

# Kesiapan tenaga administrasi sekolah dalam menghadapi perubahan organisasi pada masa wabah covid-19 di sekolah menengah pertama negeri

Wisnu Adikarsa Hutomo<sup>1</sup>, Rusdinal<sup>2</sup>, Nurhizrah Gistituati<sup>3</sup>, Ahmad Sabandi<sup>4</sup>  
<sup>1234</sup> Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Penulis<sup>1</sup>, e-mail: [wisnucool07@gmail.com](mailto:wisnucool07@gmail.com)

Penulis<sup>2</sup>, e-mail: [rusdinal@fip.unp.ac.id](mailto:rusdinal@fip.unp.ac.id)

Penulis<sup>3</sup>, e-mail: [gistituatinurhizrah@gmail.com](mailto:gistituatinurhizrah@gmail.com)

Penulis<sup>4</sup>, e-mail: [sabandi@fip.unp.ac.id](mailto:sabandi@fip.unp.ac.id)

## Abstract

The study was conducted to obtain data and information regarding the readiness of school administration staff in dealing with organizational changes during the COVID-19 pandemic in terms of the accuracy of changes, confidence in their abilities, management support, and personal benefits. This research was analyzed using quantitative descriptive statistics. The population of school administration staff in this study amounted to 166 administrative staff. Therefore, this research sample was taken using the 4-level Cluster Sampling technique so that 35 school administrators were selected as samples. The research instrument is a semantic differential scale model questionnaire which has 7 alternative answers. The results of data analysis show that the readiness of school administrative staff in dealing with organizational changes during the COVID-19 outbreak at SMPNs in South Solok Regency is in the ready category with an achievement percentage of 74.29.

## Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai kesiapan tenaga administrasi sekolah dalam menghadapi perubahan organisasi pada masa pandemi covid-19 dari segi ketepatan perubahan, rasa percaya terhadap kemampuan diri, dukungan manajemen, dan manfaat pribadi. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif kuantitatif. Populasi tenaga administrasi sekolah pada penelitian ini adalah berjumlah 166 tenaga administrasi. Oleh karena itu diambil sampel penelitian ini menggunakan teknik *Cluster Sampling* 4 tingkat sehingga terpilih 35 tenaga administrasi sekolah sebagai sampel. Instrumen penelitian adalah angket model *skala semantik diferensial* yang memiliki 7 alternatif jawaban. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kesiapan tenaga administrasi sekolah dalam menghadapi perubahan organisasi pada masa wabah covid-19 di SMPN se Kabupaten Solok Selatan berada pada kategori siap dengan persen capaian 74,29.

**Kata Kunci:** Kesiapan; Perubahan Organisasi

**How to Cite:** Hutomo, W,A, Rusdinal, Gistituati, N dan Sabandi, A. 2021. Kesiapan tenaga administrasi sekolah dalam menghadapi perubahan organisasi pada masa wabah covid-19 di sekolah menengah pertama negeri. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 10(2), 271-275. doi: 10.24036/jeal.v2i3



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. ©2020 by author.

## 1. Pendahuluan

Perubahan merupakan sesuatu yang selalu terjadi dalam suatu lembaga pendidikan seperti sekolah. Perubahan dilakukan dengan tujuan untuk menjadikan sekolah menjadi lebih baik, karena jika sekolah tidak melakukan perubahan maka akan sulit untuk mencapai tujuan. Ada banyak faktor penyebab terjadinya perubahan seperti perubahan sosial, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebijakan pemerintah dll. Organisasi mengalami perubahan karena akan menghadapi berbagai macam tuntutan kebutuhan. Tuntutan tersebut biasanya berasal dari lingkungan suatu organisasi yang selalu berubah setiap saat. Oleh karena itu organisasi harus selalu melakukan perubahan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan agar

keseimbangan organisasi terjaga dengan baik. Suatu organisasi harus melakukan perubahan sesuai dengan tuntutan lingkungan dan melakukan berbagai macam inovasi untuk mencapai tujuannya.

Pada bulan Maret awal tahun 2020 hingga saat ini seluruh dunia dihadapkan dengan sebuah wabah menular yaitu covid-19. Wabah *Coronavirus Disease* (Covid-19) telah dinyatakan sebagai wabah yang dihadapi dunia yang diresmikan *World Health Organization* (WHO) pada bulan Maret 2020. Seluruh negara di dunia sudah terkena dampak wabah covid-19 ini termasuk negara Indonesia. Sejak adanya wabah covid-19 ini banyak terjadi perubahan terhadap kehidupan manusia terutama pada suatu organisasi yang juga harus melakukan perubahan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pada masa wabah, termasuk juga organisasi sekolah. Sekolah adalah suatu organisasi yang memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat melalui serangkaian proses belajar mengajar dengan tujuan untuk mencerdaskan generasi bangsa Indonesia. Agar tercapainya efektivitas dalam menerapkan suatu perubahan pada masa wabah covid-19 ini sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang siap melaksanakan kegiatan di sekolah. Demi terwujudnya hal tersebut dibutuhkan peran dari kepala sekolah, guru, siswa, wali murid dan juga tenaga administrasi sekolah.

Menurut (Fremont & James, 1996) organisasi adalah sistem terbuka yang terus berubah karena organisasi selalu berhubungan dengan lingkungan sekitarnya. Untuk melakukan sebuah perencanaan perubahan oleh sekolah maupun organisasi membutuhkan perhatian yang lebih terhadap permasalahan yang sedang dihadapi serta kesempatan-kesempatan yang ada, dorongan yang mengakibatkan perubahan dapat berasal dari luar maupun dari dalam. Pengembangan organisasi merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan efektifitas organisasi serta mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Albiy et al., 2021). Schein (2017) mengutip Richard Beckhard yang mengatakan bahwa pengembangan organisasi adalah upaya yang direncanakan, terorganisir, dan dikelola dari atas, untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi yang direncanakan dalam sebuah "proses," organisasi menggunakan pengetahuan perilaku dan Sains (Febrizon et al., 2020).

Perubahan yang terjadi pada masa wabah covid-19 ini menuntut setiap unsur yang terlibat di dalam kegiatan sekolah terutama tenaga administrasi sekolah untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teknologi agar mampu melaksanakan perubahan dengan baik. Oleh karena itu tenaga administrasi sekolah harus mampu beradaptasi dengan perubahan dengan cepat dan baik. Tenaga administrasi sekolah tentunya harus mengimplementasikan perubahan tersebut karena ia adalah salah satu karyawan di sekolah. Setiap perubahan tidak selalu berdampak positif bagi sekolah namun juga dapat berdampak negatif. Hal ini tergantung kepada kesiapan tenaga administrasi sekolah dalam menjalankan perubahan tersebut. Ada banyak faktor yang terpenting untuk mencapai efektivitas perubahan yang dilaksanakan, salah satunya yaitu kesiapan individu/karyawan untuk berubah. Literatur penelitian di bidang manajemen perubahan telah menetapkan bahwa kesiapan individu untuk berubah merupakan salah satu faktor yang paling signifikan terhadap keberhasilan implementasi perubahan organisasi. (Susyanto, 2019).

Menurut Wijaya, (Amri et al., 2021) Untuk mempertahankan eksistensi organisasi dan juga mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka suatu organisasi harus melakukan perubahan. Agar perubahan dalam organisasi terjadi harus berasal dari keinginan manusia-manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri melalui kesepakatan diantara anggota-anggota organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Perubahan suatu organisasi bukan hanya untuk kepentingan organisasi, akan tetapi manusia yang ada di dalam organisasi tersebut yang lebih berkepentingan. Perubahan organisasi selalu terjadi secara sadar atau tidak. Begitu juga dengan organisasi. Organisasi melakukan perubahan agar dapat bertahan. Organisasi harus mencermati setiap perubahan lingkungan yang terjadi, perubahan organisasi tergantung kepada perhatian terhadap perubahan lingkungan yang terjadi (Poluakan, 2016).

Menurut Holt kesiapan untuk berubah merupakan sesuatu yang perlu ditinjau sebelum melaksanakan perubahan organisasi (Susyanto, 2019). Kesiapan merupakan sebuah keyakinan dari bawahan bahwa mereka mampu untuk melakukan perubahan, sehingga dapat memberikan keuntungan kepada semua anggota organisasi. Agar kegiatan administrasi sekolah berjalan lancar dengan adanya perubahan yang terjadi pada masa wabah covid-19 ini, tenaga administrasi sekolah harus memiliki kesiapan untuk menerima perubahan tersebut, serta perlunya mengukur tingkat kesiapan tenaga administrasi sekolah dalam melaksanakan perubahan pada masa wabah covid-19 ini. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di lapangan dengan studi literatur yang ada, ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kesiapan tenaga administrasi sekolah dalam menerima perubahan organisasi pada masa wabah covid-19 di SMP Negeri se-Kabupaten Solok Selatan. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena, diantaranya sebagai berikut : (1) Kebingungannya tenaga administrasi sekolah dalam melakukan perubahan organisasi. (2) Sikap tenaga administrasi sekolah yang tidak melaksanakan tugas dengan baik saat bekerja di rumah pada masa wabah covid-19 ini. (3) Keluhan tenaga administrasi sekolah karena belum terlihatnya fasilitas penunjang untuk melakukan perubahan organisasi. (4) Keluhan tenaga administrasi sekolah karena belum memahami penggunaan teknologi. (5) Kurang tepatnya Sistem kerja yang diterapkan oleh pimpinan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kabupaten Solok. Proses pengambilan sampel dengan *cluster random sampling*. Maka pengambilan sampel dapat dilakukan secara klaster 4 tingkat. Pada langkah 1: Memilih 3 Kecamatan dari 7 Kecamatan yang ada di Kabupaten Solok Selatan. Langkah 2: Pada Kecamatan terpilih, dipilih SMPN yang ada di Kecamatan terpilih. Langkah 3: Dari seluruh SMPN yang ada di Kecamatan terpilih, maka dipilih 4 SMPN dari seluruh SMPN yang ada di Kecamatan terpilih. Langkah 4: Dari SMPN terpilih, maka dipilih seluruh tenaga administrasi yang ada di SMPN tersebut sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian yang dipakai adalah angket penelitian dengan menggunakan skala *Semantik Diferensial* untuk alternatif jawaban, yaitu Sangat Siap dengan skor 91-100%, Siap dengan skor 71-90%, Kurang Siap dengan skor 61-70%, dan Tidak Siap <61%. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus rata-rata (*Mean*).

Tabel 1. Sampel Tenaga Administrasi Sekolah SMPN Se-Kabupaten Solok Selatan

No	Nama Sekolah	Kecamatan	Jumlah TAS
1.	SMPN 1 Solok Selatan	Sungai Pagu	3
2.	SMPN 2 Solok Selatan	Sungai Pagu	4
3.	SMPN 9 Solok Selatan	Sungai Pagu	5
4.	SMPN 19 Solok Selatan	Sungai Pagu	4
5.	SMPN 4 Solok Selatan	Koto Parik Gadang Diateh	4
6.	SMPN 10 Solok Selatan	Koto Parik Gadang Diateh	5
7.	SMPN 15 Solok Selatan	Koto Parik Gadang Diateh	1
8.	SMPN 3 Solok Selatan	Sangir	3
9.	SMPN 12 Solok Selatan	Sangir	2
10.	SMPN 13 Solok Selatan	Sangir	2
11.	SMPN 14 Solok Selatan	Sangir	2
<b>Jumlah</b>			35

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Secara umum kriteria tingkat capaian tertinggi kesiapan tenaga administrasi sekolah dalam menghadapi perubahan organisasi pada masa pandemi covid-19 di SMPN se Kabupaten Solok Selatan yaitu pada dukungan manajemen dengan % capaian 82,44. Sedangkan tingkat capaian terendah adalah ketepatan perubahan dengan % capaian 66,82.

Skor rata-rata tertinggi dari aspek ketepatan perubahan adalah perubahan kebijakan pada masa pandemi ini dapat disanggupi oleh sekolah dalam menerapkan perubahan/kebijakan tersebut dengan % capaian 70,54, dan % capaian terendah dari aspek ketepatan perubahan adalah perubahan kebijakan pada masa pandemi merupakan tindakan yang tepat untuk mengatasi masalah yang terjadi dengan % capaian 61,61. Persen capaian ini berada pada kategori siap. Artinya dukungan manajemen dalam menghadapi perubahan organisasi pada masa wabah covid-19 sudah siap.

Skor rata-rata tertinggi dari aspek rasa percaya terhadap kemampuan diri adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk menerapkan perubahan sistem kerja pada masa pandemi dengan % capaian 83,04, dan % capaian terendah dari aspek ketepatan perubahan adalah pengalaman yang saya miliki sesuai dengan perubahan sistem kerja pada masa pandemi dengan % capaian 67,86. Persen capaian ini berada pada kategori siap. Artinya dukungan manajemen dalam menghadapi perubahan organisasi pada masa wabah covid-19 sudah siap.

Skor rata-rata tertinggi dari aspek ketepatan perubahan adalah pimpinan sekolah memperhatikan bagaimana kinerja pegawai selama proses perubahan sistem kerja online pada masa pandemi dengan % capaian 88,39, dan % capaian terendah dari aspek ketepatan perubahan adalah pimpinan sekolah memberikan sosialisasi kepada Tenaga Administrasi tentang perubahan sistem kerja dari offline menjadi online dengan % capaian 72,32. Persen capaian ini berada pada kategori siap. Artinya dukungan manajemen dalam menghadapi perubahan organisasi pada masa wabah covid-19 sudah siap.

Skor rata-rata tertinggi dari aspek manfaat pribadi adalah perubahan sistem kerja online dengan menggunakan teknologi informasi dapat menambah pengetahuan saya dengan % capaian 79,46, dan % capaian terendah dari aspek ketepatan perubahan adalah perubahan yang dilakukan pada masa pandemi ini dapat menghambat karir saya dengan % capaian 57,14. Persen capaian ini berada pada kategori cukup siap. Artinya manfaat pribadi dalam menghadapi perubahan organisasi pada masa wabah covid-19 cukup siap.

## Pembahasan

Table 2. Rekapitulasi Data Penelitian Kesiapan Tenaga Administrasi Sekolah  
Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi Pada Masa Wabah Covid-19

No	Indikator	Skor Rata-rata	% Capaian	Kriteria
1.	Ketepatan Perubahan	4,99	71,29	Siap
2.	Rasa Percaya Terhadap Kemampuan Diri	5,29	75,60	Siap
3.	Dukungan Manajemen	5,89	84,08	Siap
4.	Manfaat Pribadi	5,20	74,29	Siap
Rata-rata		5,34	76,31	Siap

Hasil penelitian menunjukkan aspek ketepatan perubahan mendapatkan % capaian rata-rata 71,29 yang menunjukkan hasil siap. Menurut Armenakis dan Harris perubahan merupakan suatu yang harus tepat untuk dilakukan (appropriateness), persepsi ini dapat menumbuhkan keyakinan bahwa organisasi melakukan sesuatu yang benar, tepat, pasti dan mendorong untuk meningkatkan keyakinan karyawan terhadap perubahan rasa percaya diri terhadap kemampuan organisasi dalam melakukan perubahan (Purwoko, 2017). Dengan kategori siap yang diperoleh, tenaga administrasi sekolah harus mampu mempertahankan dan meningkatkan keyakinan kesiapan untuk perubahan. Hal yang dapat dilakukan adalah meningkatkan keyakinan untuk melakukan perubahan.

Hasil penelitian menunjukkan aspek rasa percaya terhadap kemampuan diri mendapatkan % capaian rata-rata 75,60 yang menunjukkan hasil siap. Menurut Woolfolk rasa percaya pada kemampuan diri (*Self Efficacy*) merupakan penilaian seseorang pada dirinya sendiri atau keyakinan seseorang dalam seberapa besar tingkat kemampuannya dalam melakukan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang diinginkan (Prabowo, Winarno, dan Fauziati. 2014). Dengan kategori siap yang diperoleh, tenaga administrasi sekolah harus mampu mempertahankan dan meningkatkan keyakinan rasa percaya terhadap kemampuan diri. Hal yang bisa dilakukan adalah meningkatkan rasa percaya diri terhadap kemampuan diri.

Hasil penelitian menunjukkan aspek dukungan manajemen mendapatkan % capaian rata-rata 84,08 yang menunjukkan hasil siap. Menurut Armenakis Harris dukungan manajemen (*Management support*) ialah komitmen dari pemimpin yang akan menurunkan rasa ketidakpastian karyawan terhadap perubahan serta meningkatkan komitmen untuk mencapai tujuan perubahan tersebut (Purwoko, 2017). Dengan kategori siap yang diperoleh, pimpinan sekolah harus mampu mempertahankan dan meningkatkan dukungan manajemen terhadap tenaga administrasi sekolah. Hal yang dapat dilakukan adalah meningkatkan dukungan manajemen. Dukungan dari pemimpin tentu juga akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja seorang karyawan. Dukungan yang diberikan oleh pimpinan organisasi dapat membuat karyawan memiliki semangat dalam menjalankan tugasnya yang berkaitan dengan perubahan. Hal ini dapat memberikan motivasi serta meningkatkan keyakinan individu (Tenaga administrasi sekolah) dalam melakukan tugas atau aktivitas yang berkaitan dengan perubahan yang diusulkan sesuai dengan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan aspek manfaat pribadi mendapatkan % capaian rata-rata 74,29 yang menunjukkan hasil siap. Menurut Armenakis dan Harris manfaat pribadi (*Personal benefit*) ialah manfaat yang jelas dan nyata, baik itu dalam jangka panjang maupun jangka pendek dan seberapa tertariknya karyawan terhadap manfaat tersebut tentu juga berpengaruh terhadap keyakinan atau komitmen karyawan dalam melakukan perubahan (Purwoko, 2017). Dengan kategori siap yang diperoleh, tenaga administrasi sekolah harus mampu meningkatkan ketertarikannya terhadap manfaat yang akan diperoleh dalam melakukan perubahan tersebut. Apabila karyawan merasa bahwa perubahan yang ditetapkan akan memberikan manfaat untuk dirinya, maka hal tersebut akan meningkatkan rasa kemauan dan kepercayaan pada diri karyawan untuk melaksanakan perubahan yang diusulkan. Maka dari itu suatu perubahan yang diusulkan dalam organisasi harus memiliki manfaat dan keuntungan bagi anggota organisasi agar mereka dapat melakukan tugas serta aktivitas dari perubahan tersebut dengan hasil yang diinginkan.

## 4. Simpulan

Kesimpulan hasil penelitian yaitu ketepatan perubahan memperoleh persen capaian rata-rata 71,29 sudah berada pada kategori siap, rasa percaya terhadap kemampuan diri memperoleh persen capaian rata-rata 75,60 sudah berada pada kategori siap, dukungan manajemen memperoleh persen capaian rata-rata 84,08 sudah berada pada kategori siap, manfaat pribadi memperoleh persen capaian rata-rata 74,29 sudah berada pada kategori siap.

Dengan demikian diharapkan tenaga administrasi sekolah untuk meningkatkan kesiapan dalam menghadapi perubahan dan Kepala sekolah meningkatkan dukungan manajemen dalam hal pembinaan dan peningkatan kualitas tenaga administrasi sekolah, dengan memperhatikan keperluan tenaga administrasi sekolah.

## Daftar Rujukan

- Albiy, R., Suhardi, M., Rusdinal, R., & ... (2021). Kepemimpinan Buya Marwan Alwi Tuangku Lubuak Ameh, Pengembangan Organisasi, Team Building dan Prilaku Inovatif. *Edukatif: Jurnal Ilmu ...*, 3(5), 1918–1927. <https://www.edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/691>
- Ayudia, C. (2014). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Partisipasi Orang Tua di SDN Kecamatan Pariaman Utara Kota Pariaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 100–107.
- Amri, U., Hendri, Rusdinal, & Gistituati, N. (2021). Perilaku dan Pengembangan Organisasi Pendidikan Review Disain Intervensi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1543–1549. <https://doi.org/https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/605>
- Darnalita, S. F., Laboratorium, P., & Metode, U. N. P. (2014). PEMBANGUNAN LABORATORIUM UNP. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2, 696–703.
- Febrizon, E., Rusdinal, R., & Hadiyanto, H. (2020). Training Needs Analysis: Enhancing Organizational Development Competence for Elementary School Principals. *International Conference on Elementary Education*, 2(1), 14–28.
- Fremont, E. K., & James, E. R. (1996). *Organisasi dan Manajemen edisi keempat* (A. H. Ali (ed.)). Bumi Aksara.
- Maulina, V., & dkk. (2020). Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal Of Educational Administration and Leadership*, 1(1), 24–30. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX>
- Poluakan, F. A. (2016). Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 1057–1067.
- Purwoko, A. P. (2017). Kesiapan Untuk Berubah dalam Reformasi Birokrasi di Indonesia. *Civil Service*, 11(2), 27–38.
- Susyanto, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kesiapan Untuk Berubah dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21.
- Vebryanty, R., Kadri, H. Al, & Susanti, L. (2021). Persepsi Siswa terhadap Pelaksanaan Kegiatan Ekstrakurikuler di Sekolah Menengah Kejuruan ( SMK ) Negeri Kota Padang Panjang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(1), 10–14. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX>