

PENGARUH KOMITMEN KARIR DAN KESUKSESAN KARIR SUBJEKTIF TERHADAP KESIAPAN MENGHADAPI PERUBAHAN

Fridayanti

Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jl. A.H Nasution No. 105 Bandung
email: fridayanti90@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji model pengaruh komitmen karir dan Kesuksesan Karir Subjektif terhadap Kesiapan menghadapi Perubahan. Penelitian dilakukan terhadap 41 orang guru di SMA X di kota Bandung yang berstatus Rintisan Sekolah Berstandar Internasional (RSBI). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner Komitmen Karir. Kesuksesan Karir Subjektif dan Kesiapan Menghadapi Perubahan. Analisa data menggunakan analisa jalur (path analysis) dengan menggunakan menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 17. Hasil menunjukkan bahwa model signifikan baik secara keseluruhan maupun secara parsial artinya Komitmen karir dan Kesuksesan Karir subjektif, baik secara sendiri sendiri maupun secara bersama-sama, berpengaruh terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan. komitmen karir mempengaruhi komitmen karir secara total sebesar 24.76 % (0.2476), sedangkan pengaruh total Kesuksesan karir subjektif sebesar 16,61% (0,166). Adapun Secara Bersama-sama Komitmen Karir dan Kesuksesan Karir Subjektif mempengaruhi sebesar 41,4% (0,144), dan pengaruh variabel lain diluar komitmen karir dan Kesuksesan Karir Subjektif sebesar 58,6% (0, 589)

Kata kunci : komitmen karir, kesuksesan karir subjektif, kesiapan menghadapi perubahan

Abstract

The aim of this study is to test the influence of career commitment and subjective career success toward readiness to change. The subject of this study were 41 full time teachers who work in SMA, which is hold the status of Pioneering International Standard-Based School and now this school is being process of change to become International Standard Based Schol. Data was collected by three measuring instruments or questionnaires, namely by career commitment, subjective career success and readiness for change. Measurements were conducted using path analysis, with the assistance by software Statistical Packages for Social Science (SPSS) 17.0 for Windows. The result of this research showed that hypothesis to be tested was significant,. It means that readiness to change could be predicted by career commitment and subjective career succes, either simultaneously or partially. The amount of power influence of career commitment is 24.76 % (0.2476). Subjective Career Success toward readiness to change is 16,61% (0,166). Simultaneously, the amount of influence of career commitment and subjective career success toward readiness to change is 41,4%(0,144)

Key words : career commitment, subjective career success, readiness to change

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah pilar penting bagi suatu bangsa. Namun kondisi pendidikan Indonesia masih sangat memprihatinkan. Data menunjukkan bahwa prestasi siswa Indonesia masih jauh tertinggal. Survey yang dilakukan oleh UNDP mengenai HDI (*Human Development Index*) menunjukkan rangking HDI Indonesia dari tahun 2003 sampai 2007 adalah 112, 111, 110 dan 108, dibandingkan dengan Malaysia yang berada pada rangking 58, 59, 61 dan 61 (<http://www.lintasberita.com>).

Berdasarkan hal ini maka pemerintah menggulirkan program sekolah model yaitu Sekolah Berstandar Internasional (SBI) agar memiliki standar pendidikan yang berkualitas yang dapat bersaing dengan negara lain. Sebagai langkah awal, maka pemerintah membuat Rintisan Sekolah Berstandar Internasional (RSBI). Rencana meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan pemerintah ternyata menuai banyak kritik, diantaranya terkait dengan ketidaksiapan guru menghadapi perubahan, dimana dengan perubahan status sebagai sekolah rintisan, menuntut pula terjadinya perubahan pada tugas-tugas yang dilaksanakan. Kondisi ketidaksiapan dapat membawa dampak negatif karena ketidaksiapan akan membuat guru tidak dapat menjalankan peran yang diharapkan dalam tugasnya secara optimal. Sebaliknya guru-guru yang siap akan mendukung perubahan. Sangat penting untuk menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan menghadapi perubahan dikalangan guru-guru RSBI sehingga guru-guru termotivasi untuk mendukung perubahan. Ini penting agar tujuan pemerintah meningkatkan kualitas pendidikan dapat tercapai. Hal inilah yang mendasari peneliti mengenai kesiapan menghadapi perubahan serta meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan menghadapi perubahan.

SMAT X adalah salah satu sekolah di kota Bandung yang sedang bergerak menghadapi perubahan yaitu menuju tahap Sekolah Berstandar Internasional (SBI). Saat ini sekolah sedang berada pada tahap rintisan atau dikenal sebagai Rintisan Sekolah Berstandar Internasional (RSBI). Dengan demikian guru harus menghadapi kenyataan terjadinya perubahan dalam beberapa tugas yang harus dijalankannya.

Perubahan selalu terjadi dimanapun dan kapanpun serta tidak dapat dihindarkan. Organisasi sebagai suatu sistem terbuka tidak lepas dari pengaruh perubahan tersebut. Organisasi harus berubah untuk beradaptasi dengan perkembangan internal dan eksternal. Di lain pihak, membuat perubahan yang efektif kadang merupakan problem yang rumit, bahkan berlangsung sangat sulit sehingga merupakan keajaiban bila dapat berlangsung sukses (Kanter, Stein, and Jick, 1992, dalam Kilian M. Bennebroek Gravenhorst, 2003). Kesulitan terjadi karena adanya kelembaman (*inertia*) yang disebabkan karena rasa takut untuk berubah sehingga individu menolak untuk berubah atau menjadi resisten terhadap perubahan (*Resistance to change*). Individu yang resisten akan mempertahankan status quo-nya. Mereka menjadi skeptis terhadap perubahan. Untuk itu perubahan harus dirancang sedemikian rupa agar tidak berujung pada kegagalan.

Kurt Lewin, 1957 menjelaskan proses perubahan organisasi sebagai proses tiga tahap dan dapat digunakan untuk merumuskan langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengelola perubahan. Proses tiga tahap tersebut adalah pertama mencairkan (*Unfreezing*) yaitu proses penyadaran akan perlunya berubah atau adanya kebutuhan mendesak untuk berubah. Fokus pada tahap ini adalah bagaimana menciptakan motivasi untuk berubah. Dengan melakukan hal ini, individu didorong untuk menggantikan perilaku dan sikap lama dengan perilaku dan sikap baru yang diinginkan oleh manajemen.

Proses kedua adalah mengubah (*Changing*) yaitu membuat atau melaksanakan program perubahan yang diperlukan. Karena perubahan melibatkan pembelajaran, maka pada tahap ini karyawan harus dilengkapi dengan informasi yang baru, model perilaku baru, atau cara-cara baru untuk memandang segala sesuatu. Tujuannya adalah untuk membantu karyawan mempelajari konsep atau cara pandang baru tersebut. Proses Ketiga adalah membekukan kembali (*Refreezing*). Tahap ini dicapai ketika perubahan menjadi permanen atau membawa kembali organisasi kepada keseimbangan yang baru. Perubahan distabilkan pada tahap ini dengan cara membantu karyawan mengintegrasikan sikap dan perilaku yang telah diubah ke dalam cara-cara normal karyawan dalam melakukan segala sesuatu.

Bila merujuk pada pendapat Lewin, organisasi yang sedang bersiap untuk perubahan dapat dipandang berada dalam fase *un-freezing*. Tujuan dari tahap ini adalah membuat organisasi menjadi siap dengan cara mengumpulkan sumber daya, menstrukturkan rencana memberi pelatihan dan penjelasan yang dibutuhkan serta mengumpulkan data. Dengan demikian dalam tahap ini yang perlu dibangun adalah kesiapan menghadapi perubahan (*readiness to change*).

Konsep *readiness* akhir-akhir ini semakin disadari dan dirasakan kepentingannya oleh para teoretikus pengembangan organisasi. Kesiapan menghadapi perubahan dapat dilihat dari dua level yaitu level organisasi dan level individu. Penelitian ini lebih difokuskan untuk melihat kesiapan menghadapi perubahan pada level individu. Holt, et.al (2002) dan Armenakis, Harris, and Mossholder (1993) melihat kesiapan menghadapi perubahan sebagai sebuah sikap yang muncul dari adanya perubahan. Sebagai sebuah sikap, maka kesiapan menghadapi perubahan merefleksikan kumpulan pikiran, perasaan dan intensi individu menghadapi perubahan, yang dengan sikap ini maka akan memunculkan tingkah laku berpartisipasi mendukung atau menolak perubahan. Dengan demikian, seseorang yang memiliki kesiapan akan mendukung perubahan dibandingkan menolak perubahan.

Desplaces (2005) menyebutkan bahwa karakteristik individual dan organisasi dapat mengarahkan pada sikap positif seperti kesiapan perubahan. Faktor-faktor ini diantaranya adalah faktor personal, sosial, lingkungan, kebutuhan dan pelayanan organisasi. Dari studi literatur mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan menghadapi perubahan menunjukkan bahwa penelitian banyak difokuskan pada faktor luar atau eksternal yang mempengaruhi kesiapan menghadapi perubahan seperti pengalaman dukungan terhadap lingkungan (Desplaces, David, 2005), peran agen perubahan, kebutuhan untuk perubahan, kemampuan organisasi, kultur partisipasi, kepercayaan, lingkungan dan komitmen (Cunningham et al., 2002; Eby et al., 2000; Madsen et al., 2005; Armenakis et al., 1999 dalam Naimatullah Shah, tanpa tahun) serta Iklim dan budaya organisasi (McNabb and Sepic 1995 dalam Chonko, Lawrence B, 2004). Adapun Faktor internal yang telah diidentifikasi misalnya *self efficacy* Desplaces, David (2005).

Melihat sedikitnya penelitian mengenai faktor internal maka peneliti tertarik dan memfokuskan penelitian pada faktor personal yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi Kesiapan menghadapi perubahan.

Proses perubahan yang dialami dan dirasakan akan dapat dimaknai atau dipersepsi secara berbeda oleh individu. Ini berarti guru-guru di SMAT Krida Nusantara akan menilai kondisi perubahan yang terjadi, dimana penilaian seseorang terhadap situasi akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik personal yang dimiliki misalnya kebutuhan dan nilai-nilai dan motivasi yang dimiliki seseorang. Lewin, et al, 1944 (dalam Tredway Ron, 2004 hal.17) reaksi yang muncul terhadap perubahan didasari kebutuhan dan persepsi mengenai terpenuhinya kesuksesan psikologis dan kegagalan. Dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, kesuksesan dan kegagalan merupakan bagian dari sistem perencanaan karir.

Komitmen Karir

Salah satu tema penting dalam karir adalah Komitmen Karir. Penelitian yang disampaikan UNESCO dalam *International Conference on Education* pada tahun 1996, menunjukkan terjadinya deteorasi kondisi kerja dari guru yang mengakibatkan demoralisasi, pengabaian profesi, ketidakhadiran kerja dan dampak negatif terhadap kualitas pendidikan bagi siswa (Tedesco, 1997 dalam Bob Elliott and Leanne Crosswell, 2002). Terkait dengan deteorisasi kondisi kerja guru seperti yang diungkap UNESCO yang mengakibatkan adanya pengabaian profesi pada sebagian guru, maka penelitian ini secara spesifik akan menyorot pada bagaimana guru berkomitmen terhadap karirnya.

Komitmen Karir adalah merupakan faktor penting yang harus dimiliki seorang guru untuk keberhasilan suatu pendidikan. Istilah Komitmen Karir, yang disebut juga sebagai komitmen terhadap profesi, sering digunakan untuk menjelaskan guru-guru yang memiliki dedikasi, mengerjakan pekerjaan dengan 'serius', sekaligus mendapat kesenangan dengan pekerjaan mereka. Beberapa guru melihat komitmen sebagai identitas keprofesionalan mereka. Seorang guru yang memiliki komitmen akan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan padanya karena kesenangan dan dedikasi. Me-

reka akan termotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya, termasuk ketika terjadi perubahan organisasi. Peneliti mengarahkan penelitian untuk mengkaji peran Komitmen Karir terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan mengingat orang yang berkomitmen akan memiliki kesiapan untuk mengerahkan upaya dan kemampuan terbaiknya. Dengan demikian hipotesis penelitian pertama yang hendak diuji adalah: *Terdapat Pengaruh Komitmen Karir terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan.*

Kesuksesan Karir Subjektif

Dalam model Coetsee, 1999 (dalam Albert F. Bolognese, Ed. D, 2002) disebutkan bahwa resistensi dan kesiapan berada dalam kutub yang berbeda dalam kontinum. Kesuksesan karir dapat mengarahkan pada dua level yang berbeda terhadap ke perubahan yaitu menjadi siap atau justru tidak siap bahkan resisten terhadap perubahan. Dalam hal ini menjadi pertanyaan bagi peneliti mengenai kesuksesan seperti apa yang dapat mengarahkan pada kesiapan menghadapi perubahan atau menolak perubahan.

Studi literatur mengenai kesuksesan secara umum membagi dua jenis kesuksesan: (Turban & Dougherty, 1994) yaitu Kesuksesan Karir Objektif (*Objective Career Success*) yaitu kesuksesan yang secara umum diukur dengan menggunakan indikator yang dapat dievaluasi oleh orang lain seperti gaji, promosi, dan status pekerjaan (Ng, et.all, 2005). Umumnya istilah kesuksesan karir (*career succes*) sering digunakan untuk menggambarkan kesuksesan karir objektif ini. Kriteria kedua adalah Kesuksesan Karir Subjektif (*Subjective Career Success*). Dari artikel mengenai karir yang dipublikasikan dalam jurnal interdisipliner antara tahun 1980 sampai 1994, lebih dari 75% memfokuskan pada perspektif objektif (Dobrow, Shoshana, artikel, tanpa tahun). Dalam beberapa tahun terakhir, telah muncul penelitian mengenai karir dari sudut pandang subjektif atau berdasarkan penilaian individu sendiri, meski cakupannya masih sangat terbatas.

Penelitian Korman, et.all (1981) menunjukkan bahwa sampel dari manajer yang sukses sering tidak merasa puas dengan karirnya dan tidak merasa berhasil atau bangga dengan pencapaiannya. Penelitian lain menyebutkan bahwa hasil pengukuran mengenai kesuksesan karir dapat saja tidak paralel dengan

pengukuran objektif mengenai kesuksesan (Collin & Young, 1986; Cox & Harquail, 1991; Hall, 1976 dalam Turban & Dougherty, 1994). Dengan demikian mungkin saja dua jenis kesuksesan ini menghasilkan reaksi berbeda pada diri individu.

Dalam level individu, reaksi terhadap perubahan didasari kebutuhan dan persepsi mengenai terpenuhinya kesuksesan psikologis dan kegagalan (Lewin, et al, 1944 dalam Tredway Ron, 2004). Dengan demikian, reaksi terhadap perubahan dipengaruhi sejauhmana kesuksesan yang dicapai seseorang. Mengingat terdapat dua jenis kesuksesan, maka reaksi yang berbedadapat muncul pula, yaitu mendukung atau menolak perubahan.

Penolakan atau resistensi dapat muncul karena kesuksesan dapat membuat seseorang merasa nyaman dengan kondisi yang dihadapinya (*comfort zone*). Kondisi ini dapat berdampak pada keengganan individu untuk melakukan perubahan atau bahkan dalam tingkat yang lebih ekstrim menolak perubahan. Hal ini disebabkan karena perubahan dirasakan sebagai ancaman karena dapat mengganggu stabilitas dan kontinuitas bagi seseorang. Bila merujuk pada pandangan Maslow mengenai hierarki kebutuhan, maka orang yang berada pada tahap kebutuhan dasar akan memenuhi terlebih dahulu kebutuhan seperti fisiologis dan rasa aman (atau disebut juga *hygiene factor* misalnya penggajian, Herzberg, 1966 dalam Hackman & Oldham, 1976). Oleh karena itu orang yang memiliki kriteria kesuksesan karir objektif akan berusaha mempertahankan rasa aman dengan mempertahankan apa yang telah dicapainya. Kondisi ini akan membuat seseorang bertahan dalam *status quo* dan menjadi resisten terhadap perubahan.

Bila kesuksesan karir objektif merujuk pada kriteria yang dapat dilihat oleh orang lain, maka Kesuksesan karir subjektif adalah kriteria kesuksesan yang bersifat internal, tidak tergantung pada penilaian orang lain, tapi pada ukuran yang ditetapkannya secara pribadi berdasarkan harapan dan minat-minatnya. Mungkin saja masih terdapat guru-guru yang merasa sukses meski penghasilan mereka seringkali dianggap kurang memadai. Perasaan sukses ini akan membuat orang lebih merasa siap karena dirinya telah mempersepsi karir sebagai suatu yang menyenangkan. Saat menghadapi perubahan mungkin saja pengalaman positif berkaitan dengan pekerjaan membuat dirinya akan

memandang positif pula perubahan yang terjadi sehingga Kesuksesan Karir Subjektif dapat berperan pada terbangunnya kesiapan menghadapi perubahan. Dengan demikian Hipotesis penelitian kedua yang hendak diuji adalah: *Terdapat Pengaruh Kesuksesan Karir Subjektif terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan.*

Komitmen Karir dan Kesuksesan Karir Subjektif terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan pada Guru.

Profesi guru adalah unik karena sebagian besar orang telah mengalami dan mengobservasi karir sebagai guru sejak masih kecil. Dengan demikian, sedikit banyak, orang yang menentukan pilihan karir sebagai guru sudah mengetahui gambaran besar mengenai tugas-tugas seorang guru serta apa yang mungkin diharapkan ketika menjadi seorang guru. Dalam jajak pendapat Kompas yang dilakukan terhadap pembaca koran Kompas (19-20 November 2008), menunjukkan bahwa masih banyak orang yang memilih karir guru karena idealisme. Kebanyakan responden mengaku minatnya menjadi guru karena menyukai keilmuan yang dipelajari, status yang diperoleh, dan aspek empati lainnya. Hanya 3,3 persen saja responden yang bercita-cita menjadi guru karena faktor gaji dan penghasilan. Dengan demikian, Profesi guru di Indonesia telah disadari oleh banyak orang akan menawarkan *eksternal reward* (penghasilan) yang relatif kecil. Meski menyadari bahwa penghasilan sebagai guru tidak besar, namun masih banyak orang yang tetap memilih karir sebagai guru karena nilai pengabdian dan idealisme.

Guru yang bekerja atas dasar pengabdian dan idealisme dapat juga merasa puas atas nilai-nilai yang dianutnya. Ini ditunjukkan dengan penelitian Goodlad (1984 dalam Barbara Fresko, Drora Kfir, Fadia Nasser, 1997) dimana disebutkan bahwa nilai-nilai profesional yang inherent (seperti idealisme) lebih memunculkan kepuasan dan komitmen dibandingkan mereka yang mengajar karena alasan ekonomi. Hasil penelitian lainnya menemukan bahwa mereka yang tetap dalam profesinya sebagai pengajar menunjukkan kecenderungan lebih puas dibanding mereka yang berhenti atau meninggalkan profesi mengajar (Chase, 1985; Goodlad, 1984; Watson et al., 1997, dalam Barbara Fresko, Drora Kfir, Fadia Nasser (1997).

Bekerja berdasarkan idealisme akan memunculkan motivasi intrinsik dalam diri guru. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang didasarkan pada pengalaman yang dianggap “bernilai” (*meaningfull*) yang didapat oleh seseorang secara langsung dari pekerjaannya sehingga memungkinkan karyawan mengatur dan mengarahkan diri sendiri (*self-managing /self-leading*). Artinya guru tersebut mengerahkan energi atas dasar kemauan sendiri dan menjadikan pekerjaannya sebagai pemenuhan personal (*personally fullfilling*). Dengan terpenuhinya kebutuhan intrinsik sebagai hasil dari pengalaman positif selama karir mengajar, maka guru-guru akan merasakan kepuasan dalam kaitannya dengan profesi sebagai guru. Thomas & Velthouse (1990) dan Spreitzer (1995) beragumen bahwa motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) adalah kunci dari komponen psikologis/motivational dari pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*). Manz, 1991 (dalam Narda R. Quigley and Walter G. Tymon Jr, 2006) mencatat bahwa motivasi intrinsik memungkinkan karyawan mengatur dan mengarahkan diri (*self-managing /self-leading*).

Komitmen Karir dan Kesuksesan Karir Subjektif adalah atribut individual yang ditampilkan seorang pegawai sebagai hasil dari kumpulan persepsi, sikap dan pengalaman seseorang dalam bekerja pada profesi tertentu. Komitmen Karir dan Kesuksesan Karir Subjektif adalah hasil dari pengalaman positif sehingga dapat memunculkan motivasi intrinsik dalam diri seseorang. Pengalaman positif ini akan membangun semangat, keterlibatan, komitmen dan tergerakkan oleh pekerjaan (Thomas & Tymon, 1997 dalam Narda R. Quigley and Walter G. Tymon Jr, 2006).

Bagi guru-guru yang memilih profesi guru karena menyukai dan tertarik dengan nilai-nilai idealisme guru seperti pengabdian, ilmu yang dipelajari atau kesempatan belajar, maka guru dengan karakteristik seperti ini, lebih tertantang untuk bekerja atas dasar kebutuhan psikologis misalnya kebutuhan untuk menjadi kompeten pada bidangnya. Ini menunjukkan bahwa kriteria kepuasan dapat saja tidak sekedar kepuasan akan keberhasilan yang sifatnya objektif tapi terpuaskan oleh pemenuhan kebutuhan atau motivasi internal yang bersifat psikologis. Dengan terbangunnya kebutuhan psikologis maka kriteria keberhasilan terarah pada kesuksesan psikologis atau dikenal dengan Kesuksesan Karir Subjektif.

Karena kesuksesan psikologis adalah yang utama, maka orang dengan Kesuksesan Karir Subjektif tidak akan memandang perubahan sebagai hambatan tapi sebagai tantangan karena ada kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi dan keahlian. Ini akan berbeda dengan orang yang memiliki kriteria kesuksesan objektif dimana standar keberhasilannya adalah gaji atau posisi. Dengan demikian bagi guru-guru yang memiliki kriteria Kesuksesan Karir Subjektif, maka perubahan akan dipandang sebagai tantangan dibanding hambatan.

Guru-guru yang memiliki Komitmen Karir dan Kesuksesan Karir subjektif akan meningkatkan upaya untuk mengembangkan keahlian karena munculnya kebutuhan untuk menjadi kompeten pada bidangnya (*need for competence*) atau munculnya keinginan untuk mengembangkan diri. Motivasi dan kebutuhan mengembangkan diri ini akan mengarahkan seseorang untuk mengambil tindakan yaitu dengan meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam organisasi (Colarelli dan Bishop, 1990).

Dengan terbentuknya Komitmen karir dan Kesuksesan Karir Subjektif maka perubahan tidak akan dipandang sebagai penghambat. Motivasi internal akan membuat individu lebih mudah mengatasi hambatan berkenaan dengan perubahan yang terjadi sehingga akan terbentuk sikap positif terhadap perubahan. Dengan sikap positif ini maka guru-guru SMA X akan lebih siap menghadapi perubahan karena Bagi seseorang yang memiliki motivasi intrinsik, maka perubahan akan dipandang sebagai tantangan untuk pemenuhan personal. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah: *Komitmen Karir dan Kesuksesan Karir Subjektif Berkontribusi secara Bersama-Sama Terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan.*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey terhadap guru di SMA X di kota Bandung yang berstatus sebagai Rintisan Sekolah Berstandar International. Jumlah responden sebanyak 41 orang guru. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari kuesioner Komitmen Karir (*Career Commitment* dari Blau, 1985), Kesuksesan Karir Subjektif (*Career Success Scale (CSS)* dari Greenhouse,

Parasuraman, Wormley, 1990) dan Kesiapan Menghadapi Perubahan (*Readiness to Change*) yang dikembangkan oleh Daniel T Holt, Achilles A. Armenakis, et.all, 2007). Ketiga angket menggunakan skala Likert. Pengolahan data menggunakan analisa jalur (*path analysis*) dengan menggunakan bantuan *software Statistical Packages for Social Science (SPSS) 17.0 for Windows.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas, diketahui bahwa besarnya koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dari kuosioner Komitmen Karir adalah sebesar 0,607, Kuosioner Kesuksesan Karir Subjektif sebesar 0,905 dan kesiapan perubahan sebesar 0,955. Mengikuti kriteria Guilford, maka kuosioner Komitmen Karir memiliki reliabilitas sedang, dan dapat digunakan. Adapun Kuosioner Kesuksesan Karir Subjektif dan Kesiapan Menghadapi perubahan memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis adalah signifikan yang berarti bahwa Komitmen Karir dan Kesuksesan Karir Subjektif dapat memprediksi Kesiapan Menghadapi Perubahan, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri, namun kekuatan pengaruh akan lebih kuat bila komitmen karir berinteraksi secara simultan dengan Kesuksesan Karir Subjektif bila dibandingkan kekuatan pengaruh secara sendiri-sendiri. Besarnya pengaruh total Komitmen karir terhadap kesiapan menghadapi perubahan adalah sebesar 24,76 % (0,2476), sedangkan pengaruh total Kesuksesan karir subjektif terhadap kesiapan menghadapi perubahan adalah sebesar 16,61% (0,166). Adapun Secara Bersama-sama Komitmen Karir dan Kesuksesan Karir Subjektif mempengaruhi Kesiapan menghadapi perubahan sebesar 41,4% (0,144).

Disebabkan temuan penelitian yang menunjukkan cukup besarnya pengaruh variabel lain dalam penelitian ini, maka untuk penelitian selanjutnya mengenai Kesiapan Menghadapi Perubahan, peneliti menyarankan untuk dapat meneliti mengenai variabel lain dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, diluar karir seperti pelatihan dan pemberdayaan guru menghadapi perubahan, kompetensi guru atau kesesuaian individu dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armenakis, Achilles A, Harris, Stanley G, Mossholder, Kevin W. Jun 1993. *Creating readiness for organizational change*, Human Relations. New York: Vol. 46, Iss. 6
- Albert F. Bolognese, Ed. D. 2002. Employee Resistance to Organizational Change © Winthrop University melalui <http://www.newfoundations.com/OrgTheory/Bolognese721.html>
- Aryee, S., Tan, K. 1992, *Antecedents and Outcomes of Career Commitment*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 40
- Aryee S, Chay YW, Tan HH. 1994. *An Examination of the Antecedents of Subjective career success among a managerial sample in Singapore*. Human Relations.
- Barbara Fresko, Drora Kfir, Fadia Nasser (1997) *Predicting Teacher Commitment, Teaching and Teacher education* Vol. 13, No. 4
- Blau, Gary J., 1985. *The Measurement and Prediction of Career Commitment*. Journal of Occupational Psychology
- Bob Elliott and Leanne Crosswell, Queensland University Technology, Papers published in December 2002 *Teacher Commitment and Engagement: the Dimensions of Ideology and Practice Associated with Teacher Commitment and Engagement Within an Australian Perspective*. AARE (the Association for active educational researcher, Melalui <http://www.aare.edu.au/02pap/cro02522>.
- Carson, Kerry D., and Badeian G.A., 1994. *Career Commitment : Construction of a Measure and Examination of its Psychometric Properties*. Journal of vocational Behavior
- Charles C. Healy, 1984 *Career development, Counseling Through the life stages* Allyn & Bacon, Inc
- Chonko, Lawrence B (2004) *Organizational Readiness for Change, Individual Fear of Change, and Sales Manager Performance: an empirical investigation*. Journal of Personal Selling & Sales Management melalui: <http://www.all-business.com/management/187133.html>
- Colarelli, S.M. and Bishop, R.C. (1990), *Career Commitment: Functions, Correlates, and management*, Group & Organization Studies, Vol. 15 No. 2
- Desplaces, D. 2005, *A Multilevel Approach to Individual Readiness to Change*, Journal of Behavioral and Applied Management, vol. 7, no. 1.
- Dobrow, Shoshana, artikel: *Extereme Subjective Career Success: a New Integrated View of Having a Calling*. Harvard Business School, melalui: **Error! Hyperlink reference not valid.**
- Friedenberg, Lisa, 1995. *Psychological Testing, Design, Analysis and Use*. Massachusetts. Allyn and Bacon
- Greenhouse, J., Parasuraman. S, & Wormley, 1990. *Effects of race on organizational experience, job performance, evaluation and career outcomes*. Academy of Management Journal, 1990.
- Hackman, Richard J. & Oldham, Greg R, 1976 *Motivation through design of work: test of a theory*. Organizational Behavior and Human Performance.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). *Psychological success: When the career is a calling*. Journal of Organizational Behaviour.
- Hall, D. (1971), *A Theoretical Model of Career Sub-Identity Development In Organizational Settings*, Organizational Behavior and Human Performance.
- Heslin, P, 2005. *Conceptualizing and Evaluating Career Success*. Journal of Organizational Behavior.
- Holt DT, Armenakis AA, Feild HS, Harris SG. 2007: *Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale*. Journal of Applied Behavioral Science, Vol. 43, Iss.2.
- Judge, T., Cable, D., Boudreau, J. and Bretz, R. (1995), *An empirical investigation of the predictors of executive career success*, Personnel Psychology, Vol. 48
- Kadyschuck, Ronald., 1997, *Teacher Commitmen: A Study of the Organizational Commitment, Profesional Commitment and Union Commitmen of Teachers in Public School in Saskatchewan*. Thesis. Departemen of Educational Administration, University of Saskatchewan, Saskatoon
- Kilian M. Bennebroek Gravenhorst, 2003, *A Different View on Resistance to Change*

- Paper for "Power Dynamics and Organizational Change IV" Symposium at the 11th EAWOP Conference in Lisbon, Portugal, 14-17 May 2003 melalui: <http://www.pluspulse.nl/pdf>
- Korman, A., Wiitig-Berman, U., & Lang, D. 1981. *Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers*. Academy of Management Journal.
- Lewin, K. (1997). *Resolving social conflicts: And field theory in social science*. New York:Harper & Row. (Reprinted from *Field Theory in Social Science*, 1951)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. Journal of Applied Psychology.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publishing, Inc.
- M.G. Shahnawaz and Rakesh C. Juyal, 2006 *Human Resource Management Practices and Organizational Commitment in Different Organizations* Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol. 32, No. 3.
- Morrow, P., Goetz, J., 1988. *Professionalism as a form of work commitment*. Journal of vocational Behavior. Vol.32.
- Morrow, P.C. & Wirth, R.E. 1989. *Work Commitment among Salaried Professionals*. Journal of Vocational Behavior Vol. 34.
- Nabi, G.R. (2001), *The Relationship Between HRM, Social Support and Subjective Career Success among Men and Women*, International Journal of Manpower, Vol. 22 No.5.
- Nabi, G.R. (2003), *Situational Characteristics and Subjective Career Success: The Mediating Role of Career-Enhancing Strategies*, International Journal of Man-power, Vol. 24 No.6.
- Ng, T.W.H., Eby, L.T., Sorensen, K.L., Feldman, D.C. 2005, *Predictors of Objective and Subjective Career Success: a Meta-Analysis*, Personnel Psychology, Vol. 58.
- Naimatullah Shah, Dissertasi, Brunel University, 2008 melalui <http://www.brunel.ac.uk/about/acad/bbs/research/phdprogrammes/pds09>
- Narda R. Quigley, Walter G. Tymon Jr, 2006 *Toward an Integrated Model of Intrinsic Motivation and Career Self-Management*, Career Development International.
- Nwachukwu Prince Ololube, tanpa tahun. *Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment* University of Helsinki Finland.
- Raju, P. Mohan., Srivastava, R.C., 1994 *Factors Contributing to Commitment to the Teaching Profession* [International Journal of Educational Management](http://www.ijem.org)
- Robert Kegan & Lisa Laskow Lahey. 2009, *Menyingkap Imunitas Perubahan*, (Resensi Buku, Pustakaloka Kompas, Rabu 25 Agustus 2010).
- Steffy, B., & L Jones, J. (1988). *The Impact of Family and Career Planning Variables on the Organizational, Career, and Community Commitment of Professional Women*. Journal of Vocational Behavior
- Tredway Ron, 2004 *A Merger Case Study of Learning and Change: Exploring Relationship Between Learning Style and change orientation to enhance learning intervention*. Dissertation. Faculty of North Carolina State University
- Tryggvi Hallgrímsson, (2008), Thesis, *Univrsitetet i Tromsø, Våren. Islandia*. melalui <http://www.ub.uit.no/munin/bitstream/10037/1542/1/thesis.pdf>
- Turban DB., Dougherty TW. 1990. *Role of Protégé Personality in Receipt of Mentoring and Career Success*. Academy of Management Journal
- Banyak Guru Belum Menjadi "Role Model" SBI. Melalui <http://edukasi.kompas.com/read/2009/07/24/07/2009>
- Undang Undang no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Melalui : <http://www.dikti.go.id/Archive2007/UUn020th2003-Sisdiknas.htm>
- Kompas.com SBI masih perlu disempurnakan. Melalui: <http://edukasi.kompas.com/read/xml/2009/06/30/18035769/sbi.masih.perlu.disempurnakan>.