



Pengaruh Kolaborasi Guru, Growth Mindset dan Readiness for Change terhadap Kepemimpinan Guru Sekolah XYZ

Rusyiana¹, Marlin Marpaung²

^{1,2}Sekolah Don Bosco, Universitas Pelita Harapan, Indonesia

E-mail: rusyianaburhan@gmail.com, marlin.marpaung@lecturer.uph.edu

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-27 Revised: 2023-05-22 Published: 2023-06-01 Keywords: <i>Teacher Leadership;</i> <i>Teacher Collaboration;</i> <i>Growth Mindset;</i> <i>Readiness for Change.</i>	<p>The purpose of this study is to analyze the effects of teacher collaboration, growth mindset and readiness for change on teacher leadership. This study uses a quantitative descriptive approach with the census method, which is the study that takes one population group as a whole sample and uses a structured questionnaire as the main data collection instrument to obtain specific information. The questionnaire instruments are distributed to 43 respondents who are teachers at XYZ School. Statistical testing is carried out using Partial Least Square (PLS) as an appropriate method for estimating the path model using latent constructs with multiple indicators. The findings indicated that teacher collaboration, growth mindset dan readiness for change have positive effects on teacher leadership. These findings have important implications particularly for school leaders in order to increase teacher leadership, that teachers participate to contribute actively to school development in making decision, increase teacher collaboration and continuous training, and add teacher leadership item in teachers' performance annual evaluation.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-27 Direvisi: 2023-05-22 Dipublikasi: 2023-06-01 Kata kunci: <i>Kepemimpinan Guru;</i> <i>Kolaborasi Guru;</i> <i>Growth Mindset;</i> <i>Readiness for Change.</i>	<p>Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh-pengaruh kolaborasi guru, <i>growth mindset</i> dan <i>readiness for change</i> terhadap kepemimpinan guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode sensus, yang merupakan suatu penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai alat pengumpulan data utama untuk mendapatkan informasi spesifik. Instrumen penelitian berupa kuesioner didistribusikan kepada 43 orang responden yang merupakan para guru yang bekerja di Sekolah XYZ. Pengujian statistik dilakukan dengan menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS) sebagai metode umum yang dinilai tepat untuk mengestimasi <i>path model</i> yang menggunakan konstruk laten dengan <i>multiple indikator</i>. Temuan penelitian telah menunjukkan bahwa kolaborasi guru, <i>growth mindset</i> dan <i>readiness for change</i> berpengaruh positif terhadap kepemimpinan guru. Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting terutama bagi pimpinan sekolah dalam meningkatkan kepemimpinan guru, dimana guru mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan untuk mengembangkan sekolah, meningkatkan kolaborasi guru dan pelatihan berkesinambungan, dan menambahkan unsur kepemimpinan guru dalam evaluasi kinerja guru.</p>

I. PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan pendidikan, kualitas guru harus ditingkatkan (Susiani & Abadih, 2021, 2). Guru yang memenuhi kompetensi dan kualifikasi sesuai standar merupakan modal untuk menciptakan pendidikan yang bermutu. Perkembangan teknologi juga telah membawa perubahan pada peran guru. Sebelumnya guru adalah pelaku aktif dari pembelajaran yang menyetorkan pengetahuan kepada siswa sebagai obyek pasif (Pongoh et al., 2022, 109). Pada masa perkembangan teknologi ini, guru harus menjadi agen perubahan dalam praktik belajar mengajar untuk mencapai pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dapat diperoleh siswa. Pengetahuan harus dipahami sebagai informasi

yang dinamis, mengalir dan terus mengalami perubahan (Baker-Doyle & Schultz, 2021, 23). Perubahan ini begitu penting karena murid-murid generasi Z yang disebut juga "digital natives" adalah profil siswa yang berbeda dari generasi sebelumnya (Ramírez-Montoya et al., 2021, 1). Guru bukan lagi menjadi pelaku aktif yang memberikan pengetahuan kepada siswa. Tetapi bersama siswa memperoleh pengetahuan yang akan dicapai.

Bukan hanya sebagai penggerak pendidikan, guru juga memegang peran kepemimpinan dalam konteks pembelajaran di sekolah (Gunasekare, 2019, 143). Guru adalah pemimpin dalam proses pembelajaran oleh karena itu guru harus melatih kepemimpinan dalam pendidikan.

Kepemimpinan guru adalah bentuk kepemimpinan yang unik karena tidak harus berada pada posisi formal. Panggilan untuk fokus kepada kepemimpinan guru didasari pada dua alasan (Shen et al., 2020, 1). Pertama, adanya tuntutan untuk meningkatkan prestasi siswa, karena meningkatnya prestasi siswa akan meningkatkan kinerja sekolah. Kedua, begitu kompleksnya pekerjaan yang ada di sekolah sehingga tidak mungkin operasional sekolah hanya dijalankan oleh kepala sekolah atau pimpinan lainnya. Bantuan profesional yang tepat dan terdekat adalah guru karena sesungguhnya guru tidak hanya berfokus kepada proses belajar mengajar di dalam kelas, tetapi menyangkut hal lainnya di luar kelas.

Kepemimpinan guru adalah proses dimana guru, baik secara individu ataupun kolektif, dapat memberi pengaruh terhadap rekan kerja, kepala sekolah, dan anggota komunitas sekolah yang lainnya untuk meningkatkan praktik belajar dan mengajar dengan tujuan untuk meningkatkan pencapaian hasil belajar siswa (York-Barr and Duke 2004, 260). Harris dan Muijs mengatakan terdapat tiga hal yang dapat dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kepemimpinan guru (Harris & Muijs, 2003, 443-444). Pertama, diperlukan waktu untuk guru bertemu untuk bekerjasama dengan rekan kerja guru lainnya membahas permasalahan kurikulum, mengembangkan rencana sekolah dan memimpin kelompok belajar. Kedua, adanya kesempatan untuk professional development berkelanjutan dimana guru akan mendapatkan pembelajaran mengenai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan juga mendapatkan kesempatan untuk melatih kepemimpinan. Ketiga, program kolaborasi guru yang terstruktur untuk dapat memastikan guru mengembangkan potensi kepemimpinan.

Dapat dikatakan kepemimpinan guru adalah pengaruh yang diberikan oleh guru dalam menjalankan perannya di dalam kelas untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran, dan pengaruh di luar kelas untuk ikut mengambil keputusan dalam kegiatan di sekolah, dan pengembangan profesional guru dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar siswa. Kolaborasi guru merupakan komunitas profesional sekolah dimana guru memiliki kesempatan belajar satu sama lain dan bekerja bersama. Kolaborasi guru adalah sarana guru untuk dapat meningkatkan kompetensi dan untuk menunjang kinerjanya dengan tujuan akhir untuk meningkatkan prestasi siswa (Kasmawati, 2020, 136). Melalui

kolaborasi, guru terlibat dalam pembelajaran mengenai pendekatan pengajaran, membagikan apa yang mereka temukan dan melakukan penelitian, sehingga potensi kepemimpinan guru dapat dikembangkan. Ketika guru merasa percaya diri akan kapasitas dirinya, rekan kerja dan sekolah dalam mendukung professional development, maka peningkatan mutu sekolah akan dapat dicapai. Dapat disimpulkan kolaborasi guru adalah bentuk interaksi guru sebagai satu komunitas untuk saling terlibat, saling bergantung, dan bekerjasama untuk meningkatkan pengajaran dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar siswa

Hal lain yang juga dapat mempengaruhi perkembangan kepemimpinan guru adalah adanya *growth mindset*. Seseorang dengan *growth mindset* adalah orang yang mau terus bertumbuh dan belajar, serta bekerja keras untuk mencapai sesuatu (Dweck, 2017, 5). Guru harus memiliki *growth mindset* (Seaton, 2018, 41). Guru yang memiliki *growth mindset* akan terus bertumbuh dan bekerja keras mencapai sesuatu dengan kesadaran bahwa pembelajaran berlangsung seumur hidup. *Growth mindset* guru akan meningkatkan motivasi dan pencapaian belajar siswa (Ng, 2018, 6). Dapat dikatakan bahwa *growth mindset* adalah pola pikir seorang individu untuk terus berkembang, berusaha dan tidak pernah menyerah terhadap kesulitan serta memahami bahwa kemampuan dan bakat dapat ditumbuh kembangkan melalui usaha.

Selain memiliki *growth mindset* dalam menjalani kepemimpinan, seorang guru perlu memiliki kesiapan untuk berubah di tengah perkembangan teknologi yang begitu pesat. *Readiness for change* akan membawa guru untuk siap beradaptasi dengan perubahan jaman dan menghadapi tantangan untuk mengimplementasikan perubahan. *Readiness for change* adalah keadaan kognitif individu yang positif terhadap perubahan (Rafferty et al., 2013, 112). Kesiapan untuk berubah pada individu dipengaruhi oleh dukungan organisasi (Al-Hussami et al., 2018, 360). Kontribusi dukungan organisasi akan membangun kepercayaan dan keyakinan guru akan dampak positif perubahan (Baran et al., 2019, 205). Persepsi dukungan organisasi yang baik turut mempengaruhi kesiapan guru untuk berubah (Fradipta & Mulyana, 2021, 62).

Dengan demikian guru diharapkan dapat terus mengikuti perkembangan jaman dimana pendidikan terus berevolusi dan berinovasi. Oleh karena itu guru perlu siap dalam mengimplementasikan perubahan untuk perbaikan dan efektivitas

organisasi. Kesiapan berubah dan sikap positif terhadap perubahan dalam diri seorang guru turut mendukung peningkatan kualitas organisasi pendidikan di sekolah. Dapat dikatakan bahwa *readiness for change* adalah keyakinan karyawan yang siap untuk menerima perubahan dengan menunjukkan sikap percaya diri dan mau terlibat aktif dalam proses perubahan sehingga tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai.

Kaitan antara Kolaborasi Guru (X1) dengan Kepemimpinan Guru (Y) adalah terdapat hubungan positif antara kolaborasi guru dengan kepemimpinan guru. Kolaborasi guru merupakan pengaruh yang diberikan guru baik secara individual ataupun kolektif terhadap rekan kerja, kepala sekolah dan anggota komunitas sekolah yang lainnya terkait praktik pembelajaran dan pengajaran untuk meningkatkan prestasi belajar siswa (York-Barr & Duke, 2004, 10). Kolaborasi guru merupakan salah satu elemen dalam kepemimpinan guru. Kolaborasi guru menjadi kunci untuk mengubah pemahaman lama mengenai guru yaitu guru yang konservatif dan individualis. Melalui kolaborasi, guru bekerja sama dalam meningkatkan diri dan sesama terkait praktik belajar mengajar, berbagi ide, dan melakukan persiapan materi serta penilaian kepada siswa. Dengan demikian kolaborasi guru menjadi wadah dimana guru saling terlibat, terbuka dan mendukung dalam membangun kualitas pendidikan. Dapat diduga terdapat pengaruh kolaborasi guru dengan kepemimpinan guru dimana guru bekerja sama meningkatkan praktik mengajar untuk memimpin murid di dalam pembelajaran dan memimpin guru dalam meningkatkan pengajaran.

H₁: *Terdapat pengaruh positif kolaborasi guru terhadap kepemimpinan guru.*

Kaitan antara *Growth Mindset* (X2) dengan Kepemimpinan Guru (Y) adalah terdapat hubungan positif antara *growth mindset* dengan kepemimpinan guru. Ketika seorang guru yang memiliki *growth mindset*, dia tidak hanya terlihat aktif untuk mau terus mengembangkan diri, tetapi dia juga bisa memberi pengaruh kepada rekan kerjanya untuk mau terus mengembangkan diri. Dengan adanya pemahaman bersama bahwa segala bakat dan kemampuan dapat dikembangkan, akan selalu ada kesempatan bahwa bakat dan kemampuan seorang memang berkembang. Dari perspektif ini, sekolah dapat terus meningkatkan kapasitas kepemimpinan guru yang mau terus mengembangkan diri dalam praktik pengajaran baik

secara individu maupun secara kolektif. Dengan adanya guru yang terus berkembang, maka murid-murid pun akan mengalami dampak untuk bisa terus berkembang dalam bakat dan juga kemampuan mereka. Maka diduga terdapat pengaruh *growth mindset* terhadap kepemimpinan guru.

H₂: *Terdapat pengaruh positif *growth mindset* terhadap kepemimpinan guru*

Kaitan antara *Readiness for Change* (X3) dengan Kepemimpinan Guru (Y) adalah terdapat hubungan positif antara *readiness for change* dengan kepemimpinan guru. Guru berperan penting dalam proses pendidikan dimana guru memimpin siswa pada pengalaman belajar yang membawa mereka dalam kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan. Oleh karena itu guru perlu siap dalam mengimplementasikan perubahan untuk perbaikan dan efektivitas sekolah. Kesiapan berubah dan sikap positif terhadap perubahan dalam diri seorang guru turut mendukung peningkatan kualitas organisasi pendidikan di sekolah. Kesiapan guru (*teacher readiness*) merupakan elemen penting yang menentukan efektifitas kepemimpinan guru (*teacher leadership*) (Tahir et al., 2020, 302). Dapat diduga terdapat pengaruh *readiness for change* dengan kepemimpinan guru dimana guru yang memiliki kesiapan untuk berubah dapat terus meningkatkan kapasitas diri dan organisasi sekolah.

H₃: *Terdapat pengaruh positif *readiness for change* terhadap kepemimpinan guru*

II. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif pada penelitian ini adalah korelasional yaitu ingin melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Responden dalam penelitian ini adalah para guru TK-SMA Sekolah XYZ dengan jumlah 43 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang kecil, maka jenis penelitian ini adalah penelitian sensus ini didasarkan pada metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil atau mudah dijangkau.

2. Subjek dan Lokasi Penelitian.

Subjek penelitian adalah 43 orang guru Sekolah XYZ yang mengajar pada unit TK, SD, SMP dan SMA.

3. Variabel dan Instrumen Penelitian

Beberapa variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Variabel endogenus adalah Kepemimpinan Guru.
- b) Variabel eksogenus adalah Kolaborasi Guru, *Growth Mindset* dan *Readiness for Change*.

Instrumen penelitian pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Setiap item pernyataan pada kuesioner diturunkan dari indikator masing-masing variabel. Setiap indikator terwakili sekurang-kurangnya satu item pernyataan. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan guru, kolaborasi guru, *growth mindset* dan *readiness for change*.

4. Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Pendekatan PLS tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu, dengan pengukuran skala tertentu, serta dapat dilakukan pada jumlah sampel kecil. PLS dapat juga digunakan untuk konfirmasi teori (Ghozali, 2018). Dua langkah analisis menggunakan PLS-SEM adalah analisis model pengukuran (outer model) dan analisis model struktural (inner model). Berikut adalah pemaparannya.

- a) Analisis model pengukuran (outer model) yaitu untuk menilai validitas dan reliabilitas data yang dapat dilihat melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan atas indikator pembentuk konstruk laten. Untuk menilai validitas konvergen, dapat dilihat dari nilai *average variance extracted* (AVE) harus $> 0,50$ yaitu bahwa 50% atau lebih *variance* dari indikator dapat dipertanggungjawabkan. Selanjutnya, nilai *loading factor* tiap-tiap indikator $> 0,70$. Untuk menguji nilai reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability* yang besaran nilainya harus di atas 0.7.
- b) Analisis model struktural (inner model) yaitu untuk menilai hubungan antara variabel laten dengan 3 macam pengujian yakni analisis multikolinieritas dengan perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF), koefisien determinasi (R^2) dan koefisien jalur (*path coefficient*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

Berikut adalah karakteristik responden penelitian:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Variabel Responden	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	13	30%
	Perempuan	30	70%
Usia	<29	6	14%
	30-39	15	34%
	40-49	11	26%
	>50	11	26%
Pendidikan	S1	43	100%
Masa kerja	<5 tahun	7	16%
	6-10 tahun	8	19%
	11-15 tahun	10	23%
	16-20 tahun	10	23%
	>20 tahun	8	19%

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 43 guru yang bekerja di Sekolah XYZ Cikarang, dimana 13 responden atau 30% adalah guru pria dan 30 responden atau 70% adalah guru wanita. Kelompok usia terbanyak terdapat pada kelompok usia 30-39 tahun yaitu 15 responden atau 34%. Selanjutnya kelompok usia 40-49 tahun dan di atas 50 tahun memiliki jumlah responden sama yaitu 11 responden atau 26%. Kemudian terdapat 6 responden atau 14% dengan kelompok usia dibawah 29 tahun. Pada kategori pendidikan, terdapat 43 responden atau 100% mengenyam pendidikan S1. Untuk kelompok masa kerja pada kelompok 11-15 tahun dan 16-20 tahun memiliki jumlah responden sama dan terbanyak yaitu masing-masing 10 responden atau 23%. Disusul kelompok masa kerja 6-10 tahun dan di atas 20 tahun memiliki jumlah responden yang sama dengan jumlah masing-masing 8 responden atau 19%. Terakhir, kelompok masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 7 responden atau 16%.

2. Statistik Deskriptif

Persentase jawaban sangat setuju pada variabel kepemimpinan guru adalah 52% disusul dengan jawaban setuju adalah 38%. Dapat diartikan bahwa guru-guru di Sekolah XYZ menunjukkan kepemimpinan yang memberi pengaruh terhadap siswa dalam proses pembelajaran, terhadap rekan guru lainnya dalam meningkatkan praktik pengajaran dan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan di sekolah. Pada variabel kolaborasi guru terdapat 29% responden memilih jawaban sangat setuju dan 51% responden memilih jawaban setuju. Dapat diartikan bahwa

guru-guru di Sekolah XYZ menunjukkan kolaborasi yang dilakukan melalui kerjasama dengan rekan guru lainnya dalam pengembangan kompetensi pedagogi, pendampingan pada proses belajar siswa, menerapkan metode mengajar terbaru yang mereka pelajari dan guru terlibat dalam komunitas guru pembelajar. Pada variabel *growth mindset*, terdapat 64% responden memilih sangat setuju dan 35% responden memilih setuju. Dapat disimpulkan juga bahwa guru-guru Sekolah XYZ meyakini dan menunjukkan mindset yang terus berkembang yaitu kesuksesan diperoleh melalui usaha, tantangan atau kesulitan adalah kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang, kemampuan dan bakat adalah sesuatu yang dapat dikembangkan, dan belajar dari saran dan kritik yang diberikan dan dari kegagalan untuk terus meningkatkan diri. Pada variabel *readiness for change*, terdapat 31% responden memilih sangat setuju dan 58% memilih setuju. Dapat disimpulkan bahwa guru-guru Sekolah XYZ menunjukkan kesiapan untuk berubah yaitu guru dapat mengimplementasikan perubahan, adapun perubahan yang terjadi di sekolah sesuai dengan organisasi, perubahan didukung oleh pemimpin, dan juga adanya manfaat yang diterima guru dari implementasi perubahan.

3. Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten yang diteliti. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat besarnya nilai path-coefficient pada H_1 , H_2 dan H_3 . Bila path-coefficient memiliki nilai sama dengan atau kurang dari nol, maka hipotesa ditolak. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis yang diperoleh melalui skema *inner model*:

Tabel 2. Nilai Path-Coefficient

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur	Hasil
H_1	Kolaborasi guru → Kepemimpinan guru	0,170	Diterima
H_2	Growth Mindset → Kepemimpinan guru	0,145	Diterima
H_3	Readiness for Change → Kepemimpinan guru	0,571	Diterima

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai path-coefficient berdasarkan hasil

pengolahan data, sehingga hasil ini dapat dijadikan hipotesis penelitian dan membuat kesimpulan atas penelitian ini. Berikut adalah pemaparan hasil uji hipotesis:

a) H_1 : Terdapat pengaruh positif kolaborasi guru terhadap kepemimpinan guru.

Mengacu pada hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai koefisien jalur dari variabel kolaborasi guru terhadap variabel kepemimpinan guru sebesar 0,170 dimana tidak lebih kecil dari 0. Maka dapat disimpulkan kolaborasi guru berpengaruh terhadap kepemimpinan guru.

b) H_2 : Terdapat pengaruh positif *growth mindset* terhadap kepemimpinan guru.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur antara *growth mindset* dan kepemimpinan guru adalah sebesar 0.145. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *growth mindset* terhadap kepemimpinan guru.

c) H_3 : Terdapat pengaruh positif *readiness for change* terhadap kepemimpinan guru.

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur antara *readiness for change* dan kepemimpinan guru adalah sebesar 0.571. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *readiness for change* terhadap kepemimpinan guru.

B. Pembahasan

Kolaborasi guru juga berpengaruh positif terhadap kepemimpinan guru, dimana semakin tinggi kolaborasi guru maka akan meningkatkan kepemimpinan guru Sekolah XYZ. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jeremy B. Landa dan Morgaen L. Donaldson (2022) yang telah membuktikan bahwa kolaborasi guru berpengaruh positif terhadap kepemimpinan guru (Landa & Donaldson, 2022, 13). Landa dan Donaldson (2022) menemukan bahwa kolaborasi memberi motivasi kepada guru untuk mengejar peran kepemimpinan di dalam pembelajaran dan berbagi pengalaman mereka di dalamnya. Pemimpin guru tertarik untuk berbagi keahlian dan belajar dari rekan kerja. Ketika menjalankan perannya, lebih dari 70% guru

melaporkan bahwa peran mereka mendorong peningkatan kolaborasi dan lebih banyak interaksi dengan rekan kerja (Landa & Donaldson, 2022, 13).

Growth mindset berpengaruh positif terhadap kepemimpinan guru. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Yemima (2021) yang menemukan bahwa transformational leadership pengajar dipengaruhi oleh *growth mindset* pengajar (Handoyo, 2021, 96). *Growth mindset* perlu dimiliki oleh guru sehingga dapat menjalankan peran kepemimpinannya di dalam kelas dan di luar kelas. *Readiness for Change* berpengaruh positif terhadap kepemimpinan guru. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian dari (Tahir et al., 2020, 286) yang menemukan bahwa kesiapan untuk berubah mendukung guru dalam menjalankan peran kepemimpinan di tengah berbagai tantangan dalam komunitas sekolah.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan guru, kolaborasi guru, *growth mindset* dan *readiness for change*, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kolaborasi guru (X1) berpengaruh positif sebesar 17 % terhadap kepemimpinan guru (Y) Sekolah XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi guru yang terjadi akan meningkatkan peran kepemimpinan yang dijalankan oleh guru-guru Sekolah XYZ. Dengan meningkatkan kolaborasi guru, maka akan meningkatkan peran kepemimpinan guru dalam pendidikan.
2. *Growth mindset* (X2) berpengaruh positif sebesar 14,5% terhadap kepemimpinan guru (Y) Sekolah XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki *growth mindset* akan meningkatkan peran kepemimpinan guru dimana mereka akan berusaha untuk meningkatkan kapasitas dan juga potensi mereka.
3. *Readiness for change* (X3) berpengaruh positif sebesar 57,1% terhadap kepemimpinan guru (Y) Sekolah XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan akan meningkatkan peran kepemimpinan guru di dalam pendidikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data, maka berikut ini adalah beberapa saran untuk penelitian berikutnya.

1. Berdasarkan hasil uji kesesuaian model, nilai r-square pada variabel kepemimpinan guru adalah 58,5% dipengaruhi oleh kolaborasi guru, *growth mindset* dan *readiness for change*. Hal ini berarti ada sebanyak 41,5% kepemimpinan guru dipengaruhi oleh variabel lainnya. Oleh karena itu penelitian berikutnya dapat meneliti faktor lain untuk memperoleh analisis yang lebih mendalam mengenai variabel yang dapat juga mempengaruhi kepemimpinan guru.
2. Penelitian ini ingin meneliti bagaimana kolaborasi guru, *growth mindset* dan juga *readiness for change* mempengaruhi kepemimpinan guru. Penelitian berikutnya dapat meneliti apa saja pengaruh yang diberikan melalui kepemimpinan guru sehingga dapat memiliki pemahaman lebih mendalam mengenai konsep kepemimpinan guru.
3. Penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif untuk meneliti faktor yang mempengaruhi kepemimpinan guru. Penelitian berikutnya dapat juga menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam mengenai konsep kepemimpinan guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Hussami, M., Hammad, S., & Alsoleihat, F. (2018). The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations. *Leadership in Health Services*.
- Baker-Doyle, K. J., & Schultz, K. (2021). *Transformative Teachers: Teacher Leadership and Learning in a Connected World*. Harvard Education Press. <https://books.google.co.id/books?id=WXQjEAAAQBAJ>
- Baran, B. E., Filipkowski, J. N., & Stockwell, R. A. (2019). Organizational Change: Perspectives From Human Resource Management. *Journal of Change Management*, 19(3), 201-219. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1502800>

- Dweck, C. (2017). *Mindset - Updated Edition: Changing The Way You think To Fulfil Your Potential*. Little, Brown Book Group. <https://books.google.co.id/books?id=ckoKDQAAQBAJ>
- Fradipta, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 60–70.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modelling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Universitas Diponegoro.
- Gunasekare, U. L. T. P. (2019). Teacher Leadership: Charismatic Characteristics of Sri Lankan School Teachers. *Kinerja*, 23(2), 143–152. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v23i2.2417>
- Harris, A., & Muijs, D. (2003). Teacher Leadership- Improvement through Empowerment. *Educational Management & Administration*, 31(200310), 1–25.
- Kasmawati, Y. (2020). Peningkatan Kompetensi Melalui Kolaborasi : Suatu Tinjauan Teoritis Terhadap Guru. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 8(2), 136–142. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v8i2.3377>
- Landa, J. B., & Donaldson, M. L. (2022). Teacher Leadership Roles and Teacher Collaboration: Evidence From Green Hills Public Schools Pay-for-Performance System. *Leadership and Policy in Schools*, 21(2), 303–328. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1759648>
- Ng, B. (2018). The neuroscience of growth mindset and intrinsic motivation. *Brain Sciences*, 8(2), 20.
- Pongoh, D., Lumapow, H. R., Lengkong, J. S. J., Rotty, V. N. J., & Tuerah, I. J. C. (2022). Sumbangan Pemikiran Filsafat Pendidikan Paulo Freire Bagi Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia. *Media (Jurnal Filsafat Dan Teologi)*, 3(1), 103–115. <https://doi.org/10.53396/media.v3i1.57>
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change Readiness: A Multilevel Review. *Journal of Management*, 39(1), 110–135. <https://doi.org/10.1177/0149206312457417>
- Ramírez-Montoya, M. S., Loaiza-Aguirre, M. I., Zúñiga-Ojeda, A., & Portuguese-Castro, M. (2021). Characterization of the teaching profile within the framework of education 4.0. *Future Internet*, 13(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/fi13040091>
- Seaton, F. S. (2018). Empowering teachers to implement a growth mindset. *Educational Psychology in Practice*, 34(1), 41–57. <https://doi.org/10.1080/02667363.2017.138233>
- Shen, J., Wu, H., Reeves, P., Zheng, Y., Ryan, L., & Anderson, D. (2020). The association between teacher leadership and student achievement: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 31(July), 100357. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100357>
- Studi, P., Pendidikan, T., Magister, P., Pendidikan, F. I., & Harapan, U. P. (2021). *TESIS PENGARUH OPENNESS TO EXPERIENCE , REGULASI DIRI , DAN GROWTH MINDSET TERHADAP TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PENGAJAR DITINJAU DARI MODEL*.
- Susiani, I. R., & Abadiyah, N. D. (2021). Kualitas Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 8(2), 292–298.
- Tahir, L. M., Musah, M. B., Al-Hudawi, S. H. V., & Daud, K. (2020). Lider Öğretmen Olmak: Malezya'daki Öğretmen Adaylarının Algı, Hazırlık Düzeyi ve Zorlukları Üzerine Bir Araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 45(202), 283–310. <https://doi.org/10.15390/EB.2020.7362>
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255–316. <https://doi.org/10.3102/00346543074003255>