

Transisi Guru Pedalaman Papua dalam Menghadapi Perubahan Lingkungan dan Psikososial: Kajian dengan Model Bridges Transition

Vilia Dechressya Tomatala¹, Sophia Tri Satyawati², Yari Dwikurnaningsih³

Universitas Kristen Satya Wacana¹²³

942024027@student.uksw.edu¹, sophia.trisatyawati@uksw.edu², yari.dwikurnaningsih@uksw.edu³

Riwayat Jurnal

Artikel diterima : 11 Juli 2025

Artikel direvisi : 22 Agustus 2025

Artikel disetujui : 30 September 2025

ABSTRAK

Penugasan guru di daerah pedalaman dan rawan konflik di Papua menghadirkan tantangan unik, terutama ketika terjadi perubahan mendadak seperti relokasi paksa akibat situasi keamanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses transisi psikososial yang dialami oleh guru-guru yang dipindahkan dari pedalaman ke kota, dengan menggunakan kerangka *Bridges Transition Model*. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan dari wawancara mendalam dengan empat guru yang terdampak dan satu kepala sekolah yang mengelola perubahan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para guru secara jelas melewati tiga fase transisi. Fase pertama, *Ending, Losing, Letting Go*, ditandai oleh perasaan sedih, kehilangan, dan kekecewaan yang mendalam karena harus meninggalkan siswa dan rutinitas secara tiba-tiba. Fase kedua, *The Neutral Zone*, merupakan periode kebingungan, ketidakpastian peran, dan tantangan adaptasi terhadap lingkungan kerja serta budaya baru di kota. Fase ketiga, *The New Beginning*, ditandai dengan penerimaan bertahap, pembentukan rutinitas baru, dan penemuan identitas profesional yang baru, meskipun dengan kecepatan yang berbeda-beda. Dukungan kepemimpinan yang empatik dari kepala sekolah dan solidaritas rekan sejawat menjadi faktor krusial dalam membantu guru menavigasi zona netral yang sulit. Kesimpulannya, Model Transisi Bridges terbukti menjadi alat analisis yang efektif untuk memahami dimensi psikologis dari manajemen perubahan, serta menekankan pentingnya dukungan manajerial yang terstruktur dalam memfasilitasi transisi guru di situasi krisis.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Model Transisi Bridges, Transisi Guru, Psikososial, Pendidikan di Papua.

ABSTRACT

Teacher assignments in remote and conflict-prone areas of Papua present unique challenges, especially during sudden changes like forced relocation due to security situations. This study aims to analyze the psychosocial transition process experienced by teachers moved from remote areas to an urban setting, using the Bridges Transition Model as a framework. Through a qualitative approach with a case study method, data were

collected from in-depth interviews with four affected teachers and one school principal managing the change. The findings reveal that the teachers clearly went through three transition phases. The first phase, Ending, Losing, Letting Go, was marked by deep feelings of sadness, loss, and disappointment from having to abruptly leave their students and routines. The second phase, The Neutral Zone, was a period of confusion, role uncertainty, and challenges in adapting to a new work environment and culture in the city. The third phase, The New Beginning, was characterized by gradual acceptance, the formation of new routines, and the discovery of a new professional identity, albeit at different paces. Empathetic leadership support from the principal and peer solidarity were crucial factors in helping teachers navigate the difficult neutral zone. In conclusion, the Bridges Transition Model proves to be an effective analytical tool for understanding the psychological dimensions of change management, emphasizing the importance of structured managerial support in facilitating teacher transitions in crisis situations.

Keywords: Change Management, Bridges Transition Model, Teacher Transition, Psychosocial, Education in Papua.

I. Pendahuluan

Manajemen perubahan dalam konteks pendidikan merupakan sebuah proses kompleks yang tidak hanya menyangkut aspek struktural dan prosedural, tetapi juga dimensi manusia yang bersifat psikologis (Fullan, 2016). Tantangan ini menjadi semakin signifikan ketika perubahan tersebut terjadi secara mendadak dan di luar kendali, seperti relokasi guru akibat instabilitas keamanan di daerah pedalaman. Di Papua, di mana guru sering kali menjadi garda terdepan pendidikan di wilayah terpencil dan rawan konflik, perpindahan tugas yang tiba-tiba bukan sekadar perubahan administratif, melainkan sebuah peristiwa yang mengoyak tatanan profesional dan personal mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian

yang menunjukkan bahwa guru di daerah terdampak konflik menghadapi tekanan psikologis berlapis yang melampaui tantangan pedagogis biasa (Muller & Surya, 2019). Peristiwa ini memaksa guru untuk meninggalkan komunitas, siswa, dan identitas yang telah mereka bangun, serta menghadapi ketidakpastian di lingkungan yang baru.

Untuk memahami fenomena ini secara mendalam, pendekatan manajemen perubahan konvensional yang berfokus pada hasil akhir sering kali tidak memadai. Diperlukan sebuah kerangka kerja yang mampu menangkap proses transisi internal yang dialami individu. William Bridges dalam *Bridges Transition Model* menawarkan perspektif tersebut dengan membedakan antara *change* (perubahan eksternal,

situasional) dan *transition* (transisi internal, psikologis). Bridges (2009) mengemukakan bahwa individu melewati tiga fase transisi: (1) *Ending, Losing, Letting Go*, yaitu tahap melepaskan yang lama; (2) *The Neutral Zone*, yaitu periode kebingungan dan reorientasi di antara yang lama dan yang baru; dan (3) *The New Beginning*, yaitu tahap memulai dengan energi dan tujuan baru.

Meskipun model ini telah banyak diterapkan di konteks korporat, penggunaannya untuk menganalisis transisi paksa guru di daerah konflik Indonesia, khususnya Papua, masih sangat terbatas. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji pengalaman guru-guru dari beberapa sekolah di bawah naungan satu yayasan di Papua yang dievakuasi ke kota akibat eskalasi konflik di dekat lokasi tugas mereka. Permasalahan penelitian ini adalah bagaimana para guru mengalami dan mengelola transisi psikososial mereka saat menghadapi perubahan lingkungan kerja yang drastis. Oleh karena itu, tujuan artikel ini adalah untuk menganalisis proses transisi para guru tersebut melalui lensa *Bridges Transition Model* dan mengidentifikasi peran kepemimpinan sekolah dalam memfasilitasi proses tersebut.

II. Pembahasan

Analisis data wawancara dengan empat guru yang direlokasi (selanjutnya disebut Guru A, B, C, dan D) dan kepala sekolah menunjukkan bahwa pengalaman mereka selaras dengan tiga fase dalam Model Transisi Bridges.

1. Fase 1: *Ending, Losing, Letting Go – Keterkejutan dan Kehilangan*

Fase pertama transisi dimulai saat para guru menerima berita evakuasi. Ini adalah momen *ending* yang dipaksakan, yang memicu reaksi emosional kuat berupa kesedihan dan kehilangan. Guru A mengungkapkan, "Sedih sekali," terutama karena harus meninggalkan murid-muridnya di tengah persiapan Ujian Modul 4. Perasaan serupa dirasakan Guru D yang merasa "kehilangan, sedih, dan kecewa" karena evakuasi terjadi tanpa persiapan, baik bagi dirinya maupun bagi murid-muridnya.

Hal terberat yang harus mereka "lepaskan" (*letting go*) adalah hubungan dan tanggung jawab terhadap anak didik. Guru B merasa berat meninggalkan anak-anak "di proses yang mendekati kenaikan kelas," sementara Guru C merasa "sedikit kecewa" karena rencana pembelajarannya terganggu dan ia kehilangan kesempatan

untuk membantu siswa yang terindikasi akan tinggal kelas. Kehilangan ini bukan hanya soal pekerjaan, tetapi kehilangan momen, relasi, dan tujuan yang telah terbangun. Dalam fase ini, beragam respons emosional tersebut memicu aktivasi mekanisme coping yang bervariasi, mulai dari berbagi dengan orang terdekat (*sharing*), mengalihkan pikiran dengan membuat modul, hingga mencari kekuatan spiritual. Pentingnya strategi *coping* aktif dalam menghadapi tekanan profesional ini sejalan dengan temuan Dwikurnaningsih dan Suminar (2018), yang menyoroti bagaimana guru mengelola stres untuk menjaga kesejahteraan psikologis. Dalam fase ini, mekanisme coping mereka bervariasi, mulai dari berbagi dengan orang terdekat (*sharing*), mengalihkan pikiran dengan membuat modul untuk persiapan kembali, hingga mencari kekuatan spiritual melalui doa.

2. Fase 2: The Neutral Zone – Kebingungan dan Adaptasi di Ruang Antara

Setelah tiba di kota, para guru memasuki *The Neutral Zone*, sebuah periode liminal yang penuh ketidakpastian. Kepala sekolah menggambarkan fase ini sebagai masa di mana guru harus cepat

beradaptasi meski secara ideal memerlukan waktu untuk tenang. Tantangan terbesar yang mereka hadapi adalah "adaptasi dengan komunitas" dan "kebingungan peran dalam bekerja," seperti yang diungkapkan Guru A. Perbedaan drastis antara lingkungan mengajar di pedalaman dan di kota menjadi sumber disorientasi. Guru C menyoroti perbedaan manajemen kelas besar dan kecil, sementara Guru D harus beradaptasi dengan prosedur yang sama sekali berbeda, dari "waktu kerja, waktu devosi," hingga kebiasaan dasar seperti tidak lagi perlu memandikan murid sebelum belajar.

Di tengah kebingungan ini, dukungan menjadi jangkar yang sangat vital. Dukungan datang dari berbagai arah:

- a. Dukungan Institusional. Yayasan memberikan dukungan spiritual melalui sesi khusus.
- b. Dukungan Kepemimpinan, Kepala sekolah secara proaktif menanyakan keadaan guru dan mendorong mereka untuk melihat sisi positif dan terus belajar.
- c. Dukungan Rekan Sejawat. Solidaritas di antara sesama guru menjadi penyelamat. Guru B merasa senang karena bertemu banyak teman seangkatan kuliah yang membantunya

beradaptasi. Peran krusial dukungan rekan sejawat ini mengkonfirmasi temuan bahwa interaksi sosial yang suportif dapat mengurangi perasaan terisolasi dan kebingungan selama masa transisi yang tidak menentu (Saksono & Purnomo, 2020). Guru C dan D juga merasakan dukungan dari guru-guru senior di sekolah baru yang mau berbagi informasi mengenai siswa dan menerima mereka dengan baik. Dukungan ini, menurut Guru D, "sangat menolong mental saya."

3. Fase 3: *The New Beginning – Menemukan Pijakan Baru*

Perlahan tapi pasti, para guru mulai keluar dari zona netral dan memasuki *The New Beginning*. Fase ini ditandai dengan munculnya rasa nyaman dan terbentuknya rutinitas baru. Titik baliknya bervariasi; Guru A merasa nyaman "saat mulai masuk di dalam kelas" setelah seminggu, sementara Guru B membutuhkan waktu "sebulan." Menariknya, Guru C menyatakan masih dalam proses adaptasi, yang menunjukkan bahwa kecepatan transisi bersifat sangat individual.

Pembentukan rutinitas baru dibantu oleh "jadwal kerja yang padat" dan "sistem kerja yang terstruktur" di sekolah baru. Kepercayaan yang diberikan untuk

mengajar di kelas menjadi katalisator utama. Di fase ini, mereka tidak hanya beradaptasi, tetapi juga belajar dan bertumbuh. Guru D, yang biasa mengajar PAUD, menemukan "ilmu baru untuk menenangkan anak kelas besar" dan pentingnya *hand signal*. Ini adalah bukti nyata dari sebuah awal yang baru, di mana mereka mulai membangun kembali identitas profesional mereka dalam konteks yang berbeda, dengan energi dan keterampilan baru. Proses rekonstruksi identitas ini merupakan tahapan krusial dalam adaptasi jangka panjang terhadap perubahan yang disruptif (Widodo & Handayani, 2021).

Kepala Sekolah, Harun Joeni, memainkan peran sentral sebagai manajer perubahan. Ia secara sadar mengelola emosinya sendiri ("minta hikmat Tuhan untuk menolong karena ego sangat kuat") agar bisa menenangkan guru dan orang tua. Ia proaktif mengumpulkan informasi valid, mengkomunikasikannya, dan melakukan pendekatan personal. Rekomendasinya agar ada manajemen yang lebih terstruktur dari para pemimpin di sekolah baru sebelum guru mulai bekerja menunjukkan pemahamannya bahwa transisi yang mulus memerlukan persiapan, bukan sekadar reaksi.

III. Penutup

Penelitian ini menunjukkan bahwa relokasi mendadak guru dari pedalaman Papua akibat konflik keamanan adalah sebuah proses perubahan yang kompleks, di mana dimensi psikologis memegang peranan sentral. Analisis menggunakan *Bridges Transition Model* secara efektif memetakan perjalanan internal para guru dari keterkejutan dan kehilangan (*Ending*), melalui periode kebingungan dan adaptasi (*Neutral Zone*), hingga akhirnya menemukan pijakan dan identitas baru (*New Beginning*). Temuan ini menegaskan bahwa manajemen perubahan tidak boleh hanya berfokus pada aspek logistik perpindahan, tetapi harus secara sadar mengelola transisi manusia di dalamnya.

Peran kepemimpinan yang empatik dan dukungan rekan sejawat terbukti menjadi faktor paling krusial dalam membantu individu melewati *Neutral Zone*, yang merupakan fase paling rentan dalam sebuah transisi. Tanpa dukungan ini, guru berisiko terjebak dalam kebingungan dan demotivasi. Oleh karena itu, pengalaman di SLH Danowage dan sekolah-sekolah terkait memberikan pelajaran berharga bagi para pembuat kebijakan dan pemimpin pendidikan:

pentingnya membangun sistem dukungan psikososial yang terstruktur bagi para guru yang bertugas di daerah berisiko tinggi, sehingga mereka tidak hanya bertahan, tetapi juga dapat bertumbuh melalui perubahan.

Daftar Pustaka

- Bridges, W. (2009). *Managing transitions: Making the most of change* (3rd ed.). Da Capo Lifelong Books.
- Corcoran, T. (2018). Teacher resilience in a changing world. *Teaching and Teacher Education*, 74, 115-124.
- Dwikurnaningsih, Y., & Suminar, D. R. (2018). Coping stres guru dalam menghadapi tuntutan profesional. *Jurnal Psikologi Undip*, 17(1), 37-46.
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. Jossey-Bass.
- Jones, M. A. (2020). Leading through crisis: The application of the Bridges Transition Model in higher education. *Journal of Educational Leadership in Action*, 6(1).

Muller, J., & Surya, D. (2019). Navigating trauma and pedagogy: The lived experiences of teachers in conflict-affected regions. *Journal of Education in Emergencies*, 5(1), 28-54.

Saksono, B. P., & Purnomo, A. (2020). The role of peer support in mitigating uncertainty during organizational transition. *Jurnal Psikologi Organisasi Indonesia*, 9(2), 112-125.

Van der Westhuizen, C. P., & Van der Berg, G. (2017). Teachers' experiences of change fatigue in South African schools. *South African Journal of Education*, 37(3), 1-10.

Widodo, A., & Handayani, S. (2021). Rekonstruksi identitas profesional guru dalam menghadapi disruptif lingkungan kerja. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 11(2), 145-158.