

Kesiapan Menerima Perubahan di Masa Pandemi Tenaga Administrasi Sekolah SMP Negeri Se- Kota Padang Panjang

Suci Nova Arianti¹, Rusdinal², Nelitawati³, Sulastri⁴

Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail: sucinova84@gmail.com, rusdinal@fip.unp.ac.id, nelitawati@fip.unp.ac.id,
sulastri_aip@fip.unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai Kesiapan Menerima Perubahan Pada Masa Pandemi Bagi Tenaga Administrasi Sekolah Di SMP Se-Kota Padang Panjang dalam hal 1) rasa percaya terhadap kemampuan diri untuk berubah, 2) dukungan manajemen, 3) manfaat bagi individu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga administrasi sekolah di SMP Se-Kota Padang Panjang yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dalam bentuk skala semantik diferensial dengan tujuh pilihan jawaban. Kuesioner tersebut sudah penulis uji coba untuk mengetahui validitas dan realibitasnya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesiapan Menerima Perubahan Pada Masa Pandemi Bagi Tenaga Administrasi Sekolah Di SMP Se-Kota Padang Panjang dilihat dari aspek 1) rasa percaya terhadap kemampuan untuk berubah berada pada kategori siap dengan skor 85,96%, 2) dukungan manajemen berada pada kategori siap dengan tingkat capaian skor 81,45%, 3) manfaat bagi individu berada pada kategori siap dengan tingkat capaian skor 83,69%.

Kata Kunci: *kesiapan berubah; kemampuan diri; dukungan manajemen*

Abstract

This research was conducted with the aim of obtaining information on the readiness to accept change during the pandemic period for school administrators in SMP throughout the city of Padang Panjang in terms of 1) self specific efficacy, 2) management support, 3) personal benefit. This research is descriptive quantitative. The population in this study were all school administration staff in SMP in Padang Panjang, amounting to 37 people. This research uses population research. The instrument used is questionnaire in the form of differential semantic scale with seven answer choices. The questionnaire has been tested to determine its validity and reliability. The result showed that readiness to accept change during a pandemic for school administrators in junior high school throughout the city of Padang Panjang was seen from the aspect of 1) self specific efficacy was in the ready category with a score of 85,96 %, 2) management support was in the category ready with a score of 81,45 %, 3) personal benefit was in the category ready with a score of 83,69 %.

Keywords: *readiness to change; self-ability; management support*

PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 (corona) yang sedang melanda, berdampak hampir seluruh segi kehidupan manusia secara drastis. Keadaan karena covid ini sulit kembali untuk normal seperti biasanya masyarakat indonesia melaksanakan aktifitas. Dari aspek pendidikan cukup merasakan dampak dari pandemi terutama dalam kegiatan yang melibatkan siswa dan tenaga kependidikan. Oleh sebab itu, pemerintah indonesia mengeluarkan peraturan dengan menerapkan *new normal* agar kegiatan seperti biasanya dapat dijalankan. New normal ini merupakan perubahan dari cara masyarakat dalam melaksanakan kegiatannya agar tetap produktif ditengah covid saat sekarang ini. Dalam cara yang baru ini, dianjurkan untuk menjaga jarak ketika berada diluar rumah dan menggunakan masker serta membiasakan

untuk hidup sehat dan bersih. Era new normal ini membuat semua kalangan bersiap untuk menerakan kebiasaan baru. Adaptasi kehidupan baru ini meluas ke segala bidang, salah satunya dalam aspek pendidikan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana peserta didik dalam mewujudkan suasana belajar dan untuk mengembangkan potensi dirinya agar memiliki pengetahuan secara keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan keterampilan yang dibutuhkan agar berguna bagi masyarakat, bangsa dan negara (UU No. 20 Tahun 2003). Tujuan pendidikan untuk membentuk manusia seutuhnya yaitu berkembangnya potensi-potensi peserta didik secara optimal. Sekolah merupakan tempat terbaik untuk peserta didik dalam mengaktualisasikan kemampuannya baik untuk pribadi maupun social dalam membentuk jati diri yang sebenarnya. Proses pembelajaran peserta didik akan terlaksana dengan efektif dan efisien apabila unsur dalam organisasi tersebut mampu merespon dan beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi saat ini. Agar terwujud diperlukan sumber daya manusia untuk mengelola pendidikan tersebut. SDM merupakan masyarakat yang mempunyai suatu posisi dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia perlu disiapkan dengan baik dalam guna untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan.

Perubahan merupakan fenomena dalam kehidupan yang tidak dapat dihindari. Setiap orang terlibat dalam perubahan, suka atau tidak dikendaki atau tidak siapapun akan menghadapi perubahan tersebut. Perubahan dibedakan menjadi 2 yaitu perubahan direncanakan dan perubahan yang tidak direncanakan (Winardi, 2005). Faktor pendorong perubahan (eksteren) seperti perubahan iptek dan semakin berkembangnya perekonomian secara global dan faktor pendorong perubahan (interen) berupa perubahan perangkat lunak organisasi dan perubahan perangkat keras organisasi (Sobirin, 2005). Solusi dalam menjalankan perubahan agar efektif adalah mempunyai visi dan misi yang transparan agar perubahan tersebut dapat diterima dan dijalankan. Perubahan agar tidak menjadi statis dapat mengikuti perkembangan zaman juga harus mempunyai arah yang jelas baik dari atasan maupun bawahannya.

SDM yang ada di sekolah ada pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam sekolah. Berdasarkan Undang-Undang No 20 tahun 2003 sistem pendidikan nasional, tenaga pendidikan merupakan masyarakat sekolah yang mengabdikan diri yang tugasnya menunjang proses penyelenggaraan pendidikan. Kegiatan administrasi sekolah tidak dapat berjalan dan tidak dapat dipisahkan dari visi dan misi sekolah. Dan juga merasakan dampak perubahan dari pandemi ini. Kegiatan administrasi yang biasanya dilakukan secara manual sekarang berubah secara digital. Agar kegiatan administrasi tetap berjalan secara efektif tentu tenaga administrasi sekolah harus siap dalam bekerja dan mampu melakukan segala perubahan seperti keterampilan yang berbeda dari sebelumnya. Menurut (Daryanto, 2008) tujuan dari administrasi berupa produksi, kemampuan dalam menyesuaikan diri, efisien dan kepuasan kerja.

Penelitian (Purwoko, 2017) dalam kesiapan berubah terlihat bahwa dalam instansi pemerintah belum adanya perhatian yang cukup kepada aspek-aspek psikologis dari kesiapan untuk berubah tersebut. Ini karena lambatnya usaha perubahan yang diberikan sehingga tingkat kesiapan berubah dari karyawan belum terlihat maksimal. Sejalan dengan itu, menurut Madsen (Munawaroh & Meiyanto, 2017) efektifitas intervensi dari karyawan dapat dilihat dalam organisasi yang seluruh karyawannya memiliki kesiapan untuk berubah.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan di SMP Negeri se-Kota Padang Panjang pada tanggal 15 s/d 17 April 2021 menunjukkan pentingnya mengukur kesiapan tenaga administrasi sekolah dalam menerima perubahan. Pertanyaan penelitian ini meliputi 1) bagaimana tenaga administrasi sekolah di SMP Negeri se-Kota Padang Panjang yakin terhadap kemampuan dirinya dalam menerima perubahan, 2) bagaimana keyakinan tenaga administrasi sekolah di SMP Negeri se-Kota Padang Panjang bahwa pimpinan memberikan dukungan atas keberhasilan perubahan, 3)) bagaimana tenaga administrasi sekolah di SMP Negeri se-Kota Padang Panjang akan mendapat manfaat perubahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian penulis yaitu seluruh tenaga administrasi sekolah di SMP Se-Kota Padang Panjang yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dalam bentuk skala semantik diferensial dengan tujuh pilihan jawaban. Kuesioner penulis diuji coba untuk mendapatkan validitas dan realibitasnya. Dan juga teknik dalam menganalisis data penelitian, penulis menggunakan rumus mean berupa data terkumpul dan diolah dengan mencari skor rata-rata yang disesuaikan kategori hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil deskriptif data penelitian menunjukkan tingkat kesiapan menerima perubahan dimasa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP se-Kota Padang Panjang dilihat dari aspek rasa percaya terhadap kemampuan untuk berubah sudah berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 85,96%. Skor rata-rata tertinggi dari aspek rasa percaya terhadap kemampuan diri untuk berubah adalah memiliki motivasi yang baik terhadap diri sendiri sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dengan skor rata-rata 6,40 dan persentase capaian 92,38% dan skor rata-rata terendah dari aspek rasa percaya terhadap kemampuan diri untuk berubah adalah memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menerapkan perubahan dimasa pandemi dengan skor rata-rata 5,60 dan persentase capaian 80,00%.

Tabel 1. Kesiapan TAS SMP Negeri se-Kota Padang Panjang menerima perubahan dari segi rasa percaya terhadap kemampuan untuk berubah

No	Aspek yang diteliti	Skor rata-rata	% capaian	kriteria
1.	Dapat melaksanakan setiap strategi yang dibuat dalam penerapan perubahan dimasa pandemi	5,80	82,85	Siap
2.	Memiliki minat yang cukup besar dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan	5,90	84,28	Siap
3.	Memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menerapkan perubahan dimasa pandemi	5,60	80,00	Siap
4.	Menyelesaikan permasalahan dalam kesulitan yang di temukan	6,06	86,66	Siap
5.	Mengevaluasi hasil kerja dengan teliti	6,03	86,19	Siap
6.	Tidak malu untuk belajar mengenai sesuatu yang belum di ketahui	6,02	86,66	Siap
7.	memiliki motivasi yang baik terhadap diri sendiri sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	6.40	92,38	Sangat Siap
8.	Tidak bisa bersantai apabila tugas belum terselesaikan	5,90	85,23	Siap
9.	Menyelesaikan pekerjaan meskipun sulit	6,03	86,19	Siap
10.	Mengerjakan tugas saat tugas itu diberikan	6,10	87,14	Siap
11.	Selalu menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya	6,00	85,71	Siap
12.	Mampu melakukan tugas yang diberikan dalam penerapan perubahan dimasa pandemi	5,96	85,23	Siap
13.	Pekerjaan yang saya kerjakan dengan teliti akan berhasil	6,23	89,04	Siap
14.	Memiliki kemampuan untuk belajar secara mandiri	5,96	85,23	Siap
15.	Berdiskusi dengan anggota lain jika menemukan masalah dalam menyelesaikan tugas	6,06	86,66	Siap
Rata-rata			85,96	Siap

Pada aspek dukungan manajemen, kesiapan menerima perubahan dimasa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP se-Kota Padang Panjang berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 81,45%. Skor rata-rata tertinggi dari aspek dukungan manajemen adalah kagum dengan pemimpin yang mempunyai pengetahuan luas dengan skor rata-rata 6,50 dan persentase capaian 92,85% dan skor rata-rata terendah aspek dukungan manajemen adalah pemimpin memberikan pujian ketika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan skor rata-rata 5,63 dan persentase capaian 80,47%.

Tabel 2. Kesiapan TAS SMP Negeri se-Kota Padang Panjang menerima perubahan dari segi dukungan manajemen

No	Aspek yang diteliti	Skor rata-rata	%capaian	Kriteria
16	Pimpinan memberikan pujian ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5,63	80,47	Siap
17	Pimpinan memotivasi rekan kerja dalam menerapkan perubahan	5,66	80,95	Siap
18	Pimpinan melibatkan diri dalam pelaksanaan perubahan	5,90	84,28	Siap
19	Pimpinan saling terbuka dan percaya dalam berkomunikasi dengan rekan kerjanya	6,40	91,42	Sangat Siap
20	Ketika ada konflik pimpinan mau memberikan saran yang baik	6,16	88,09	Siap
21	Strategi pemimpin membuat organisasi mencapai tujuan kearah yang diinginkan saat pandemi ini	6,13	87,61	Siap
22	Fasilitas yang mendukung dapat menerapkan perubahan dengan baik	6,30	90,00	Siap
23	Termotivasi dalam bekerja pada masa pandemi dengan adanya perubahan dari segi prosedur kerja	5,96	85,23	Siap
24	Dorongan dari organisasi kepada bawahan dapat membuat karyawan lebih efektif menyelesaikan tugas	6,26	89,52	Siap
25.	Mendengarkan saran dan kritik dari rekan kerjanya	6,30	90,00	Siap
26	berkomitmen dalam menjalankan perubahan prosedur kerja pada masa pandemi ini	6,13	87,61	Siap
27	Organisasi memberikan informasi secara menyeluruh kepada rekan kerja	6,10	87,14	Siap
28	Pihak manajemen menyediakan fasilitas yang mendukung dalam penerapan perubahan dimasa pandemi ini	6,13	87,61	Siap
29	Kagum dengan pemimpin yang mempunyai pengetahuan luas	6,50	92,85	Sangat Siap
30	Tugas yang diberikan atasan dapat terselesaikan saat pandemi ini	6,06	86,66	Siap
	Rata-rata		81,45	Siap

Pada aspek manfaat bagi individu, , kesiapan menerima perubahan dimasa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP se-Kota Padang Panjang berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 83,69%. Skor rata-rata tertinggi dari aspek manfaat bagi individu adalah nyaman dalam bekerja apabila didukung dengan suasana kerja yang kondusif dengan skor rata-rata 6,33 dan persentase capaian 90,47% dan skor rata-rata terendah dari aspek manfaat bagi individu adalah saya merasa perubahan dimasa pandemi membuat pekerjaan menjadi mudah dengan skor rata-rata 5,26 dan persentase capaian 75,23%.

Tabel 3. Kesiapan TAS SMP Negeri se-Kota Padang Panjang menerima perubahan dari segi manfaat bagi individu

No	Aspek yang diteliti	Skor rata-rata	% capaian	kriteria
31	Perubahan akan memberikan manfaat bagi organisasi	6,16	88,09	Siap
32	Fokus pada manfaat dari perubahan bagi organisasi	6,00	85,71	Siap
33	Perubahan prosedur kerja dimasa pandemi membuat pengetahuan dan wawasan semakin berkembang	5,83	83,33	Siap
34	Perubahan memberikan peluang untuk peningkatan karir saya	5,93	84,76	Siap
35	Nyaman dalam bekerja apabila didukung dengan suasana kerja yang kondusif	6,33	90,47	Siap
36	Perubahan dimasa pandemi membuat pekerjaan menjadi lebih mudah	5,26	75,23	Siap
37	Perubahan dimasa pandemi ini dapat meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan	5,46	78,09	Siap
	Rata-rata		83,69	Siap

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan kesiapan menerima perubahan pada masa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP se-Kota Padang Panjang dilihat dari aspek rasa percaya terhadap kemampuan untuk berubah, dukungan manajemen dan manfaat bagi individu pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Rekapitulasi hasil kesiapan menerima perubahan dimasa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP se-Kota Padang Panjang

No	Indikator	Rata-rata	Kriteria
1.	rasa percaya terhadap kemampuan untuk berubah	85,96	Siap
2.	dukungan manajemen	81,45	Siap
3.	manfaat bagi individu	83,69	Siap
	Rata-rata	83,70	Siap

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa, secara umum tingkat kesiapan menerima perubahan dimasa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP se-Kota Padang Panjang berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 83,70%. Tingkat capaian tertinggi Kesiapan Menerima Perubahan Pada Masa Pandemi Bagi Tenaga Administrasi Sekolah di SMP Se-Kota Padang Panjang yaitu rasa percaya terhadap kemampuan untuk berubah dengan skor rata-rata 85,96%. Sedangkan tingkat capaian terendah adalah dukungan manajemen dengan skor rata-rata 81,45%.

Pembahasan

Rasa percaya terhadap kemampuan untuk berubah

Menurut Holt et al(Shofiah & Raudatussalamah, 2019) efikasi diri memberikan dampak jangka panjang terhadap mental karyawan yang mempengaruhi tingkat kesiapan untuk berubah. Kemampuan untuk berubah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, tingkat kepercayaan karyawan dalam mempercayai dirinya untuk menuntaskan pekerjaan, tingkat besarnya kekuatan dan kelemahan dari diri karyawan dalam mencapai harapan dalam situasi yang dihadapinya. Untuk meningkatkan efikasi diri dari tenaga administrasi sekolah dalam menerima perubahan ditunjukkan dengan pola perilaku yang menuju pada keberhasilan. Pola

prilaku menuju keberhasilan 1) inisiatif yang tinggi, 2) dapat mengelola situasi dengan baik, 3) visi dan misi dengan jelas, 4) sistem POAC yang baik, 5) kerja keras dan disiplin, 6) penyelesaian masalah dengan kreatif, 7) pantang menyerah, dan 8) semangat yang tinggi.

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan menerima perubahan dimasa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP se-Kota Padang Panjang dilihat dari aspek rasa percaya terhadap kemampuan untuk berubah berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 85,96% artinya tenaga administrasi sekolah merasa kemampuan yang mereka miliki sesuai dan mampu mengatasi perubahan yang terjadi.

Dukungan mangemen

Eisenberger (Ganni, 2017) berpendapat bahwa seseorang yang menyatakan organisasi dapat memberikan dukungan penuh kepada mereka membuat karyawan berusaha melakukan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi dengan maksimal agar efektifitas dari organisasi dapat tercapai termasuk juga perubahan organisasi. Lebih lanjut Eisenberger berpendapat dukungan dari pimpinan yang utama yaitu norma resiproksitas. Teori resiproksitas adalah karyawan yang diperlakukan dengan adil oleh organisasi membuatnya timbul rasa tanggungjawab secara positif ditunjukkan dengan sikap dan perilaku yang mencapai tujuan organisasi. Menurut Meiyanto (Aini et al., 2010) menyatakan karyawan yang mepersepsikan dirinya dengan baik terhadap organisasi membuat karyawan memiliki semangat dalam perubahan organisasi. Harapan dari karyawan dapat terelisasikan sebagai modal dari individu karyawan terhadap kesiapan berubah.

Solusi dari bentuk dukungan oleh organisasi seperti perhatian, imbalan atau pujian dari pimpinan. Bentuk lain dapat berupa pangkat, pengayaan kerja dan adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan dalam memberikan masukan atas kemajuan organisasi kearah lebih baik. Menurut Hariandja (Rusdinal et al., 2018) dukungan lain yang dapat ditunjukkan kepada karyawan adalah dengan pergerakan yaitu membuat semua anggota dalam organisasi mau dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Dukungan tersebut akan memunculkan keyakinan pada diri tenaga administasi sekolah untuk berkontribusi penuh terhadap organisasi dan siap untuk membantu pelaksanaan kegiatan yang dijalankan suatu organisasi dengan maksimal.

organisasi termasuk didalamnya perubahan organisasi ke arah yang lebih baik.

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan menerima perubahan dimasa pandemi bagi tenaga administrasi sekolah di SMP se-Kota Padang Panjang dilihat dari aspek dukungan mangemen berada pada kategori siap dengan skor rata-rata 81,45% artinya tenaga administrasi sekolah merasa bahwa baik mangemen maupun pimpinan memberikan mereka dukungan dalam upaya penerapan perubahan.

Manfaat bagi individu

Kesiapan menerima perubahan dimasa pandemi bagi TAS di SMP se-Kota Padang Panjang dilihat dari aspek manfaat bagi individu mendapatkan skor rata-rata 83,69%. Skor ini berada pada kategori siap. Manfaat bagi individu maksudnya yaitu keyakinan dari diri individu mengenai keuntungan yang didapatkan oleh individu secara personal apabila perubahan diimplementasikan. Dengan adanya manfaat yang dirasakan ini dapat meningkatkan semangat kerja dari tenaga adminsitrasi sekolah dalam mencapai usaha dari perubahan. Rendahnya aspek-aspek psikologis (kognitif, emosi dan sosial) dari kesiapan perubahan menjadi lambatnya usaha-usaha perubahan yang dilakukan karyawan. Solusinya trnsparansi atau gambaran manfaat yang jelas kepada karyawan seperti pendapatan, karir, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan kondisi kerja yang kondusif)

SIMPULAN

Kesiapan Menerima Perubahan Dimasa Pandemi Bagi Tenaga Administrasi Sekolah di SMP se-Kota Padang Panjang dilihat dari aspek rasa percaya dari diri individu terhadap kemampuan untuk berubah, dukungan mangemen dan manfaat yang dirasakan individu memiliki skor dengan rata-rata 83,70% dengan kategori siap. Skor rata-rata tertinggi tentang

Kesiapan Menerima Perubahan Dimasa Pandemi Bagi Tenaga Administrasi Sekolah di SMP se-Kota Padang Panjang terdapat rasa percaya terhadap kemampuan untuk berubah 85,96% dalam kategori siap, sedangkan skor rata-rata terendah adalah dukungan manajemen dengan skor rata-rata 81,46% dengan kategori siap. Secara keseluruhan Kesiapan Menerima Perubahan Dimasa Pandemi Bagi Tenaga Administrasi Sekolah di SMP se-Kota Padang Panjang sudah berada pada kategori siap, namun hal tersebut perlu ditingkatkan mengingat skor rata-rata yang diperoleh mencapai 81,45%.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, Sobirin. 2005. Privatisasi impikasinya terhadap perubahan prilaku karyawan. Jakarta: Grafindo Persada
- Aini, H., Umaroh, S. K., Sari, M., & Sulistyani², N. W. (2010). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Pt. Anugerah Bara Kaltim Kabupaten Kutai Kartanegara. *041*, 1–11.
- Daryanto. 2008. Administrasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ganni, A. (2017). *The Influence of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Readiness to Change Among Employees of PT MBP*. UNIVERSITAS SUMATERA UTARA.
- Munawaroh, L., & Meiyanto, I. J. K. S. (2017). *Peranan Psychological Capital terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah yang Dimoderatori oleh Persepsi Dukungan Organisasi*. *44*, 198–210. <https://doi.org/10.22146/jpsi.25381>
- Purwoko, A. P. (2017). Kesiapan Untuk Berubah Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia Readiness For Change In Indonesian. 27–38.
- Rusdinal, Masidin, S., & Mukhaiyar. (2018). *An Analysis of Managerial Competence of the Madrasah Principals in Islamic Senior High School in Tanah Datar*. *25(1)*, 56–70.
- Shofiah, V., & Raudatussalamah. (2019). *Self- Efficacy Dan Self- Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter*. 214–229.
- Winardi, J. 2005. Pemikiran Sistemik Dalam Bidang Organisasi Dan Manajemen. Jakarta: PT. Raja Persada