

Kesiapan Tenaga Administrasi Sekolah Menerima Perubahan di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kota Bukittinggi

Rivanur Sarah¹, Rusdinal², Nellitawati³, Tia Ayu Ningrum⁴

^{1,2,3,4}Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Penulis¹, e-mail: rivanursarah@gmail.com

Abstract

This article discusses information that describes the readiness of school administration personnel to accept the organizational changes during pandemic at Public Junior High Schools throughout the City of Bukittinggi in terms of confidence in management support, self-ability and changes benefit. This type of research is descriptive research, with the type of quantitative data. . The population in the study is the entire administrative personnel of the Public Junior High Schools throughout the city of Bukittinggi which total 44 people. Data were collected using a questionnaire with a semantic differential scale mode, and then data were analyzed using average formula and percentage scale. The result of studying the level of readiness of school administration staff to accept organizational changes in Public Junior High Schools throughout the City of Bukittinggi on the aspect of: 1) management support is in the ready category with an average score of 5,40 and an achievement rate of 77,13%. 2) self-ability is in the ready category with an average score of 5,21 and an achievement rate of 74,43%. 3) benefits of change are in the ready category with an average score of 4,99 and an achievement rate of 71,27%. Overall, the readiness of school administration staff to accept the organizational changes during pandemic at Public Junior High Schools throughout the City of Bukittinggi with acquisitions of average score of 5,20 and an achievement of 74,28%.

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran informasi mengenai kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan organisasi pada masa pandemi di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Bukittinggi dilihat dari segi keyakinan terhadap dukungan manajemen, kemampuan diri dan manfaat perubahan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan jenis data kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga pelaksana urusan administrasi Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Bukittinggi yang berjumlah 44 orang. Alat pengumpulan data menggunakan angket dengan model skala *semantic differential*, dan teknik analisis data menggunakan rumus mean (rata-rata) dan tingkat capaian menggunakan skala persentase. Hasil penelitian menggambarkan tingkat kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan organisasi di Sekolah Menengah Pertama Se-Kota Bukittinggi pada aspek : (1) keyakinan terhadap dukungan manajemen berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 5,40 dan tingkat capaian 77,13%. (2) keyakinan terhadap kemampuan diri berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 5,21 dan tingkat capaian 74,43%. (3) keyakinan terhadap manfaat perubahan berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 4,99 dan tingkat capaian 71,27%. Secara keseluruhan kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan organisasi pada masa pandemi di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Bukittinggi berada kategori siap dengan perolehan skor rata-rata 5,20 dan tingkat capaian 74,28%.

Kata Kunci: Dukungan Manajemen; Kemampuan Diri; Manfaat Perubahan



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by journal.

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah berkumpulnya dua orang atau lebih yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Dahliawati, 2015). Sejalan dengan itu, (Torang, 2013) berpendapat bahwa organisasi yaitu sistem yang melibatkan beberapa orang dengan peran aktivitas dan pola hubungan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang sama. Organisasi yang baik ialah organisasi yang keberadaannya diterima oleh masyarakat di sekelilingnya, karena sumbangan yang diberikannya (Man, 2018). Organisasi dapat berupa kelompok, lembaga, instansi, perusahaan dan lainnya baik organisasi profit maupun non profit. Sekolah

merupakan organisasi non profit di bidang pendidikan yang didirikan untuk mendukung pemerintah mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan salah satu pendidikan dasar pada jenjang pendidikan formal yang ada di Indonesia yang harus ditempuh oleh peserta didik dalam melaksanakan pendidikan sesuai dengan UU Tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Seiring berjalannya waktu, siklus kehidupan organisasi akan mengalami perubahan. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Perubahan Menurut (Wibowo, 2016:1) perubahan merupakan transformasi dari kondisi sekarang menuju kondisi yang lebih baik dimasa yang akan datang. Sementara Maria berpendapat perubahan organisasi yaitu, suatu aktivitas mengatur kembali bagian-bagian organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Suwandono & Laksmi, 2019).

Seperti saat ini, wabah covid-19 menimpa dunia disebabkan oleh SARS Cov-2 (Virus Corona) yang menyebabkan perubahan pada tatanan kehidupan. Perubahan tersebut terjadi sebagai dampak dari pencegahan dan penanggulangan penyebaran Covid-19 agar tidak semakin meluas dengan dikeluarkannya kebijakan-kebijakan oleh pemerintah pada hampir seluruh bidang kehidupan termasuk bidang pendidikan. Beberapa kebijakan diantaranya adalah work from house (WFH) dan PSBB. Sekolah sebagai organisasi juga mengalami perubahan akibat adanya kebijakan-kebijakan tersebut efektifitas dan efisiensi operasionalnya tetap berjalan pada masa pandemi.

Ada berbagai faktor agar perubahan tersebut dapat berjalan secara efektif salah satunya adalah readiness for change atau kesiapan untuk berubah. Untuk itu, pentingnya mengukur kesiapan berubah individu agar perubahan pada organisasi dapat berjalan secara efektif sesuai harapan. Hal ini diperkuat oleh Armenakis et al (Simbolon, 2017) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kesiapan karyawan merupakan pendorong tercapainya efektivitas perubahan organisasi. Sejalan dengan itu, Rafferty dan Simons (Setianto, 2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pentingnya mengeksplorasi lebih lanjut tentang kesiapan perubahan individu dan meneliti variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kesiapan perubahan

Maka salah satu faktor tercapainya efektivitas perubahan organisasi adalah kesiapan individu sebagai sumber daya manusia dalam organisasi menerima perubahan. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang penting dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak segala kegiatan dalam organisasi dan penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Syafrianti, 2020). Pada sekolah, tenaga administrasi sekolah merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan dalam tercapainya efektivitas perubahan agar operasional sekolah dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Hal ini tercantum dalam Keputusan Mendiknas Nomor 053/U/2001 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar Dan Menengah yang menyatakan bahwa tenaga administrasi sekolah adalah sumber daya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar tetapi sangat mendukung keberhasilannya dalam administrasi sekolah. Salah satu faktor yang menunjukkan bahwa tenaga administrasi sekolah siap untuk berubah adalah persepsi terhadap dukungan yang diberikan pimpinan seperti Kepala Tenaga Administrasi Sekolah dan Kepala Sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Filardi & Rifma, 2020) mengenai kompetensi manajerial tenaga administrasi sekolah di SMP Negeri se-Kota Bukittinggi menunjukkan bagaimana persepsi pegawai terhadap Kepala Tenaga Administrasi Sekolah dalam mengembangkan staf dan menciptakan iklim kerja yang kondusif berada pada kategori baik. Maka apabila terjadi perubahan, hal tersebut dapat membuktikan adanya dukungan yang diberikan oleh pimpinan kepada staf.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara singkat penulis selama melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi yang menunjukkan pentingnya mengukur kesiapan tenaga administrasi sekolah dalam menerima perubahan organisasi. Pertanyaan penelitian ini meliputi 1) bagaimana TAS SMP Negeri se-Kota Bukittinggi yakin terhadap kemampuan dirinya untuk mengimplementasikan perubahan, 2) Bagaimana keyakinan TAS SMP Negeri se-Kota Bukittinggi bahwa pimpinan manajemen memiliki komitmen untuk mendukung keberhasilan perubahan, 3) Bagaimana TAS SMP Negeri se-Kota Bukittinggi merasa akan memperoleh manfaat dari perubahan yang dilakukan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh Tenaga Pelaksana Urusan Administrasi Sekolah di SMP Negeri se-Kota Bukittinggi yang berjumlah 44 orang. Penelitian ini penelitian populasi karena semua anggota populasi dijadikan sampel, jumlah sampel penelitian ini sebanyak 44 responden. Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket dengan model skala semantik differential dengan tujuh alternatif jawaban dengan bentuk skala tersusun dalam kontinum yang jawaban “sangat positif” berada di kanan garis dan jawaban “sangat negatif” berada pada kiri garis seperti . Analisis uji validitas menggunakan rumus Product Moment dari Karl Pearson dan reliabilitas menggunakan rumus Alpha. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 36 item valid dan reliabilitas r hitung $> r$ tabel $0,910 > 0,444$. Analisis deskriptif uji coba instrumen dibantu dengan program SPSS versi 21.0 dan microsoft excel. Teknik analisis data menggunakan rumus mean (rata-rata) dan tingkat capaian persentase..

3. Hasil

Hasil deskriptif data penelitian menunjukkan tingkat kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan organisasi di SMP Negeri se-Kota Bukittinggi dilihat dari segi keyakinan terhadap dukungan manajemen sudah berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 5,40 dan persentase capaian 77,13%. Skor tertinggi berada pada tenaga administrasi sekolah merasa pimpinan memberikan arahan selama proses perubahan agar tenaga administrasi sekolah dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan harapan, dengan skor rata-rata 5,70 dan persentase capaian 81,49%. Sementara skor terendah berada pada kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan membuat prosedur kerja menjadi terhambat dengan skor rata-rata 4,61 dan persentase capaian 65,91%.

Tabel 1. Kesiapan TAS SMP Negeri se-Kota Bukittinggi menerima perubahan organisasi dari segi keyakinan terhadap dukungan manajemen

No	Aspek Yang Diteliti	Skor Rata-Rata	% Capaian	Kriteria
A. Keyakinan terhadap dukungan manajemen				
1	Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pimpinan tepat dalam mengatasi masalah yang dihadapi saat ini	5,52	78,90%	Siap
2	Adanya alasan yang rasional yang melatar belakangi kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan	5,41	77,27%	Siap
3	Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan membuat prosedur kerja menjadi terhambat	4,61	65,91%	Cukup Siap
4	Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan merupakan hal yang dibutuhkan sekolah agar tetap beroperasi dengan efektif dan efisien	5,68	81,17%	Siap
5	TAS merasa kebijakan-kebijakan saat ini sesuai dengan visi sekolah	5,09	72,73%	Siap
6	Pimpinan organisasi memberikan motivasi agar dapat menerima perubahan ini	5,41	77,27%	Siap
7	Pimpinan organisasi berkomitmen dalam upaya perubahan	5,50	78,57%	Siap
8	Pimpinan organisasi mengambil langkah langkah yang optimal dalam menghadapi setiap hambatan pada perubahan	5,59	79,87%	Siap
9	Pimpinan organisasi memberikan arahan selama proses perubahan agar TAS dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan harapan perubahan	5,70	81,49%	Siap
10	Pimpinan organisasi melakukan evaluasi kerja selama proses upaya perubahan	5,61	80,19%	Siap
11	Pimpinan organisasi dan manajemen memberikan penghargaan berdasarkan evaluasi kerja	5,34	76,30%	Siap
12	Organisasi menyediakan fasilitas yang cukup untuk mendukung upaya pelaksanaan perubahan	5,52	78,90%	Siap
13	Organisasi memberikan dukungan secara finansial yang memadai untuk mendukung upaya perubahan	5,16	73,70%	Siap
14	Pimpinan organisasi membuat koreksi di tengah proses perubahan apabila diperlukan	5,43	77,60%	Siap
Rata-Rata		5,40	77,13%	Siap

Pada aspek keyakinan terhadap kemampuan diri, kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan organisasi berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 5,21 dan persentase capaian 74,43%. Skor tertinggi berada pada tenaga administrasi sekolah mencoba mencari cara untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan skor rata-rata 5,80 dan persentase capaian 82,7%. Sedangkan skor terendah berada pada

tenaga administrasi sekolah merasa harus belajar karena perubahan dengan skor rata-rata 4,45 dan persentase capaian 63,64%.

Tabel 2. Kesiapan TAS SMP Negeri se-Kota Bukittinggi menerima perubahan organisasi dari segi keyakinan terhadap kemampuan diri

No	Aspek Yang Diteliti	Skor Rata-Rata	% Capaian	Kriteria
B. Keyakinan Terhadap Kemampuan Diri				
15	TAS dapat mengantisipasi masalah apapun dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang akan hadapi ketika perubahan diterapkan	4,52	64,61%	Cukup Siap
16	TAS dapat menangani perubahan dengan mudah ketika diterapkan,	5,36	76,62%	Siap
17	TAS mencoba mencari cara untuk menyelesaikan jika terjadi masalah	5,80	82,79%	Siap
18	Pengetahuan yang dimiliki TAS dapat membantu mereka dalam menerapkan perubahan	5,70	81,49%	Siap
19	TAS dapat mempelajari segala sesuatu yang akan diperlukan ketika perubahan ini diterapkan	5,66	80,84%	Siap
20	TAS harus belajar karena perubahan ini	4,45	63,64%	Cukup Siap
21	TAS memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk membuat perubahan ini berhasil	5,36	76,62%	Siap
22	TAS perlu meningkatkan keterampilan yang dimilikinya untuk menerapkan perubahan	5,48	78,25%	Siap
23	TAS perlu meningkatkan keterampilan yang dimilikinya untuk menerapkan perubahan	4,59	65,58%	Cukup Siap
24	Pengalaman masa lalu TAS membuat mereka yakin bahwa mereka akan tampil dengan sukses setelah perubahan ini dilakukan	5,36	76,62%	Siap
25	Pengalaman yang dimiliki TAS mampu membantu mereka dalam menerapkan perubahan dengan baik	5,59	79,87%	Siap
26	Pengalaman yang dimiliki TAS tidak sesuai dengan perubahan yang diterapkan	4,64	66,23%	Cukup Siap
Rata-Rata		5,21	74,43%	Siap

Pada aspek keyakinan terhadap manfaat perubahan pada kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan di SMP Negeri se-Kota Bukittinggi berada pada kategori siap dengan skor 4,99 dan persentase capaian 71,27%. Skor tertinggi berada pada perubahan akan meningkatkan pengetahuan tenaga administrasi sekolah yang berkaitan dengan tugas dengan skor rata-rata 5,39 dan persentase capaian 79,95%. Sementara skor terendah berada pada tenaga administrasi sekolah akan mendapatkan keuntungan secara personal saat perubahan diterapkan dengan skor rata-rata 4,39 dan persentase capaian 62,66%.

Tabel 3. Kesiapan TAS SMP Negeri se-Kota Bukittinggi menerima perubahan organisasi dalam aspek keyakinan terhadap manfaat perubahan

No	Aspek Yang Diteliti	Skor Rata-Rata	% Capaian	Kriteria
C. Keyakinan Terhadap Manfaat Perubahan				
27	Perubahan ini akan meningkatkan pengetahuan TAS yang berkaitan dengan tugas	5,39	76,95%	Siap

28	Keterampilan yang berkaitan dengan tugas TAS akan berkembang dengan menerapkan perubahan ini	5,36	76,62%	Siap
29	Prospektif perubahan ini akan memberikan TAS peluang karir yang baru	4,95	70,78%	Siap
30	Perubahan ini membuat pekerjaan TAS menjadi lebih mudah	5,14	73,38%	Siap
31	TAS akan mendapatkan keuntungan secara finansial saat perubahan ini diterapkan	4,39	62,66%	Cukup Siap
32	Perubahan ini akan mengganggu hubungan personal yang telah TAS bangun	4,95	70,78%	Siap
33	Upaya yang diperlukan untuk menerapkan perubahan lebih kecil jika dibandingkan dengan manfaat yang akan TAS terima dari perubahan	4,91	70,13%	Siap
34	Organisasi mendapatkan manfaat dari perubahan	4,73	67,53%	Cukup Siap
35	Sekolah akan tetap produktif ketika perubahan ini diterapkan	5,00	71,43%	Siap
36	Perubahan ini akan meningkatkan efisiensi operasional sekolah selama pandemi	5,07	72,40%	Siap
Rata-Rata		4,99	71,27%	Siap

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan organisasi di SMP Negeri se-Kota Bukittinggi pada aspek keyakinan terhadap dukungan manajemen, keyakinan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap manfaat perubahan dapat digambarkan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Rekapitulasi tingkat kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan organisasi pada masa pandemi di SMP Negeri se-Kota Bukittinggi

No	Indikator	Rata-Rata	%Capaian	Kriteria
1	Dukungan Manajemen	5,40	77,13	Siap
2	Kemampuan Diri	5,21	74,43	Siap
3	Manfaat Perubahan	4,99	71,27	Siap
Rata-rata		5,20	74,28	Siap

Dari tabel 4 diatas dapat kita lihat bahwa, secara umum tingkat kesiapan tenaga administrasi sekolah dalam menerima perubahan organisasi pada masa pandemi di SMP Negeri se-Kota Bukittinggi berada pada kategori "siap" dengan rata-rata skor 5,20 dan tingkat persentase capaian yaitu, 74,28%. Hal ini menggambarkan tenaga administrasi sekolah di SMP Negeri se-Kota Bukittinggi siap dalam menerima perubahan. Dengan Skor tertinggi berada pada kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan dilihat dari aspek keyakinan terhadap dukungan manajemen dengan perolehan skor rata-rata yaitu 5,40 dan tingkat persentase capaian 77,13%. Kemudian, skor terendah tenaga administrasi sekolah dalam menerima perubahan berada pada aspek keyakinan terhadap manfaat yang diperoleh dari perubahan. Dengan perolehan skor rata-rata 4,99 dan tingkat persentase capaian 71,27%.

4. Pembahasan

Keyakinan terhadap dukungan manajemen atau management support merupakan persepsi pegawai terhadap dukungan yang diberikan manajemen dalam melaksanakan perubahan organisasi. Dukungan tersebut dapat berupa kebijakan dan prosedur yang dikeluarkan, sikap pimpinan seperti motivasi dan penghargaan, serta dukungan logistik dan sistem. Selain itu, (Rivai & Mulyadi, 2012) berpendapat bahwa perhatian dan dukungan merupakan sejauh mana pegawai merasa pimpinan organisasi sering memberikan arahan, keyakinan, perhatian dan menghargai mereka. Pada sekolah pimpinan organisasi berada pada Kepala Sekolah yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, berhasil atau gagal tujuan pada tingkat pendidikan tergantung keterampilan yang dimiliki Kepala Sekolah (Adilatussa'adah, Sufyarma, Anisah, 2021). Hal yang sama juga berlaku dalam penerapan perubahan di sekolah, dimana keterampilan dan sikap Kepala Sekolah diperlukan untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan perubahan sesuai dengan harapan perubahan tersebut.

Berdasarkan data hasil penelitian menggambarkan kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan organisasi pada masa pandemi di SMP Negeri se-Kota Bukittinggi dari segi keyakinan terhadap dukungan manajemen sudah berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 5,40 dan persentase capaian 77,13%. Artinya, tenaga administrasi sekolah merasa bahwa baik manajemen maupun pimpinan memberikan mereka dukungan dalam upaya penerapan perubahan

Keyakinan terhadap kemampuan diri atau sama dengan self-ability merupakan persepsi pegawai terhadap kemampuan diri yang mereka miliki mampu mengatasi perubahan. Bandura (Rakhmada & Kusumawati, 2014) mengemukakan keyakinan terhadap kemampuan diri yang disebut self-efficacy merupakan keyakinan individu mampu menanggulangi situasi tertentu dan menghasilkan sesuatu yang positif. Kemudian (Rusdinal et al., 2020) berpendapat bahwa self-efficacy merupakan persepsi yang mempengaruhi manusia untuk berpikir, bertindak dan meyakinkan diri. Lebih lanjut, (Rusdinal et al., 2020) mengemukakan salah satu aspek yang dipandang sebagai faktor penentu dan penting dalam mencapai sebuah prestasi apapun bentuk kemampuannya adalah self-efficacy.

Data hasil penelitian menunjukkan kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan organisasi pada masa pandemi di SMP Negeri se-Kota Bukittinggi dalam aspek keyakinan terhadap kemampuan diri sudah berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 5,21 dan persentase capaian 74,43%. Artinya, tenaga administrasi sekolah merasa kemampuan yang mereka miliki sesuai dan dibutuhkan serta mampu mengatasi perubahan yang terjadi.

Keyakinan terhadap manfaat perubahan merupakan dimensi yang mengukur persepsi individu bahwa perubahan yang dilakukan akan mendatangkan keuntungan bagi dirinya maupun organisasi. Menurut Armenakis dan Haris (Purwoko, 2017) dimensi yang mengukur keyakinan seseorang terhadap keuntungan yang akan diperolehnya disebut dengan valance. Dimana individu yakin akan perubahan yang diterapkan mendatangkan manfaat yang jelas baik dalam jangka pendek maupun manfaat jangka panjang, sehingga berdampak pada komitmen mereka untuk berubah.

Berdasarkan hasil penelitian, kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan organisasi pada masa pandemi di SMP Negeri se-Kota Bukittinggi pada indikator keyakinan terhadap manfaat perubahan sudah berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 4,99 dan persentase capaian 71,27%. Artinya, tenaga administrasi sekolah merasa adanya manfaat yang diterima dari pelaksanaan perubahan, baik manfaat yang diterima oleh personal maupun manfaat yang diterima oleh organisasi..

4. Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian tentang kesiapan tenaga administrasi sekolah menerima perubahan organisasi pada masa pandemi di SMP Negeri se-Kota Bukittinggi secara keseluruhan sudah berada pada kategori siap. Dengan skor tertinggi berada pada indikator keyakinan terhadap dukungan manajemen. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator keyakinan terhadap manfaat perubah. Walau keseluruhan indikator menunjukkan kesiapan tenaga administrasi sekolah berada pada kategori siap, hal tersebut masih perlu ditingkatkan mengingat skor rata-rata yang diperoleh baru mencapai 5,20 dan tingkat persentase capaian sebesar 74,28%.

Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kesiapan tenaga administrasi sekolah adalah pada indikator dukungan manajemen, kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan diharapkan untuk memperhatikan berbagai kemungkinan yang ditimbulkan sehingga tidak menyebabkan prosedur kerja menjadi terhambat. Pada indikator kemampuan diri, ada beberapa aspek yang mendapat skor terendah seperti tenaga administrasi sekolah harus belajar seharusnya dengan adanya perubahan ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan pada pengetahuan maupun keterampilan agar dapat menunjang perubahan sesuai dengan harapan perubahan tersebut. Kemudian kemampuan tenaga administrasi sekolah dalam menyesuaikan diri untuk mengatasi kemungkinan-kemungkinan masalah yang akan dihadapi karena adanya perubahan perlu ditingkatkan, dengan cara memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga administrasi sekolah. Pada indikator manfaat perubahan, perubahan dapat memberikan tenaga administrasi sekolah secara personal berupa reward yang akan diperoleh oleh mereka ketika perubahan diterapkan. Sehingga perubahan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Daftar Rujukan

- Adilatussa'adah, Sufyarma, Anisah, Y. S. (2021). Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru di SMKN 3 Pariaman. *Journal Educational Administration And Leadership, Vol (1) No(4)*, Page 97-100. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/jeal.v1i3>
- Dahliawati. (2015). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 3(2)*, 943–952.

- Filardi, M., & Rifma. (2020). PERSEPSI PEGAWAI TENTANG KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA TATA USAHA SMP NEGERI DI KOTA BUKITTINGGI. *Jurnal Of Educational Administration and Leadership*, 1(1), 18–23. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX>
- Keputusan Mendiknas Nomor 053/U/2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah.* (n.d.).
- Man, W. A. (2018). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Sawahlunto. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(2), 24. <https://doi.org/10.24036/bmp.v7i2.5988>
- Purwoko, A. P. (2017). Kesiapan Untuk Berubah Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia. *Civil Service Journal*, 11(02), 27–35. [http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1481186&val=17805&title=KESIAPAN UNTUK BERUBAH DALAM REFORMASI BIROKRASI DI INDONESIA](http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1481186&val=17805&title=KESIAPAN%20UNTUK%20BERUBAH%20DALAM%20REFORMASI%20BIROKRASI%20DI%20INDONESIA)
- Rakhmada, Y. M. D., & Kusumawati. (2014). Unesa Journal of Chemical Education. *Unesa Journal of Chemical Education ISSN: 2252-9454*, 3(1), 70–75. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/journal-of-chemical-education/article/view/6961/7565>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusdinal, R., Rusyda, N. A., & Suhendra, S. (2020). Meningkatkan Self-Efficacy Matematis Peserta Didik pada Pembelajaran Matematika melalui Pendekatan Brain Based Learning. 8(2), 74–79.
- Setianto, A. (2019). Analisis Kesiapan Perubahan Individu Dalam Penerapan Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN) Lingkup Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(4), 363–380. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/23766>
- Simbolon, H. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Psikodimensia*, 16(02), 142–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1183>
- Suwandono, Y., & Laksmi, V. V. (2019). *Manajemen Perubahan Menuju Organisasi Berkinerja Tinggi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syafrianti, I. (2020). Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Of Educational Administration and Leadership*, 1(1), 7. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX>
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta.
- UU tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003.* (2003).
- Wibowo. (2016). *Manajmen Perubahan Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers