

## **KESIAPAN PERUBAHAN DALAM MENERAPKAN TEKNOLOGI INFORMASI PADA GURU-GURU SMA**

Kustini, Muhammad Habibi A.  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur  
kustini259@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara *self-efficacy* dan kepemimpinan transformasional terhadap kesiapan perubahan pada guru di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo pada tahun 2018. SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo merupakan SMA swasta unggulan naungan Persyarikatan Muhammadiyah. Penerapan Teknologi Informasi (TI) sangat menunjang SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo dalam menjalankan kurikulum 2013. Perubahan dalam berinovasi dibutuhkan untuk menjaga keunggulan kompetitif sekolah, keberhasilan harus diiringi dengan kesiapan perubahan. Keyakinan diri terhadap keberhasilan (*self-efficacy*) tentunya diperlukan terhadap kesiapan setiap individu untuk berubah, disamping faktor dalam diri individu faktor dari luar yaitu kepemimpinan juga mempengaruhi individu dalam perubahan. Populasi dari penelitian adalah sebanyak 45 guru tetap, Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu sebanyak 45 responden. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *self-efficacy* para guru yang baik dan tinggi dapat meningkatkan tingkat kesiapan perubahan para guru di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat memberikan kontribusi terhadap kesiapan perubahan para guru di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan - Sidoarjo.

**Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, teknologi informasi, Kesiapan Perubahan, Self-Efficacy**

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of self-efficacy and transformational leadership on readiness for change in teachers at Muhammadiyah 3 Tulangan - Sidoarjo High School in 2018. Muhammadiyah 3 Tulangan High School - Sidoarjo is a leading private school under the organization of Persyarikatan Muhammadiyah. The application of information technology is very supportive of the Muhammadiyah 3 Tulangan High School - Sidoarjo in carrying out the 2013 curriculum. Changes in innovation are needed to maintain the competitive advantage of schools, success must be accompanied by readiness for change. Self-confidence in success (self-efficacy) is certainly necessary for the preparation of each individual to change, in addition to factors in the individual factors from the outside, namely leadership also affects the individual in change. The population of the study was 45 teachers, the samples used were saturated samples, namely 45 respondents. Data testing techniques used in this study are PLS. The results of this study prove that good and high self-efficacy of teachers can increase the level of teacher readiness for change in Muhammadiyah 3 Tulangan High School - Sidoarjo. Subsequent results show that the principal's transformational leadership can contribute to the teacher's readiness for change at Muhammadiyah 3 Tulangan High School - Sidoarjo.*

**Keywords: Readiness of change, Self-Efficacy, Transformational Leadership, information technology**

## **PENDAHULUAN**

Arus Globalisasi menuntut adanya perubahan disegala bidang, tuntutan perubahan teknologi yang berkembang begitu pesat akan berdampak pada dunia pendidikan utamanya perubahan kurikulum. Untuk itu, perlunya program peningkatan kualitas

belajar siswa harus dilakukan, untuk menghadapi perubahan dari sisi teknologinya. Berkaitan dengan program peningkatan kualitas belajar siswa, SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo menggunakan Teknologi Informasi (TI) pada hampir seluruh kegiatan di sekolah. Penerapan Teknologi Informasi (TI) di seluruh kegiatan sekolah adalah bentuk dari keseriusan mewujudkan visi “Unggul dalam IMTAQ dan IPTEK di Era Global” dan akan diwujudkan dalam implementasi salah satu misi SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo yakni “Mengembangkan Teknologi Informasi”, atau dapat diartikan bahwa SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo berusaha menjadi sekolah pelopor yang melakukan inovasi dalam hal teknologi informasi tanpa menghilangkan unsur islam atau tetap dalam koridor keislaman. Program penerapan Teknologi Informasi (TI) ini sangat menunjang SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo dalam menjalankan Kurikulum 2013 yang direvisi pada tahun 2015 dan direvisi kembali pada tahun 2017 lalu (Kemendikbud, 2017). Meski selama empat tahun silam telah berjalan akan tetapi masih terus memerlukan persiapan untuk benar-benar dapat mencapai perubahan yang diinginkan di tahun 2018 ini. Begitu pula sertifikasi guru yang masih 50% - 75% telah tercapai di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo dan untuk menjadi syarat yang diberlakukan oleh kurikulum baru sertifikasi guru harus dicapai secara menyeluruh. Sekolah juga menargetkan peningkatan jumlah lulusan SMA yang diterima di perguruan tinggi negeri (PTN) di tiap tahunnya. Jumlah lulusan yang masuk ke PTN tahun 2017 lalu adalah 27 siswa dari 200 siswa atau sebesar 13% dari siswa yang lulus tahun 2017, hal ini akan terus ditingkatkan oleh sekolah. SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo di tahun 2018 mengalami peningkatan penerimaan peserta didik baru dari tahun sebelumnya.

Jumlah Kelas	Jumlah Siswa
Kelas X	239 siswa
Kelas XI	189 siswa
Kelas XII	196 siswa
Total Jumlah Siswa	634 siswa

**Tabel 1. Penerimaan siswa th.2017**

Dari data diatas menunjukkan bahwa semakin banyak peserta didik (siswa) maka akan semakin besar tanggung jawab sekolah untuk mendidik dengan rentang kendali guru yang sesuai dan inilah yang menjadi tantangan dalam menghadapi kesiapan perubahan yang dicanangkan sebelumnya.

Berdasarkan observasi di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo, disimpulkan bahwa kepala sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins dan Judge, 2015). Hal ini tercermin kepemimpinan kepala sekolah ketika kepala sekolah mendorong guru untuk mengikuti lomba dan mewakili sekolah dalam pertemuan-pertemuan penting dengan pihak terkait kerjasama sekolah (intelektual stimulation), mengubah citra sekolah sebagai sekolah pelopor ujian semester secara online di Sidoarjo dan beberapa program unggulan lainnya, dimana sebelumnya hanya berfokus di bidang akademis saja (*inspirational motivation*), kepala

sekolah juga memberikan reward dan pujian bagi guru dan siswa yang berprestasi atau memiliki kinerja yang lebih unggul daripada yang lainnya di tiap kesempatan seperti saat upacara tiap hari senin, rapat kerja, dan kesempatan lainnya (*individual consideration*), sikap kepala sekolah menampilkan *role model* yang baik di sekolah dengan ikut terlibat langsung dalam program-program yang disepakati sekolah dan sering berkunjung ke tiap kelas untuk mengecek proses pembelajaran di sekolah (*idealized influence*), sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (2004). Allen (2007) berpendapat bahwa bagian terpenting dari definisi kepemimpinan transformasional adalah upaya untuk memperbaiki atau mengubah organisasi secara keseluruhan, sementara juga membantu pengikutnya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Kepemimpinan transformasional sangat membantu dalam pengembangan visi dan pelaksanaan misi untuk mencapai perubahan yang diinginkan organisasi. Penelitian Istiadhy (2017) mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan perubahan, artinya semakin kuat dan baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan menghadapi perubahan.

Dalam mengatasi fenomena perubahan melalui penerapan inovasi teknologi informasi sebagai sarana proses pembelajaran siswa dan segala kegiatan sekolah, serta program prakarya setara SMK dan beberapa program unggulan lainnya berkaitan dengan peningkatan soft skill dan hard skill siswa SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo, peran kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kesiapan perubahan disekolah dengan melakukan pengembangan kebijakan dan perbaikan di berbagai aspek. Seperti penambahan fasilitas dan infrastruktur penunjang proses pembelajaran siswa dan perubahan kebijakan (perubahan jam mengajar, penambahan jam prakarya, peningkatan standard kedisiplinan, penerapan TI dalam tiap proses pembelajaran dan kegiatan di sekolah). Program persiapan dalam bentuk workshop untuk para guru, dan selalu dilibatkan dalam acara-acara pelatihan softskill maupun hardskill agar guru siap dalam menjalankan program sekolah.

Dilain sisi, terdapat faktor penting lainnya ialah kesiapan tenaga pengajar atau pendidik atau seorang guru untuk perubahan. Keluhan guru SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo seputar perubahan yang diharapkan sekolah adalah dikeluarkannya waktu, pikiran dan tenaga guru ditengah kesibukannya untuk melakukan penyesuaian ulang terhadap materi pengajaran, penerapan TI dalam kegiatan sekolah, program-program baru, sistem absensi dan sistem penilaian yang baru dengan laporan hasil belajar siswa (LHBS) yang langsung terupdate dan terkover oleh teknologi informasi (TI) berupa sms centre yang langsung terhubung dengan wali murid. Tingkat tanggung jawab yang lebih dalam mencapai perubahan yang diharapkan juga membuat terasa lebih rumit “kepayahan” bagi beberapa guru yang berusia lanjut, dan menjadi suatu hal yang mungkin terjadi apabila perubahan ini membuat performa guru menurun karena tentu diperlukan adaptasi untuk dapat menyesuaikan perubahan. Dalam hal ini diperlukan efikasi diri (*self-efficacy*), Efikasi diri sendiri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk melakukan tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, dalam Luszczynska, Scholz, & Schwarzer, 2005). Menurut Weiner (2009) kesiapan untuk perubahan merupakan adanya indikasi keyakinan, sikap dan niat dari anggota organisasi mengenai kebutuhan

perubahan dan kapasitas organisasi untuk mencapai perubahan yang berhasil. Salah satu faktor untuk kesiapan menuju perubahan pada organisasi adalah perubahan efikasi dimana perubahan efikasi mengacu pada kapasitas bersama anggota organisasi untuk melaksanakan perubahan.. Dalam penelitian Emsza, et al. (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap *self-efficacy* terhadap kesiapan untuk perubahan dan *self-efficacy* terhadap kesiapan untuk perubahan, artinya semakin tinggi tingkat *self-efficacy* maka akan semakin tinggi tingkat kesiapan menghadapi perubahan. Jadi diharapkan para guru dapat menjawab tantangan kesulitan tugasnya dan yakin terhadap kemampuannya untuk siap dengan semua perubahan yang terjadi. Sehingga pada akhirnya guru kembali kepada kepemimpinan kepala sekolah, melalui dukungan yang diberikan, dan dibutuhkan sinergi antara guru dan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kesiapan perubahan di sekolah. Berdasarkan latar belakang maka dapat diuraikan perumusan masalah yaitu Apakah Self-Efficacy dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kesiapan Perubahan di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kesiapan perubahan di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesiapan Perubahan di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo.

## **METODOLOGI**

### **Definisi Operasional**

#### **1. *Self-Efficacy***

Efikasi diri (*self-efficacy*) adalah kepercayaan dalam kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlakukan untuk mengelola situasi yang akan datang (Bandura, 1994). Indikator untuk mengukur *Self-Efficacy* guru, mengacu pada pendapat Tschannen-Moran dan Woolfolk-Hoy (2001), yaitu:

- a. Dimensi *Student Engagement* (SE)
  1. Keyakinan untuk mampu memotivasi siswa yang memiliki minat rendah terhadap tugas
  2. Keyakinan untuk mampu meyakinkan siswa dapat mengerjakan tugas sekolah dengan baik
  3. Keyakinan untuk mampu membantu siswa mencapai nilai pembelajaran
  4. Keyakinan untuk mampu mendorong siswa melakukan yang terbaik untuk pendidikannya
- b. Dimensi *Classroom Management* (CM)
  1. Keyakinan untuk mampu mengontrol perilaku yang mengganggu di dalam kelas
  2. Keyakinan untuk mampu menjaga kondisi kelas tetap tenang
  3. Keyakinan untuk membuat kesepakatan bersama dengan siswa di dalam kelas
  4. Keyakinan untuk mampu menerapkan strategi penilaian dengan baik

- c. Dimensi *Instructional Practice* (IP)
  - 1. Keyakinan untuk mampu menerapkan strategi mengajar yang baik
  - 2. Keyakinan untuk mampu membuat pertanyaan yang baik bagi siswa
  - 3. Keyakinan untuk mampu memberikan penjelasan tentang pelajaran dengan baik
  - 4. Keyakinan untuk mampu menerapkan strategi penilaian dengan baik

## **2. Kepemimpinan Transformasional**

Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Indikator Kepemimpinan Transformasional mengacu pada pendapat Bass dan Avolio (2004) yaitu:

- a. Dimensi *Inspirational Motivation* (IM)
  - 1. Penjelasan Optimis mengenai masa depan organisasi oleh pemimpin
  - 2. Penjelasan visi organisasi dengan cara yang sederhana oleh pemimpin
  - 3. Kepercayaan diri pemimpin yang ditampilkan untuk menyemangati bawahan
  - 4. Mendiskusikan bersama-sama antara pemimpin dengan bawahan mengenai tujuan utama yang harus dicapai dalam bekerja
- b. Dimensi *Idealized Influence-Attributed* (IIA)
  - 1. Keyakinan pemimpin kepada bawahan dalam hal penyelesaian tugas
  - 2. Apresiasi pemimpin kepada bawahan atas tugas yang berhasil diselesaikan
  - 3. Rasa saling menghargai yang dikembangkan pemimpin kepada sesama bawahan
  - 4. Dikesampingkannya kepentingan pribadi pemimpin dan mendahulukan kepentingan bersama
- c. Dimensi *Idealized Influence-Behavior* (IIB)
  - 1. Dilibatkannya bawahan oleh pemimpin untuk menentukan nilai-nilai yang digunakan dalam beraktivitas
  - 2. Kemampuan pemimpin untuk menciptakan lingkungan yang bermoral dan beretika
  - 3. Kemampuan pemimpin untuk mengembangkan rasa kebersamaan terhadap misi kepada bawahan
  - 4. Adanya penekanan pentingnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan oleh pemimpin
- d. Dimensi *Intellectual Stimulation* (IS)
  - 1. Pemeriksaan kembali asumsi terkait pekerjaan oleh pemimpin
  - 2. Diterimanya pendapat bawahan untuk memecahkan masalah oleh pemimpin
  - 3. Adanya dorongan oleh pemimpin kepada bawahan untuk berpikir inovatif
  - 4. Adanya saran tentang cara-cara baru dalam bekerja oleh pemimpin
- e. Dimensi *Individual Consideration* (IC)
  - 1. Kemampuan pemimpin untuk memahami kebutuhan bawahan
  - 2. Adanya keterikatan secara personal antara pemimpin dengan bawahan
  - 3. Adanya dorongan dari pemimpin kepada bawahan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki
  - 4. Penalaran ilmu yang dimiliki pemimpin kepada bawahan

### 3. Kesiapan Perubahan

Menurut (Armenakis et al., 1993) Kesiapan untuk berubah (*readiness for change*) adalah keyakinan, sikap dan intensi anggota organisasi terkait sejauh mana perubahan dibutuhkan oleh organisasi dan kapasitas organisasi untuk melakukan perubahan tersebut dengan sukses. Indikator dalam mengukur Kesiapan Perubahan mengacu pada pendapat Smith dan Hoy (2005), yaitu:

1. Keterbukaan guru atas adanya perubahan di sekolah
2. Ditampungnya ide-ide baru oleh guru dari berbagai pihak
3. Penerimaan guru atas adanya perubahan substansial di sekolah
4. Kerelaan guru untuk menerima aturan dan prosedur baru di sekolah
5. Pembaruan di sekolah tidak menjadi beban bagi guru
6. Penolakan guru atas perubahan yang terjadi di sekolah (R)
7. Penerimaan guru atas perubahan di sekolah tidak sepenuhnya diterima (R)
8. Sosialisasi perubahan kuat dalam lingkungan sekolah namun implementasi perubahan masih kurang optimal (R)

#### Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan cara observasi, wawancara dan kuisioner.

#### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo yang berjumlah 45 orang. Di dalam penelitian ini, penelitian menggunakan sampling jenuh.

#### Teknik Dan Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Dalam PLS Path modeling terdapat 2 model yaitu *outer model* dan *inner model*. Kriteria uji dilakukan pada kedua model tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

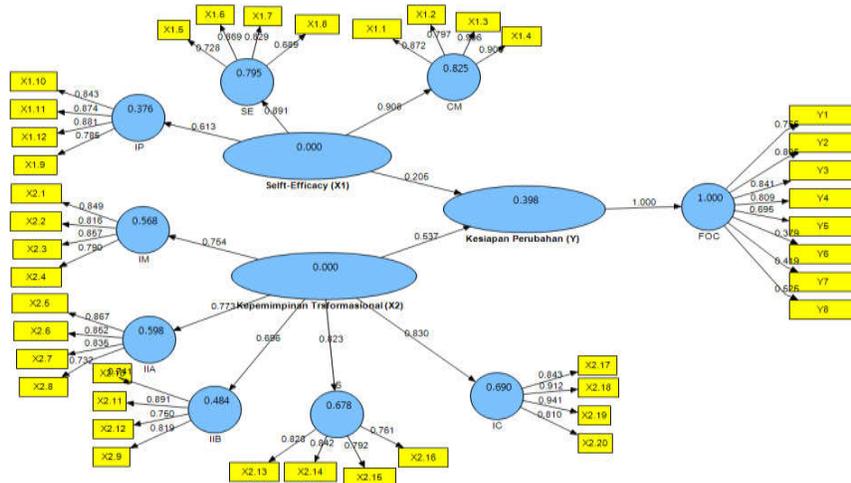
#### Gambaran umum keadaan responden

Usia responden didominasi pada rentang usia 21-30 tahun dengan prosentase 57,8% dengan frekuensi 26 karyawan. Sebanyak 22 guru atau 48,9% guru dengan rentang masa kerja tahun kurang dari 5 tahun mendominasi karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dari hasil penelitian ini guru perempuan lebih dominan disbanding guru laki-laki sebanyak 29 guru atau 64,4% dari total responden.

**Analisis Partial Least Square**

**Pengujian Outer Model**

**1. Convergent Validity**



Indikator Validitas diukur dari Nilai *Factor Loading* dari variable ke indikatornya lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada  $\alpha = 0,05$ ). *Factor Loading* merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 maka korelasi disebut valid dan jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka korelasinya disebut signifikan.

**2. Discriminant Validity**

	AVE
Self-Efficacy (X1)	0.511849
Kepemimpinan Trsformasional (X2)	0.412556
Kesiapan Perubahan (Y)	0.456942

Dalam penelitian ini nilai AVE memiliki discriminant validity yang kurang baik karena semuanya memiliki nilai <0,50.

**3. Composite Reliability**

	Composite Reliability
Self-Efficacy (X1)	0.911481
Kepemimpinan Trsformasional (X2)	0.932225
Kesiapan Perubahan (Y)	0.862316

Hasil pengujian *composite reliability* untuk seluruh variabel (konstruk) dan dimensi dalam penelitian ini menunjukkan nilai lebih dari 0,7 sehingga seluruh variabel dan dimensi tersebut dikatakan **reliable**

### **Pengujian Inner Model**

#### **1. R-Square**

	R Square
<b>Self-Efficacy (X1)</b>	
<b>Kepemimpinan Trsformasional (X2)</b>	
<b>Kesiapan Perubahan (Y)</b>	0.398405

Nilai  $R^2 = 0,3984$ . Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kesiapan Perubahan yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*Self-Efficact* dan Kepemimpinan Transformasional) sebesar 39,84%. Sedangkan sisanya sebesar 60,19% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel *Self-Efficact* dan Kepemimpinan Transformasional yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini.

#### **2. Estimate for Path Coefficients**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>t Statistics ( O/STERR )</i>
<b>Self-Efficacy (X1) - &gt; Kesiapan Perubahan (Y)</b>	0.205429	0.208412	0.093913	0.093913	2.187426
<b>Kepemimpinan Trsformasional (X2) -&gt; Kesiapan Perubahan (Y)</b>	0.537117	0.544992	0.066039	0.066039	8.133392

#### **Hipotesis yang menyatakan:**

1. *Self-Efficacy* (X1) berpengaruh Positif terhadap Kesiapan Perubahan (Y) dapat diterima, dengan koefisien path sebesar 0,2054 dan nilai T-Statistic sebesar 2,1874 lebih besar dari nilai  $Z\alpha = 0,5(5\%) = 1,96$  maka Signifikan (Positif).
2. Kepemimpinan Trasformasi (X2) berpengaruh Positif terhadap Kesiapan Perubahan (Y) dapat diterima, dengan koefisien path sebesar 0,5371 dan nilai T-Statistic sebesar 8,1333 lebih besar dari nilai  $Z\alpha = 0,5(5\%) = 1,96$  maka Signifikan (Positif).

### **Pengaruh *Self-Efficacy* (X1) terhadap Kesiapan Perubahan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan perubahan pada guru di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo dapat diterima, artinya *self-efficacy* pada guru di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo banyak mempengaruhi daya siap para guru untuk menghadapi perubahan-perubahan yang dihadapi sekolah. Kesiapan perubahan menuntut para guru untuk tetap terus menjaga performansinya dalam pekerjaannya sebagai guru. Meskipun tingkat kesiapan yang dipengaruhi tingkat *self-efficacy* itu sendiri besarnya relative atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan - Sidoarjo merasa sanggup untuk mempersiapkan diri dengan segala kepercayaan diri atas kemampuannya dalam mendidik siswa dan segala perubahan yang akan dihadapi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh nilai paling tinggi pada variabel *self-efficacy* adalah indikator tentang keyakinan untuk mampu menerapkan strategi penilaian dengan baik, artinya bahwa sebagian besar atau secara umum guru di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo telah mampu menerapkan strategi penilaian mereka dengan sangat baik yaitu sesuai dengan kurikulum berdasarkan KKNi dimana penilaian tidak hanya dari UTS atau UAS tapi dengan membuat portofolio setiap murid dan tugas-tugas yang diberikan pada murid berhubungan dengan internet.

Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan hal keyakinan guru untuk mampu mendorong siswa melakukan yang terbaik untuk pendidikannya, dimana prestasi belajar secara akumulasi telah meningkat menandakan bahwa para guru telah yakin mampu memotivasi murid agar terus meningkatkan prestasi terbaiknya dalam belajar. Akan tetapi tingkat keyakinan guru untuk mampu mendorong siswa melakukan yang terbaik untuk pendidikannya adalah suatu hal yang relatif di tiap individu para guru, sehingga ada beberapa guru yang juga masih butuh penyesuaian dalam penerapan strategi memotivasi murid, latar belakang murid, memetakan keahlian siswa dan juga strategi mengenai cara terbaik dalam belajar sehingga mempermudah belajar dengan program yang diberlakukan di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan - Sidoarjo. Secara garis besar, hal ini tentu mampu menjadikan para guru siap dalam segala hal perubahan yang akan dihadapi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kesiapan Perubahan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kesiapan perubahan pada guru di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo dapat diterima, artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka kesiapan guru dalam menghadapi perubahan semakin baik pula. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap guru dalam rangka mengawal berjalannya perubahan yang direncanakan. Sikap kepala sekolah dengan kepemimpinan transformasionalnya sangat dibutuhkan untuk mendukung terjadinya perubahan dan menjadikan guru siap akan

perubahan yang akan terjadi. Sikap ingin terus berinovasi dan mampu menerjemahkan poin-poin perubahan kedalam berbagai bentuk tindakan kecil yang dapat dilaksanakan para guru dengan mudah, sehingga inilah yang menjadi kekuatan utama dalam kesiapan menghadapi perubahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *factor loading* yang paling tinggi adalah mengenai indikator adanya dorongan dari pemimpin kepada bawahan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki, artinya bahwa kepala sekolah selalu mendorong atau memotivasi para guru untuk mengembangkan kemampuan dalam proses belajar mengajar yang dimiliki seperti kemahiran dalam berpidato, berbahasa Inggris, berkarya ilmiah, membuat program berbasis TI, dan berkarya seni beladiri, seni musik, seni lukis, dan seni sastra.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa para guru lebih merasa bahwa adanya Kepala sekolah mampu menjelaskan Visi SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo secara gamblang dan mudah dipahami kedalam substansi-substansi yang sederhana, hal ini sangat dibutuhkan untuk mengawal para guru siap menghadapi perubahan di sekolah. Dengan pemahaman yang baik tentang Visi oleh para guru maka hal ini sangat mendukung kesuksesan dalam meningkatkan kesiapan perubahan pada guru di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan - Sidoarjo. Guru semakin ingin menjadi bagian dalam menyukseskan program-program perubahan dan siap menghadapi tantangan dari perubahan yang akan dihadapi oleh SMA Muhammadiyah 3 Tulangan - Sidoarjo.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan berikut: (1) *Self-Efficacy* yang tinggi akan meningkatkan tingkat Kesiapan Perubahan para guru di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan – Sidoarjo; (2) Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dapat memberikan kontribusi terhadap Kesiapan Perubahan para guru-guru di SMA Muhammadiyah 3 Tulangan - Sidoarjo.

## KETERBATASAN

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini memiliki keterbatasan :

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini bersifat cross-sectional mengingat penelitian ini lebih menekankan pada kesiapan perubahan, maka sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode longitudinal agar pengamatan terhadap kesiapan perubahan lebih diketahui secara pasti
2. Peneliti tidak memasukkan variabel kinerja responden untuk mengetahui apakah adanya kesiapan perubahan pada guru dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri, maka untuk penelitian yang akan datang disarankan menambah variabel kinerja sehingga akan lebih lengkap

## UCAPAN TERIMA KASIH

Bersama ini pula kami sebagai peneliti mengucapkan terima kepada Bapak kepala Sekolah dan guru-guru SMA Muhammadiyah 3 Tulangan Sidoarjo yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dan memberikan data-data yang diperlukan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Achua, Christopher F. and Lussier Robert N. 2013. Effective Leadership. Fifth Edition. International Edition. South Western: Cengage Learning.
- Allen, Stephanie Lutz. 2007. Transformational leadership, change readiness, and creativity. UMI: ProQuest Information and Learning Company.
- Angkawijaya, Yulius F., Puspita Dian A., dan Dania Asri D. 2017. Berubah, Siapa Takut? Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Di PT TP Tangerang. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni. Vol. 1, No. 2, Oktober 2017: hlm 548-555.
- Armenakis, A. A., et.al. 1993. Creating Readiness for Organizational Change. Human Relation. Vol.46 No.6 pp. 681-703
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. 2007. Crafting A change message to create transformational readiness. Journal of Organizational Change Management, 15 (2)163-183.
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. 2004. Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Mind Garden. In Barnes, Jeffrey N. Christensen, David S. and Stillman, T. 2013. Organizational Leadership And Subordinate Effect in Utah's. The Journal of Applied Bussiness Research. 29 (5).
- Bandura, A. 1986. Social Foundation of thought and action : A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ. : Prentice Hall.
- Emsza, Bagus P., Anis Eliyana, dan Wiwik Istyarini. 2016. The Relationship Between Self Efficacy and Readiness for Change: The Mediator Roles of Employee Empowerment. Mediterranean Journal of Social Sciences. MCSEER Publishing, Rome-Italy. Vol 7 No 3 S1.
- Ghozali, Imam . Hengky Latan. "Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Progam Smart PLS 3.0". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Istiadhy, Rosita Hilda. 2017. Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Readiness for Change Dengan Mediasi Teacher Self-Efficacy Dan Teacher Trust In The Principal Di SMA Negeri 1 Gresik. Jurnal Manajemen. Universitas Airlangga
- Kementrian Pendidikan dan Budaya. 2014. Guru dan Kurikulum Unsur Utama Wujudkan Sekolah Berkualitas Baik. [www.kemendikbud.go.id](http://www.kemendikbud.go.id) diakses pada tanggal 20 Desember 2017.
- Luszczynska, A., Scholz, U., Schwarzer, R. 2005. The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. The journal of Psychology, 139(5), pp 439-457.

Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis ke-3  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior* (13th ed.). New Jersey : Pearson Education, Inc.
- , 2015. *Organizational Behavior* (15th ed.). United Stated of America: Pearson Education.
- Smith, I. and Hoy, W. K. 2005. The Factor Change Orientation Scale (FCOS). In Fitzgerald, T. T. 2015. *A Study Exploring Transformational Leadership and Its Impact on Teacher Efficacy, Teacher Trust, and Change Readiness*. UMI Dissertation Publishing.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press
- Suryati, Helmi. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan Individu Untuk Berubah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pertanian Peternakan Perkebunan Dan Kehutanan Kota Padang)*. Program Pascasarjana. Universitas Bung Hatta.
- Tschannen-Moran, M., and Woolfolk Hoy, A. 2001). *Teacher Efficacy. Capturing an Elusive Construct. Teaching and Teacher Education*.
- Undang-Undang Republik Indonesia. 2003. Sistem Pendidikan Nasional. No. 20 pasal 3. [www.komisiinformasi.go.id/regulasi/](http://www.komisiinformasi.go.id/regulasi/) diakses pada 2 Januari 2018.
- Weiner, B. J. 2009. *A Theory of Organizational Readiness for Change. Implementation Science*. 4 (67).