

Hubungan antara Modal Psikologis dengan *Readiness to Change* pada Guru Sekolah Dasar Swasta X

The Relationship between Psychological Capital and Readiness to Change in Private Elementary School Teacher X

Silvana Rusdiana Hanifah

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: silvana.20117@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian dilakukan guna mengetahui hubungan yang terjadi antara modal psikologis dengan *readiness to change* pada guru sekolah dasar swasta X. Penggunaan metode pada penelitian adalah kuantitatif dengan instrumen berupa skala modal psikologis dan skala *readiness to change*. Teknik *sampling* menggunakan *sampling jenuh*, yaitu sebanyak 58 guru tetap. Data dianalisis menggunakan uji korelasi *pearson product moment* menggunakan aplikasi SPSS 25.0 dan memperoleh besaran nilai signifikansi, yaitu 0.000 ($<0,05$) dengan artian adanya hubungan signifikan dan positif antara modal psikologis dengan *readiness to change*. Selain itu, didapatkan nilai dari koefisien korelasi senilai 0.837 yang masuk dalam kategori sangat kuat. Hasil yang telah diperoleh mengandung arti bahwa modal psikologis berhubungan secara positif dan searah dengan *readiness to change* dengan hubungan yang sangat kuat. Dengan demikian, semakin meningkat modal psikologis maka akan semakin meningkatkan *readiness to change* pada guru sekolah dasar swasta X. Penelitian ini dapat memberikan implikasi untuk memperluas kajian dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

Kata kunci : Modal psikologis, *readiness to change*, guru

Abstract

This research aims to determine the relationship between psychological capital and readiness to change in private elementary school teacher X. Quantitative method were used in this research with instrument in the form of psychological capital scale and readiness to change scale. The sampling technique used was saturated sampling, namely 58 permanent teachers. Analyze data was using the pearson product moment correlation test with SPSS 25.0 application and obtained a significance value of 0.000 ($<0,05$) which means there is a significant and positive relationship between psychological capital and readiness to change. The value of correlation coefficient obtained is 0.837 so it is in the very strong category. The result that have been obtained mean that psychological capital is positively and unidirectionally related to readiness to change with a very strong relationship so the higher the psychological capital, the higher the readiness to change in private elementary school teacher X. This research can provide implications for broadening studies in the field of industrial and organizational psychology.

Key word : Psychological capital, *readiness to change*, teacher

Article History	
Submitted : 28-06-2024 Final Revised : 30-06-2024 Accepted : 01-07-2024	  <i>This is an open access article under the CC-BY license</i> <i>Copyright © 2024 by Author; Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Dunia pendidikan seiring berjalannya waktu terus mengalami perubahan-perubahan. Perubahan dilakukan agar dunia pendidikan tetap berjalan beriringan dengan perkembangan zaman saat ini sehingga tidak mengalami ketertinggalan. Perubahan-perubahan yang terjadi pada dunia pendidikan beragam, seperti perubahan kebijakan, sistem pendidikan, kurikulum, metode pembelajaran, dan penggunaan teknologi (Tintingon dkk, 2023; Azizah, 2022; Suhendi, 2023; Siswanto, 2022). Konteks dalam dunia pendidikan, terdapat individu yang berperan penting dalam proses pelaksanaan dan keberhasilan suatu pembelajaran, yaitu seorang guru. Guru merupakan seseorang yang pekerjaannya mengajar (KBBI, 2016). Seorang guru berkewajiban dan berperan vital dalam dunia pendidikan. Hal ini sesuai Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pada pasal 20, yaitu “guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.

Guru sudah seharusnya mampu mengikuti, menyesuaikan diri serta berubah sesuai dengan perubahan yang terjadi, baik pada bidang pendidikan maupun teknologi yang digunakan sebagai penunjang pembelajaran. Perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan tidak mudah bagi sebagian guru karena dapat menimbulkan ketakutan, kecemasan, dan ketidaknyamanan. Hal ini karena adanya konsekuensi didalamnya, baik secara teknik, praktik, maupun psikologis bagi guru (Shabir, 2015). Seorang guru dituntut untuk siap dan mampu untuk berubah mengikuti segala perubahan yang terjadi pada dunia pendidikan karena seorang guru yang akan langsung menerapkan perubahan-perubahan yang terjadi di sekolah pada kegiatan belajar-mengajar. Kesiapan guru untuk berubah mengikuti setiap perubahan yang terjadi disebut dengan *readiness to change* atau kesiapan untuk berubah. Kesiapan untuk berubah pada guru dapat mendukung tercapainya keberhasilan perubahan yang terjadi di suatu institusi pendidikan (Fradipta & Mulyana, 2021).

Readiness to change merupakan sikap individu yang dipengaruhi oleh isi dari perubahan, proses penerapan perubahan, konteks terjadinya perubahan, serta karakteristik individu yang secara keseluruhan dan bersama-sama berpartisipasi pada perubahan yang terjadi di organisasi (Holt dkk, 2007). Menurut Budiani dkk. (2020), *readiness to change* merupakan proses internal pada seseorang yang sanggup memperlihatkan kesiapan dan kemampuannya untuk menjalani setiap perubahan. *Readiness to change* merupakan sikap individu dalam menerima suatu proses yang terjadi selama perubahan dan percaya bahwa perubahan memiliki manfaat positif, baik bagi diri sendiri maupun organisasi (Nurhaliza & Mulyana, 2022). Berdasarkan beberapa definisi, ditarik kesimpulan bahwa *readiness to change* merupakan sikap individu dalam menerima dan mendukung perubahan yang terjadi serta keyakinan dalam menghadapi perubahan.

Readiness to change memiliki empat aspek menurut Holt dkk. (2007), yaitu pertama, *appropriateness* berarti keyakinan individu bahwa perubahan yang dilaksanakan tepat, terdapat alasan logis untuk perubahan, serta mendatangkan manfaat bagi perusahaan. Kedua, *management support* menjelaskan keyakinan individu bahwa pimpinan berkomitmen dan mendukung perubahan yang diterapkan. Ketiga, *change-specific efficacy* menjelaskan keyakinan pada individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menerapkan perubahan, memiliki keterampilan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan terkait perubahan. Terakhir, *personal valence* menjelaskan keyakinan individu bahwa perubahan yang diterapkan memberikan manfaat kepada diri sendiri.

Studi pendahuluan telah dilaksanakan di sekolah dasar swasta X, diketahui bahwa sekolah melakukan perubahan dari sekolah dasar swasta reguler menjadi sekolah dasar swasta inklusif karena adanya perintah dari dinas pendidikan setempat mengenai kewajiban sekolah untuk menerima siswa berkebutuhan khusus. Sekolah dasar swasta X menjadi sekolah inklusif sejak tahun 2018 hingga saat ini memiliki siswa berkebutuhan khusus sebanyak 72 siswa sehingga dinobatkan sebagai sekolah dasar swasta dengan peserta didik berkebutuhan khusus terbanyak di kota setempat. Sekolah dasar swasta X saat proses belajar-mengajar di kelas tidak melakukan perbedaan antara siswa reguler dengan siswa berkebutuhan khusus, dalam artian para siswa berbaur menjadi satu di dalam kelas sehingga dapat berinteraksi dan belajar bersama. Oleh karena itu, guru harus memberikan usaha yang lebih besar saat proses belajar-mengajar, seperti saat pembelajaran mengenai pengenalan angka, guru membuat beragam bentuk macam angka untuk diperagakan kepada para siswa dan tidak hanya dituliskan di papan tulis sehingga pembelajaran dapat diterima oleh seluruh siswa.

Lebih lanjut, setelah menjadi sekolah dasar swasta inklusif, sekolah dasar swasta X mempekerjakan guru pembimbing khusus (GPK), memperbanyak program-program yang mendukung perkembangan siswa berkebutuhan khusus, berkolaborasi dengan pihak-pihak yang memiliki hubungan dengan anak berkebutuhan khusus, serta melakukan perubahan terkait persiapan pembelajaran seperti rancangan pembelajaran, capaian pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan oleh seorang guru sehingga pembelajaran berjalan efektif dan tujuan dapat tercapai. Seorang guru harus melakukan perubahan terkait dengan persiapan pembelajaran berdasarkan hasil asesmen siswa berkebutuhan khusus dari rumah sakit. Hasil asesmen tersebut memberikan informasi mengenai hambatan yang dialami, kelebihan yang dimiliki, gaya belajar yang sesuai, dan cara pengajaran yang tepat untuk siswa dengan kebutuhan khusus. Adanya informasi dari hasil asesmen siswa berkebutuhan khusus tersebut, seorang guru dapat mempersiapkan pembelajaran yang sesuai. Persiapan pembelajaran yang digunakan bermacam karakter yang diselaraskan dengan siswa yang ada di kelas, yaitu siswa berkebutuhan khusus dan siswa reguler.

Terdapat beberapa faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan *readiness to change*, salah satunya yakni faktor internal, yang didalamnya terdapat modal psikologis (Anindita & Rabbani, 2022). Modal psikologis memiliki kontribusi yang berarti dalam membantu seseorang untuk lebih siap menghadapi perubahan karena dengan adanya suatu perubahan mengharuskan seseorang membuat strategi dan jalan baru guna menggapai tujuan, adanya keyakinan serta daya tahan dalam diri untuk kembali bangkit dari penurunan dan kesulitan yang tentunya akan terjadi saat perubahan diterapkan (Utami & Appulembang, 2021). Modal psikologis memiliki peran untuk meningkatkan kepercayaan diri seseorang sehingga lebih termotivasi dalam menuntaskan tugas baru yang dimiliki (Pradini & Nurwidawati, 2023). Seorang guru yang menghadapi berbagai perubahan sudah seharusnya memiliki modal psikologis yang tinggi dalam dirinya sehingga siap dan mampu untuk menghadapi setiap tantangan yang ada dalam proses perubahan.

Modal psikologis merupakan keadaan psikologis positif pada diri seseorang yang dapat membantu untuk berkembang yang ditandai dengan keyakinan pada diri sendiri (*self-efficacy*) untuk melakukan usaha yang dibutuhkan sehingga berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, mampu membuat atribut yang positif (*optimism*) mengenai keberhasilan saat ini dan masa depan, gigih menggapai tujuan, serta apabila diperlukan, kembali fokus pada jalan menuju tujuan (*hope*) agar berhasil, saat dihadapkan pada kesulitan dan permasalahan mampu untuk bertahan dan bangkit kembali bahkan melewatinya (*resilience*) guna menggapai kesuksesan (Luthans dkk, 2007). Menurut Salsabilah dan Izzati (2023), modal psikologis merupakan keadaan positif individu yang dapat membantu dalam melakukan perkembangan diri, yang ditandai dengan optimis, efikasi diri, harapan, dan resiliensi. Berdasarkan beberapa definisi, ditarik kesimpulan bahwa modal psikologis merupakan keadaan psikologis positif pada diri individu yang dapat membantu mengembangkan diri, yang ditandai dengan efikasi diri, harapan, optimis, dan resiliensi.

Modal psikologis memiliki empat aspek menurut Luthans dkk. (2007), yaitu pertama, *self-efficacy* yang berarti keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dapat untuk melakukan suatu tindakan dan tugas yang spesifik pada konteks tertentu. Kedua, *optimism* merupakan keyakinan individu bahwa segala hal baik nantinya akan terjadi di masa yang akan datang dan dirinya mampu untuk membentuk atribusi yang positif mengenai keberhasilan saat ini dan masa depan. Ketiga, *hope* merupakan kondisi motivasi positif individu yang timbul karena adanya hasrat yang kuat untuk mencapai tujuan yang realistis dan mencari cara untuk mencapai kesuksesan. Keempat, *resilience* merupakan kemampuan individu untuk bertahan dan kembali bangkit, bahkan melewati kesulitan dan permasalahan yang terjadi sehingga kesuksesan dapat tercapai.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan, guru sekolah dasar swasta X yakin dengan keberhasilan perubahan yang diterapkan oleh sekolah karena siswa berkebutuhan khusus yang mendaftar semakin meningkat setiap tahunnya, perubahan yang diterapkan positif dan dapat memberikan dampak baik kepada banyak orang. Di sisi lain, guru sekolah dasar swasta X menghadapi tantangan dalam menghadapi dan mengajar siswa berkebutuhan khusus sebanyak 72 siswa yang tersebar di seluruh kelas karena perubahan ini adalah hal yang baru. Namun, tantangan yang ada tidak membuat guru menyerah dan memilih untuk mencari cara demi mencapai kesuksesan perubahan, salah satunya dengan mengikuti sosialisasi dan pelatihan mengenai anak berkebutuhan khusus yang difasilitasi oleh kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan untuk menghadapi dan mengajar siswa berkebutuhan khusus yang kemudian dapat diterapkan di masa depan.

Penelitian terdahulu telah mengungkapkan beberapa faktor yang dapat memberi pengaruh pada *readiness to change*, salah satunya yakni modal psikologis (Adlina dkk, 2018; Sastaviana, 2022; Sasmita, 2019). Individu dengan modal psikologis tinggi akan bekerja dengan semangat, selalu tampak optimis dan tangguh, serta mampu menghadapi setiap kesulitan dan tantangan yang terjadi (Li, 2018). Adanya modal psikologis pada diri individu menjadikan dirinya lebih mungkin untuk mengalami emosi positif di tempat kerja bahkan selama peristiwa yang memicu timbulnya stres terkait dengan perubahan di organisasi (Avey dkk, 2008). Hal ini seiring dengan penelitian Kartika dkk. (2021) yang mengungkap modal psikologis secara keseluruhan maupun satu per satu memberi pengaruh secara signifikan terhadap *readiness to change*. Penelitian lain yang dilaksanakan Gani dkk. (2019) bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap *readiness to change*. Penelitian ini dilaksanakan karena masih belum banyak penelitian mengenai hubungan langsung antara modal psikologis dengan *readiness to change* dalam konteks pendidikan serta modal

psikologis sering ditemukan menjadi variabel mediator. Oleh karena itu, perlu untuk dilakukan pengkajian kembali.

Berdasarkan pemaparan dan kajian yang telah dilaksanakan, penulis memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian terkait hubungan modal psikologis dengan *readiness to change*. Adapun tujuan pelaksanaan penelitian, yaitu untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan *readiness to change* pada guru sekolah dasar swasta X. Hipotesis penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara modal psikologis dengan *readiness to change* pada guru sekolah dasar swasta X”.

Metode

Penelitian yang dilaksanakan ini menggunakan metode kuantitatif yang data penelitian berupa angka kemudian dilakukan analisis menggunakan perhitungan statistik sehingga hipotesis dapat terjawab (Jannah, 2018). Desain pada penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan tujuan mengetahui hubungan dari dua atau lebih variabel penelitian (Jannah, 2018).

Sampel/Populasi

Partisipan penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar swasta X dengan populasi sebanyak 88 guru. Teknik *sampling* menggunakan *sampling* jenuh, yang mana keseluruhan dari populasi digunakan sebagai subjek penelitian. Subjek pada penelitian ini dibagi menjadi 2 golongan, yaitu 30 guru untuk subjek uji coba dan 58 guru untuk subjek data penelitian.

Pengumpulan data

Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan kuesioner secara *online* melalui *google form*. Penyusunan kuesioner berdasarkan teori skala modal psikologis menurut Luthans dkk. (2007) yang terdiri dari *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* yang berjumlah 36 aitem, sedangkan skala *readiness to change* menurut Holt dkk. (2007) yang terdiri dari *appropriateness*, *management support*, *change-specific efficacy*, dan *personal valence* yang berjumlah 36 aitem. Kuesioner penelitian ini menggunakan metode *skala likert* dengan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, serta memiliki 5 pilihan jawaban dengan rentang skor dari 1 hingga 5, yakni Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Penelitian ini melakukan uji validitas dan uji reliabilitas kepada 30 guru. Pelaksanaan uji validitas untuk menguji sejauh mana instrumen yang digunakan mampu untuk mengukur yang sudah seharusnya diukur (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan *corrected item-total correlation* untuk menguji validitas dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0. Aitem dinyatakan valid apabila memiliki nilai daya beda $>0,30$ yang berarti daya beda tinggi sedangkan aitem dengan nilai daya beda $<0,30$ memiliki arti daya beda rendah sehingga aitem digugurkan (Azwar, 2023). Hasil dari uji validitas pada skala modal psikologis diperoleh 36 aitem memiliki nilai daya beda $>0,30$ sehingga dapat digunakan dalam penelitian, dengan rentang nilai 0.475-0.862. Kemudian, hasil dari uji validitas pada skala *readiness to change* diperoleh 1 aitem memiliki nilai daya beda $<0,30$ sehingga aitem tidak digunakan dan 35 aitem lainnya memiliki nilai daya beda $>0,30$ sehingga digunakan dalam penelitian, dengan rentang nilai 0.475-0.858.

Pelaksanaan uji reliabilitas untuk mengetahui taraf konsistensi instrumen yang digunakan, semakin tinggi nilai koefisiennya maka akan semakin reliabel instrumen yang digunakan (Sahir, 2021). *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS. 25.0. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien

>0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas pada instrumen modal psikologis diperoleh besaran *Cronbach's Alpha* 0.969 dan instrumen *readiness to change* besaran *Cronbach's Alpha* 0.971, yang keduanya masuk pada tingkat sangat reliabel.

Analisis data

Analisis data penelitian dengan melakukan uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* sehingga mengetahui persebaran data penelitian terdistribusi normal atau tidak. Data yang memiliki nilai signifikansi >0,05 dapat dinyatakan terdistribusi dengan normal (Sahir, 2021). Selanjutnya, uji hipotesis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* sehingga mengetahui hubungan modal psikologis dengan *readiness to change*. Variabel dapat dinyatakan berhubungan apabila memiliki nilai signifikansi <0,05 (Sugiyono, 2015). Pengujian normalitas dan hipotesis dilakukan dengan aplikasi SPSS 25.0.

Hasil

Hasil data penelitian yang didapatkan dari 58 subjek diolah menggunakan aplikasi SPSS 25.0 sehingga mengetahui statistik deskriptif pada setiap variabel. Berikut terdapat statistik deskriptif penelitian ini:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Modal Psikologis	58	89	180	140,52	21,072
<i>Readiness to Change</i>	58	92	175	137,83	17,692

Berdasarkan statistik deskriptif di atas, diketahui jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 58 guru. Pada variabel modal psikologis memiliki nilai *min* 89, *mean* 140,52, *max* 180, dan *standard deviation* 21,072. Kemudian, variabel *readiness to change* memiliki nilai *min* 92, *mean* 137,83, *max* 175, dan *standard deviation* 17,692.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mencari tahu persebaran data penelitian terdistribusi normal atau tidak. Data yang memiliki nilai signifikansi sebesar >0,05 dapat dinyatakan terdistribusi dengan normal (Sahir, 2021). Adapun hasil uji normalitas yang telah terlaksana sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Modal Psikologis	0,200	Data Berdistribusi Normal
<i>Readiness to Change</i>	0,200	Data Berdistribusi Normal

Diperoleh nilai signifikansi kedua variabel penelitian ini, yaitu modal psikologis dan *readiness to change* sebesar 0,200 (>0,05), dapat dikatakan data pada penelitian terdistribusi dengan normal.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* guna menguji hipotesis sehingga mengetahui hubungan yang terjadi antara modal psikologis dengan

readiness to change. Kedua variabel dinyatakan berhubungan signifikan apabila nilai signifikansi $<0,05$ (Sugiyono, 2015). Adapun kategorisasi koefisien korelasi (r) untuk mengetahui kekuatan hubungan kedua variabel menurut Sugiyono (2015), yaitu:

Tabel 3. Kategorisasi Nilai Korelasi

Nilai Korelasi	Kategori
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hasil pengujian korelasi yang telah dilakukan pada variabel modal psikologis dengan *readiness to change* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

		Modal Psikologis	<i>Readiness to Change</i>
. Modal Psikologis	Pearson Correlation	1	.837
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
<i>Readiness to Change</i>	Pearson Correlation	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel uji korelasi *Pearson Product Moment*, diperoleh besaran nilai signifikansi kedua variabel, yakni 0.000 yang berarti $<0,05$. Besaran nilai yang diperoleh menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara modal psikologis dengan *readiness to change*. Oleh karena itu, hipotesis yang dimiliki oleh penelitian ini, yaitu “terdapat hubungan antara modal psikologis dengan *readiness to change* pada guru sekolah dasar swasta X” diterima.

Berdasar pada tabel 4 juga mengungkapkan koefisien korelasi (r) kedua variabel, yakni 0.837 ($r=0.837$) yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Koefisien korelasi (r) menampilkan nilai yang positif dan searah, dengan arti semakin meningkatnya modal psikologis pada guru maka akan meningkatkan *readiness to change* pada guru sekolah dasar swasta X. Sebaliknya, rendahnya modal psikologis akan semakin rendah *readiness to change* pada guru.

Pembahasan

Penelitian dilaksanakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara modal psikologis dengan *readiness to change* pada guru sekolah dasar swasta X. Penelitian ini merumuskan hipotesis “terdapat hubungan antara modal psikologis dengan *readiness to change* pada guru sekolah dasar swasta X”. Berdasarkan pada hasil dari uji hipotesis menggunakan *pearson Product Moment* yang telah terlaksana kepada 58 guru tetap didapatkan besaran nilai signifikansi, yakni 0.000 yang berarti $<0,05$, dengan arti bahwa modal psikologis berhubungan signifikan dengan *readiness to change*, sehingga hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima.

Pengujian hipotesis menggunakan *pearson product moment* juga memberikan informasi mengenai besaran koefisien korelasi (r), yakni sebesar 0.837 ($r=0.837$) dan termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini berarti variabel modal psikologis dan variabel *readiness to change* mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Koefisien korelasi (r) memperlihatkan nilai yang positif dan searah yang memiliki arti bahwa guru dengan tingkat modal psikologis tinggi maka *readiness to change* semakin tinggi pula, begitupun sebaliknya, guru dengan tingkat modal psikologis rendah maka *readiness to change* semakin rendah pula.

Hubungan antara modal psikologis dengan *readiness to change* termasuk dalam kategori sangat kuat. Seorang guru dengan *self-efficacy* tinggi akan semakin siap menghadapi perubahan karena merasa mampu untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, guru yang memiliki harapan terhadap perubahan yang terjadi mampu mencari jalan baru guna mencapai tujuan perubahan, ketahanan atau resilien seorang guru sangat diperlukan saat penerapan perubahan karena guru yang resilien mampu bertahan dari situasi yang tidak menentu, serta guru yang optimis terhadap perubahan cenderung melihat dampak positif yang terjadi kepada dirinya (Nwanzu & Babalola, 2019; Munawaroh & Meiyanto, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis berhubungan erat dan dapat meningkatkan *readiness to change* pada guru.

Readiness to change atau kesiapan untuk berubah merupakan sikap individu yang dipengaruhi oleh isi dari perubahan, proses penerapan perubahan, konteks terjadinya perubahan, serta karakteristik individu yang secara keseluruhan dan bersama-sama terlibat dalam perubahan yang terjadi di organisasi (Holt dkk, 2007). Menurut Armenakis dkk. (1993), *readiness to change* adalah keyakinan, sikap, dan niat pada diri individu saat pelaksanaan perubahan organisasi dan kemampuan untuk menerapkan perubahan yang terjadi. *Readiness to change* pada guru berperan penting pada setiap perubahan yang terjadi di sekolah karena guru menjadi pendorong utama keberhasilan dan yang terkena dampak secara langsung dari perubahan (Erlyani dkk, 2024; Putra dkk, 2021).

Readiness to change memiliki empat aspek menurut Holt dkk. (2007), yaitu *appropriateness*, *management support*, *change-specific efficacy*, dan *personal valence*. Berdasarkan hasil dari penelitian, aspek *personal valence* memiliki nilai rata-rata tertinggi dari ketiga aspek lainnya, yaitu sebesar 4.09. Aspek *personal valence* merupakan keyakinan individu bahwa dirinya mendapatkan manfaat dari perubahan yang diterapkan. Guru sekolah dasar swasta X merasakan manfaat secara pribadi dari adanya perubahan, yakni dengan meningkatnya kompetensi dan kreativitas, lebih pandai bersyukur, kesabaran mengalami peningkatan, serta memperoleh banyak pengetahuan yang baru mengenai pendidikan inklusif dan anak berkebutuhan khusus.

Aspek kedua adalah *change-specific efficacy* dengan nilai rata-rata sebesar 3.92. Aspek *change-specific efficacy* menjelaskan keyakinan pada individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menerapkan perubahan dengan baik, serta memiliki kemauan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan terkait perubahan. Guru sekolah dasar swasta X yakin dengan keterampilan yang dimiliki telah sesuai dengan yang dibutuhkan saat penerapan perubahan sehingga mampu untuk beradaptasi dengan cepat. Hal ini telah ditunjukkan melalui sikap guru yang menjadi lebih kreatif, seperti membuat berbagai macam bentuk angka pada saat pembelajaran agar siswa dengan kebutuhan khusus mudah untuk mempelajari dan memahami pembelajaran yang sedang berlangsung.

Aspek ketiga adalah *appropriateness* yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3.88. Aspek *appropriateness* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu bahwa pelaksanaan

perubahan telah tepat, adanya alasan logis untuk melakukan perubahan, dan sekolah memperoleh manfaat dari adanya perubahan. Guru sekolah dasar swasta X merasa yakin bahwa perubahan yang diterapkan telah tepat karena dapat memberi kesempatan yang serupa kepada seluruh siswa untuk belajar, adanya alasan logis untuk perubahan yakni mematuhi perintah dari dinas pendidikan Sidoarjo, serta sekolah memperoleh manfaat dari perubahan yang diterapkan yakni dengan meningkatkan kemampuan guru. Terakhir, aspek keempat adalah *management support* memiliki nilai rata-rata sebesar 3.86. Aspek *management support* digambarkan keyakinan individu bahwa kepala sekolah berkomitmen dan mendukung perubahan yang diterapkan. Hal ini tercermin dari adanya dukungan yang dirasakan oleh guru sekolah dasar swasta X, yakni adanya pelatihan mengenai anak berkebutuhan khusus secara berkala dan fasilitas penunjang penerapan perubahan, seperti ruangan *privat* yang digunakan oleh siswa berkebutuhan khusus dengan Guru Pembimbing Khusus (GPK) untuk pengulangan materi pembelajaran.

Terdapat beberapa faktor yang berkontribusi untuk meningkatkan *readiness to change* pada individu, salah satunya, yakni faktor internal, yakni modal psikologis (Anindita & Rabbani, 2022). Modal psikologis merupakan keadaan psikologis positif pada seseorang yang dapat membantu untuk berkembang, yang ditandai dengan keyakinan pada diri sendiri (*self-efficacy*) untuk melakukan usaha yang dibutuhkan sehingga berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, mampu membuat atribut yang positif (*optimism*) mengenai keberhasilan saat ini dan masa depan, gigih menggapai tujuan, serta apabila diperlukan, kembali fokus pada jalan menuju tujuan (*hope*) agar berhasil, saat dihadapkan pada kesulitan dan permasalahan mampu untuk bertahan dan bangkit kembali bahkan melewatinya (*resilience*) guna menggapai kesuksesan (Luthans dkk, 2007).

Modal psikologis memegang kontribusi berarti dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi perubahan yang diterapkan karena dengan adanya perubahan mengharuskan individu untuk membuat strategi dan jalan baru guna meraih tujuan, mempunyai keyakinan dan ketahanan dalam diri untuk bangkit dari penurunan dan kesulitan yang tentunya hadir saat perubahan (Utami & Appulembang, 2021). Oleh sebab itu, pentingnya modal psikologis yang tinggi pada seorang guru sehingga mudah beradaptasi dan mampu menghadapi perubahan yang terjadi di sekolah atau dunia pendidikan. Individu dengan tingkat modal psikologis tinggi tidak terlibat dalam perilaku negatif dan senantiasa memandang sisi positif dari segala sesuatu yang terjadi (Al-Ghazali & Afsar, 2022).

Modal psikologis memiliki empat aspek menurut Luthans dkk. (2007), yaitu *optimism*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *hope*. Berdasarkan hasil penelitian, aspek *optimism* memegang nilai rata-rata tertinggi dari ketiga aspek yang lain, yakni sebesar 4.02. Aspek *optimism* merupakan keyakinan individu bahwasanya segala hal baik nantinya akan terjadi di masa depan dan dirinya mampu untuk membentuk atribusi yang positif mengenai keberhasilan saat ini dan masa depan. Aspek ini tercermin pada keyakinan guru sekolah dasar swasta X bahwa perubahan yang dilakukan sekolah membawa hal-hal baik, seperti berpandangan baik terhadap anak berkebutuhan khusus, dan juga sanggup membuat atribusi positif dalam kesuksesan perubahan yang diterapkan. Seseorang yang *optimism* cenderung untuk melihat hal-hal baik yang terjadi kepada dirinya dari perubahan yang diterapkan (Nwanzu & Babalola, 2019).

Aspek kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 3.88 adalah *hope*. Aspek *hope* menggambarkan kondisi motivasi positif individu yang timbul karena adanya hasrat yang kuat untuk menggapai tujuan yang realistis dan mencari cara untuk mencapai kesuksesan. Guru sekolah dasar swasta X memiliki harapan positif mengenai keberhasilan perubahan, yang

mana hal ini tercermin melalui sikap guru yang senantiasa mencari cara untuk meraih kesuksesan perubahan, seperti mengikuti pelatihan yang telah disediakan oleh sekolah, mempelajari terkait anak berkebutuhan khusus dan pendidikan inklusif, serta memiliki inisiatif untuk meningkatkan kompetensi secara mandiri. *Hope* atau harapan yang ada pada diri individu membuat dirinya tidak mudah berputus asa dan mampu untuk mencari jalan guna mencapai tujuan perubahan (Munawaroh & Meiyanto, 2017).

Aspek ketiga dengan nilai rata-rata sebesar 3.87 adalah *resilience*. Aspek *resilience* adalah kemampuan individu untuk bertahan dan kembali bangkit, bahkan melewati kesukaran dan permasalahan yang terjadi sehingga kesuksesan dapat tercapai. Resilien pada guru sekolah dasar swasta X ditandai dengan adanya ketahanan yang baik dalam menghadapi perubahan, serta mampu melewati kesulitan dan permasalahan yang terjadi saat penerapan perubahan dengan mencari jalan keluar, salah satunya dengan mengikuti sosialisasi dan pelatihan terkait pendidikan inklusif dan anak berkebutuhan khusus yang difasilitasi oleh kepala sekolah. Individu yang resilien mampu untuk bertahan saat menjumpai suatu situasi yang merugikan dan tidak terduga saat perubahan (Munawaroh & Meiyanto, 2017). Terakhir, aspek keempat adalah *self-efficacy* dengan nilai rata-rata sebesar 3.85. Aspek *self-efficacy* menjelaskan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dapat untuk melakukan suatu tindakan dan tugas yang spesifik pada konteks tertentu. Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa guru sekolah dasar swasta X yakin dengan kemampuan yang dimiliki dapat mendukung kelancaran dalam melakukan tugas terkait perubahan, seperti menyusun persiapan pembelajaran yang disesuaikan dengan masing-masing siswa, yaitu siswa berkebutuhan khusus dan reguler. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan merasa semakin siap untuk menerapkan perubahan yang terjadi (Kartika dkk, 2021).

Penelitian yang telah terlaksana mengungkapkan hasil bahwa variabel modal psikologis berhubungan searah dan positif dengan *readiness to change*, dengan artian semakin tinggi modal psikologis pada guru sekolah dasar swasta X maka akan semakin tinggi juga *readiness to change* pada guru sekolah dasar swasta X. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Dudija dan Rahma (2023) yang menyatakan bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif dengan *readiness to change* pada karyawan generasi milenial. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan modal psikologis yang tinggi dapat meningkatkan *readiness to change*. Penelitian lain oleh Meria dkk. (2023) dengan subjek dosen tetap dari berbagai universitas swasta yang memiliki akreditasi terbaik memperoleh penemuan bahwa modal psikologis memberi pengaruh pada *readiness to change*. Hal ini berarti modal psikologis yang semakin baik pada diri dosen maka akan semakin baik pula dosen menghadapi perubahan. Perasaan yang positif pada kemampuan yang dimiliki saat melewati tantangan dapat meningkatkan kesiapan untuk menerima suatu perubahan sehingga sanggup menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan berusaha menggapai kesuksesan.

Penelitian ini mengungkapkan modal psikologis berhubungan dengan *readiness to change*, dengan koefisien korelasi (r) 0.837 ($r=0.837$) dan masuk pada tingkatan sangat kuat. Berdasarkan hasil koefisien korelasi (r), menyatakan adanya faktor lain yang berkontribusi untuk meningkatkan *readiness to change*, seperti *work engagement* (Pradini & Nurwidawati, 2023), komitmen organisasi dan iklim psikologis (Widiarti & Baidun, 2016), serta *psychological empowerment* (Lizar dkk, 2015).

Kesimpulan

Penelitian dilaksanakan untuk memperoleh informasi mengenai hubungan modal psikologis dengan *readiness to change* pada guru sekolah dasar swasta X. Berdasarkan hasil

penelitian, diperoleh besaran nilai signifikansi, yaitu 0.000 ($<0,05$), yang berarti modal psikologis berhubungan dengan *readiness to change*. Selain itu, didapatkan hasil koefisien korelasi (r) 0.837 dengan nilai positif dan masuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini berarti guru sekolah dasar swasta X memiliki modal psikologis yang tinggi maka *readiness to change* akan tinggi pula. Begitu pun sebaliknya, guru dengan modal psikologis rendah akan memiliki *readiness to change* rendah pula.

Saran

Berdasar pada pemaparan dan hasil dari penelitian, adapun beberapa saran yang dapat diperhatikan, antara lain:

Sekolah dapat lebih memberi dukungan nyata kepada para guru dengan memfasilitasi pendidikan dan pelatihan berjenjang pendidikan inklusif sehingga guru-guru dapat lebih siap untuk menghadapi dan menerapkan perubahan serta lebih yakin dengan kemampuan diri sendiri (*self-efficacy*) untuk melaksanakan pekerjaan yang dimiliki.

Penelitian saat ini memiliki fokus pada hubungan yang terjadi antara modal psikologis dengan *readiness to change pada guru*. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji terkait faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini, seperti pemberdayaan psikologis, *leader-member exchange*, dan *workplace well-being*.

Daftar Pustaka

- Adlina, F., Wiroko, E. P., & Hayuwardhani, F. W. T. (2018). Modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah pada pegawai PPPKP-KKP. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 211–220. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i2.2314>.
- Al-Ghazali, B. M., & Afsar, B. (2022). Impact of psychological capital on mental health, readiness for organizational change, and job insecurity: Hotel employees' perspective in COVID-19. *Journal of Tourism Futures*, 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JTF-07-2020-0116>.
- Anindita, C. M. K., & Rabbani, L. (2022). Faktor yang mempengaruhi kesiapan perubahan. In U. Prihatsanti, I. F. Kristiana, & C. M. K. Anindita (Eds.), *Beradaptasi dengan Perubahan*. Fastindo.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681–703. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/001872679304600601>.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>.
- Azizah, N. N. (2022, Februari 15). *Perubahan kurikulum dan kondisi pendidikan saat ini*. Gerakan Sekolah Menyenangkan. Retrieved April 4, 2024, from <https://sekolahmenyenangkan.or.id/perubahan-kurikulum-dan-kondisi-pendidikan-saat-ini/>.
- Azwar, S. (2023). *Penyusunan skala psikologi* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Budiani, M. S., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2020). Peran kepercayaan diri dan kemampuan multitasking terhadap readiness to change pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 10(2), 150–162. <https://doi.org/10.26740/jptt.v10n2.p150-162>.
- Dudija, N., & Rahma, F. J. (2023). Psychological capital rffect of millenial employees in Indonesia on mental health, readiness for change, and job insecurity. *IRJEMS: International Research Journal of Economics and Management Studies*, 2(3), 583–590.

- <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V2I3P173>.
- Erlyani, N., Ardi, R., & Suhariadi, F. (2024). Readiness for change scale in higher education: Adaptation and validity of the Indonesia version. *IJORER: International Journal of Recent Educational Research*, 5(1), 140–156. <https://doi.org/https://doi.org/10.46245/ijorer.v5i1.546>.
- Fradipta, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 60–70. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40455>.
- Gani, A. A., Soeharso, S. Y., Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap readiness to change pada karyawan penjaga gardu tol di Jabodetabek. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2), 85–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.32722/eb.v18i2.1992>.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>.
- Indonesia. (2005, December 30). *Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen*. Peraturan BPK. Retrieved April 4, 2024, from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Kartika, E. W., Tarigan, Z. J. H., & Oktavio, A. (2021). Examining the relationship between psycap and readiness for Change: Implementation of e-learning among lecturers during Covid-19. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(4), 245–261. <https://doi.org/10.53333/ijicc2013/15407>.
- KBBI. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online]. Retrieved April 4, 2024, from <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/guru>.
- Li, Y. (2018). Leadership styles and knowledge workers' work engagement: Psychological capital as a mediator. *Current Psychology*, 38, 1152–1161. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9968-6>.
- Lizar, A. A., Mangundjaya, W. L. ., & Rachmawan, A. (2015). The role of psychological capital and psychological empowerment on individual readiness for change. *The Journal of Developing Areas*, 49(5), 343–352. <https://doi.org/10.1353/jda.2015.0063>.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the human competitive edge. In *Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>.
- Meria, L., Yohana, C., Purwohedi, U., Saukani, S., & Apriliasari, D. (2023). Reinforcing lecturer readiness to change by increasing psychological capital and engagement. *ATT: Aptisi Transactions on Technopreneurship*, 5(3), 261–277. <https://doi.org/10.34306/att.v5i3.214>.
- Munawaroh, L., & Meiyanto, S. (2017). Peranan psychological capital terhadap kesiapan individu untuk berubah yang dimoderatori oleh persepsi dukungan organisasi. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 198–210. <https://doi.org/10.22146/jpsi.25381>.
- Nurhaliza, M. W., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 12–22. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/46612>.
- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2019). Examining psychological capital of optimism, self-efficacy and self-monitoring as predictors of attitude towards organizational change. *International Journal of Engineering Business Management*, 11, 1–12. <https://doi.org/10.1177/1847979019827149>.
- Pradini, D. A., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian*

- Psikologi*, 10(2), 176–189.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/54212>.
- Putra, M. A., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap individual readiness for change yang dimediasi oleh psychological capital. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(1), 28–42.
<https://doi.org/10.33059/jmk.v10i1.2914>.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.
- Salsabilah, A. P., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 657–676. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/53972>.
- Sasmita, I. A. G. hutri D. (2019). The effect of transformational leadership and psychological capital to individual readiness to change for employees in tourism development corporate. *Psikodimensia*, 18(2), 167–177. <https://doi.org/10.24167/psidim.v18i2.2409>.
- Sastaviana, D. (2022). The role of psychological capital on employee's readiness for change in Covid-19 pandemic era. *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science*, 639, 279–284.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.041>.
- Shabir, M. U. (2015). Kedudukan guru sebagai pendidik. *Auladuna: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 2(2), 221–232.
<https://journal.uin-alaudun.ac.id/index.php/auladuna/article/view/878>.
- Siswanto, R. (2022, September 22). *Transformasi digital dalam pemulihan pendidikan pasca pandemi*. Direktorat Guru Pendidikan Dasar. Retrieved April 4, 2024, from <https://gurudikdas.kemdikbud.go.id/news/transformasi-digital-dalam-pemulihan-pendidikan-pasca-pandemi>.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhendi, S. (2023, Mei 08). *Perubahan sistem, kurikulum, dan metode pengajaran yang terintegrasi menuju Indonesia emas 2045*. Guru Inovatif. Retrieved April 4, 2024, from <https://guruinovatif.id/artikel/perubahan-sistem-kurikulum-dan-metode-pengajaran-yang-terintegrasi-menusu-indonesia-emas-2045>.
- Tintington, J. Y., Lumapow, H. R., & Rotty, V. N. J. (2023). Problematika dan perubahan kebijakan pendidikan di Indonesia. *Jurnal Educatio*, 9(2), 798–809.
<https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5088>.
- Utami, U. T., & Appulembang, Y. A. (2021). Psychological capital terhadap kesiapan untuk berubah pada driver online. *Psychology Journal of Mental Health*, 3(1), 1–18.
<https://doi.org/10.32539/pjmh.v3i1.53>.
- Widiarti, D., & Baidun, A. (2016). Pengaruh modal psikologis, komitmen organisasi, dan iklim psikologis terhadap kesiapan dalam menghadapi perubahan. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(1), 89–102. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i1.10827>.