementasi Manajemen Perubahan Oleh Kepala Sekolah Dalam Rencana Pengembangan Sekolah (Rps) Di Smk Muhammadiyah ...*
- Prastowo, E. Y. (2021). Model Manajemen Perubahan untuk Implementasi Sistem Informasi. 6(2), 339–347. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/informatika339>
- Priyatna, M. (2017). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21. <https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Rasidi, M. A., Hikmatullah, N., & Sobry, M. (2021). Hambatan guru dalam pembelajaran daring: Studi kasus di kelas V MIN 2 Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(2), 159. <https://doi.org/10.30659/pendas.8.2.159-174>
- Rosita, T., Suherman, M. M., & Nurhaqy, A. A. (2022). Keterampilan Kolaborasi Guru Sekolah Dasar Untuk Keberhasilan Pendidikan Inklusif. *Warta Pengabdian*, 16(2), 75. <https://doi.org/10.19184/wrtp.v16i2.23395>
- Sidik, A. A. (2022). Fenomena Eduprenuership Dan Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi Ilmu Agama Islam Program Magister, Konsentrasi Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. 10, 1–44.
- Tampubolon, M. P. (2020). Change Management Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja Organisasi. In *Bogor; Mitra Wacana Media*.
- Widodo, O., & Pd, S. A. M. (2019). MENINGKATKAN FAKTOR-FAKTOR KEGAGALAN. 14, 110–125.
- Yusuf, M. (2018). INOVASI PENDIDIKAN ABAD-21: PERSPEKTIF, TANTANGAN, DAN PRAKTIK TERKINI. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 1). SELAT MEDIA PATNERS. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>