

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak virus corona (covid-19) mewabah di Indonesia maka pemerintah membuat kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) merupakan usaha memperkuat penerapan pembatasan fisik atau *physical distancing* demi mencegah penyebaran virus corona (Maharani, 2020). Wabah pandemi covid-19 ini memberikan dampak pada berbagai sektor dan menimbulkan banyak kekhawatiran. Salah satunya yaitu pada sektor pendidikan (Erni et al., 2020). Surat Edaran Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Direktorat Tinggi No. 1 Tahun 2020 mengenai pencegahan penyebaran covid-19 di dunia pendidikan yang menginstruksikan untuk menyelenggarakan pembelajaran jarak jauh dan menyarankan peserta didik untuk belajar dari rumah masing-masing (Handarini & Wulandari, 2020).

Berdasarkan sumber Cnnindonesia.com menyatakan bahwa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) terdapat 68 juta peserta didik dari semua tingkat pendidikan salah satunya yaitu pendidikan anak usia dini (PAUD) di Indonesia terdampak pandemi virus corona (Covid-19). Kemendikbud juga mencatat sedikitnya 13 juta orang menjadi pendidik dirumah selama virus corona mewabah. Sebanyak 542 guru PAUD yang bekerja dari rumah serta sebanyak 203 ribu guru menerapkan kebijakan belajar dari rumah. Pada tahun 2018 tercatat sebanyak 55,38% anak usia dini pernah atau sedang mengikuti PAUD (Statistik, 2020). Dalam paud.id menjelaskan jenis-jenis layanan PAUD yang ada di Indonesia terdiri dari TK (Taman Kanak-kanak), KB (Kelompok Bermain), TPS (Tempat Penitipan Anak) dan SPS (Satuan PAUD Sejenis). Dilansir dari stc.or.id (*save the children*), dengan dikeluarkan kebijakan penutupan lembaga pendidikan termasuk PAUD, dapat dipastikan paud tahun ajaran baru akan sepi peminat. Sejalan dengan berita yang di rangkum pada Cnnindonesia.com bahwa Himpunan Tenaga Pendidik Paud Usia Dini Indonesia (HIMPAUDI) mengatakan terdapat penurunan yang ekstrem terhadap jumlah penerimaan peserta didik paud di tengah pandemi virus corona.

Berdasarkan hasil studi *preliminary* yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa guru PAUD, banyak orang tua yang tidak mendaftarkan anaknya ke paud khawatir akan virus corona, kendala ekonomi atau asumsi pembelajaran paud dilakukan dirumah saja sehingga orang tua enggan untuk mendaftarkan anaknya. Hal tersebut akan membahayakan kesejahteraan guru dan pendidikan skala nasional. Direktur PAUD Kemendikbud menjelaskan adanya orang tua yang tidak membayar biaya pendidikan sekolah selama pandemi sehingga penghasilan menjadi lebih sulit sehingga menyebabkan rawan terhadap kesejahteraan guru paud (Ashari, 2020). Kendala utamanya yaitu ketiadaan prasarana yang cukup untuk melaksanakan sekolah jarak jauh dan kendala lainnya yaitu keterbatasan tenaga pendidik dalam menggunakan teknologi. (Cnnindonesia.com). Dari keadaan yang terjadi selama pandemi covid-19 maka peneliti memiliki asumsi bahwa guru paud memiliki perasaan yang tidak aman berkaitan dengan pekerjaan yang dijalannya. Dalam dunia pekerjaan hal ini disebut dengan ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan perasaan subjektif dan tidak terlukiskan terhadap kehilangan pekerjaan saat ini di masa depan, serta ketakutan atau kekhawatiran terkait dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan ini (Vander Elst, De Witte, & De Cuyper 2014) dalam (Shoss, 2017). Menurut Vander Elst, De Cuyper, Baillien, Niesen, & De Witte (2016) dalam (Shoss, 2017), ketidakamanan kerja yaitu ancaman yang dirasakan akan kehilangan pekerjaan saat ini dalam waktu dekat. Ketidakamanan kerja juga didefinisikan sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan atau pengikut dalam mempertahankan kelanjutan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) dalam (Arasli et al., 2019). Dalam penelitian Astarlioglu et al., (2011) perbedaan cara pandang individu terhadap ketidakamanan kerja akan mengarah pada pola perilaku yang berbeda.

Ketidakamanan kerja meliputi dua aspek, yakni aspek kognitif mengacu pada kehilangan pekerjaan dan aspek afektif mengacu pada kekhawatiran pekerjaan (Borg&Elizur, 1992) dalam (Vander Elst et al., 2014). Penelitian sebelumnya telah menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja pada aspek kognitif memiliki hubungan kuat dengan aspek pekerjaan seperti kepuasan dan komitmen sedangkan ketidakamanan kerja pada aspek afektif berhubungan dengan ketegangan

psikologis (Huang et al. 2010; Huang et al. 2012; Ito & Brotherridge, 2007) dalam (Pienaar et al., 2013). Dalam penelitian Jiang & Lavaysse (2018) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara aspek kognitif dan aspek afektif pada individu dengan sentralitas kerja (tingkat kepentingan kerja) yang tinggi daripada yang memiliki sentralitas kerja yang rendah.

Menurut Sverke, Hellgren, dan Naswal (2006) dalam Wibowo (2018), untuk jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin dan bawahan seperti adanya kesalahpahaman dalam hal pendapat. Untuk jangka panjang, ketidakamanan kerja akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astarlioglu et al., (2011), ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memiliki dampak serius pada situasi kehidupan seseorang ke berbagai aspek yaitu ekonomi, sosial, kesehatan, tekanan mental dan stress serta kurang percaya pada manajemen akan menyebabkan individu kurang bersedia untuk tetap berada di organisasinya.

Kepuasan kerja guru yang rendah bisa dipengaruhi karena adanya rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dalam bekerja. Ketidakpuasan guru bisa mencakup atas gaji, lingkungan pekerjaan dan tunjangan sehingga hal tersebut akan meningkatkan intensi pindah kerja pada guru (Ridho & Syamsuri, 2018). Studi penelitian yang dilakukan oleh Anggriani & Hambari (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi pindah kerja, begitu juga ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi pindah kerja, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memiliki pengaruh terhadap intensi pindah kerja.

Menurut Van Vuuren (1990) dalam (Witte, 1999) menganggap ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai pemicu dari stress. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja sebagai sumber stress yang melibatkan rasa takut, merasa dirugikan, dan kecemasan. Hal tersebut akan berdampak pada ketegangan berupa keluhan somatic seperti kurang tidur, pusing

dan kehilangan nafsu makan (Ashford et al., 1989). Pendapat lain juga menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan stressor yang penting bagi karyawan di tempat kerjanya (Cheng et al. 2012) dalam (Pitri et al., 2018) Reaksi stress atau ketegangan yang akan mengacu pada konsekuensi stressor untuk kesejahteraan psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh Soelton et al., (2020) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh positif signifikan terhadap stress. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan psikologis atau gangguan lain yang tidak menyenangkan dari luar diri individu.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja dari para pendidik cenderung akan memiliki komitmen organisasi yang rendah yang berakibat penurunan performa kerja hingga meninggalkan organisasi. Hal tersebut didukung hasil penelitian dari (Murni & Yurnalis, 2018) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan dan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan kontrak. Ketidakamanan kerja juga disebabkan karena kurangnya komunikasi organisasi, ketidakjelasan peran yang dirasakan, dan konflik peran yang berkaitan dengan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi. Faktor lainnya, tindakan organisasi seperti keadilan yang dirasa karyawan selama adanya perubahan organisasi, kinerja dari perusahaan, partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan dan dukungan pemimpin. Kondisi-kondisi *job insecurity* yang dialami tentunya akan memberikan dampak yang negatif bagi diri sendiri maupun organisasi. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, kesehatan fisik seperti komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kepercayaan (Cheng & Chan, 2008) dalam (Pienaar et al., 2013). Maka dari itu organisasi dan perilaku pemimpin akan mempengaruhi persepsi karyawan tentang *job insecurity* (Richter et al., 2018).

Adanya persepsi karyawan mengenai ketidakamanan kerja, untuk mencegahnya pemimpin dapat berperan langsung pada organisasi dan karyawannya dengan ikut berpartisipasi, menjaga kualitas komunikasi dan memberi dukungan kepada karyawan karena dapat membentuk lingkungan kerja yang baik dan mempengaruhi cara pandang karyawannya (Skakon et al., 2010). Perilaku pemimpin yang mementingkan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan persepsi

dukungan yang diberikan dan tercipta hubungan yang saling percaya di tempat kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal (Kurtessis et al., 2017). Beberapa pandangan menyatakan bahwa komitmen dan kepercayaan merupakan suatu proses yang mengalir yang yang diciptakan melalui interaksi atau komunikasi yang bermakna antara individu dengan individu lainnya yang akan mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Kepercayaan yang muncul saat individu berkomitmen pada organisasi terdapat sejumlah aspek perilaku dan emosional seperti bekerja ekstra, sikap proaktif dan perasaan bangga dan loyalitas dalam organisasi (Tyler & Doerfel, 2006; Meyer et al, 1990; Allen & Meyer, 1996; Welch & Jackson, 2007; Jacobs, 2008) dalam (Zeffane et al., 2011).

Kepercayaan merupakan hal yang berkaitan dengan kondisi psikologis seseorang. Menurut Robins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepercayaan merupakan kondisi psikologis seseorang yang terjadi ketika seseorang setuju untuk percaya kepada orang lain walaupun berada dalam keadaan ketidakpastian dengan bagaimana keadaan tersebut akan memberikan hasil yang positif. Kepercayaan seringkali dikaitkan dengan integritas, karakter, dan kemampuan dari seorang pemimpin (Patras & Hidayat, 2019). Perilaku dari pemimpin akan mempengaruhi bawahannya merasa sukses, kepercayaan, keterlibatan dan merasa aman terhadap pekerjaannya. Pemimpin memotivasi, mengkoordinasikan dan mengarahkan bawahannya (Farmer & Aguins, 2005). Greenhalgh & Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa kepemimpinan organisasi yang efisien dapat mengurangi *job insecurity*. Khususnya dalam lingkungan yang dinamis seperti pandemi covid-19 ini untuk mengatasi berbagai ketidakpastian dan tetap beradaptasi dengan lingkungan. Perilaku kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan pada pemimpin dan keterlibatan pada pekerjaannya, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Patras & Hidayat (2019) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif kepemimpinan pada keterlibatan kerja dan pengaruh positif yang signifikan antara kepercayaan pada organisasi pada keterlibatan kerja dosen.

Dalam bidang pendidikan telah melakukan perubahan mendasar seperti pengembangan kurikulum, peran siswa dan guru serta merencanakan strategi belajar yang kreatif agar dapat mudah dipahami oleh siswa di masa pandemi covid-19. Bukan hal yang mudah untuk membawa perubahan ini dan banyaknya kendala

yang terjadi, maka dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala sekolah yang dapat memberikan pelayanan terbaik untuk guru dan staf sekolah. Kepala sekolah sebagai seseorang yang memiliki tanggung jawab tertinggi di sekolah perlu menyusun perencanaan, pelaksanaan dan penilaian dalam pembelajaran di situasi pandemi covid-19 agar berjalan dengan baik. Sesuai dengan Sudrajat et al., (2021) mengatakan bahwa untuk mewujudkan peran dan fungsi PAUD kembali harus dimulai dari pemimpin yaitu kepala sekolah. Peran seorang pemimpin atau kepala sekolah sangat mempengaruhi para guru dan staf sekolah. Juliantoro, OM (2017) dalam Supriadi (2020), mendefinisikan kepala sekolah sebagai pemimpin dan pendidik kepada guru yang memberikan kesempatan kepada staf atau anggota sekolah untuk berpartisipasi dalam mengembangkan pemahaman pribadi dan mendorong untuk menciptakan situasi yang kondusif serta selalu melakukan pelatihan dalam praktik sehari-hari.

Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah akan menunjukkan kualitas dari kinerja guru dan keberhasilan sekolahnya serta akan dipersepsikan oleh semua staf termasuk para guru. Gaya kepemimpinan merupakan stimulus yang dipersepsikan oleh karyawan atau bawahan sebagai suatu rasa penghayatan terhadap penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinnya (Rakhman & Prihatsanti, 2014). Menurut Robbins (1998) dalam Azliyanti (2017), mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses mengorganisasikan dan menafsirkan kesan pada indera agar memberi makna pada lingkungan serta merupakan cara pandang individu atau kelompok dalam memandang sesuatu dan persepsi seseorang terhadap suatu realitas akan mendasari perilaku seseorang. Hal serupa juga diungkapkan oleh Sugihartono, et al., (2007) dalam Nursalam & Syarifuddin (2015) persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus yang masuk dan di proses alat indera manusia. Dalam lingkungan yang ketidakpastian ini karena dampaknya dari pandemi covid-19 dibutuhkannya perilaku kepala sekolah atau pemimpin yang dapat mengatasi dalam lingkungan kerja yang tidak pasti ataupun dinamis seperti kepemimpinan transformasional. Dalam Fayzhall et al., (2020), konsep kepemimpinan transformasional secara bertahap mulai menggeser kepemimpinan instruksional sebagai harapan dunia pendidikan terhadap kepala sekolah untuk menghadirkan tipe kepemimpinan visioner ke dalam organisasi.

Bass et al., (2003) dalam Siswatiningsih et al., (2018) menjelaskan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (*leadership*). Menurut Bass & Riggio (2006) dalam Shoss (2017), kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang positif dan sangat penting dalam lingkungan kerja yang tidak pasti. Bass (1985) dalam (Siswatiningsih et al., 2018) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi.

Bass dan Avolio (1994) menggambarkan kepemimpinan transformasional dengan membagi kedalam empat faktor, yaitu karismatik (*idealized influence*), inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) dan perhatian secara individual (*individualized consideration*). Berdasarkan Bass dalam Fayzhall et al., (2020), karisma adalah kemampuan individu untuk membangkitkan pengikut dan membawanya mengikuti visi dan misi pemimpin. Inspirasional digambarkan memiliki kaitan erat dengan karisma. Intelektual adalah kemampuan pemimpin untuk memotivasi pengikut untuk inovatif yang tidak biasa atas beragam masalah yang dihadapi. *Individual consideration* adalah kemampuan pemimpin memberi perhatian pribadi kepada para pengikut.

Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, kepercayaan, dan komitmen karyawan pada organisasi yang menggunakan struktur otoritas hierarkis karena kepemimpinan transformasional dapat menciptakan visi dan rasa saling memiliki kepada karyawan (Choi et al., 2016). Dalam studi penelitian Magdalena et al., (2016) kepemimpinan transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut atau bawahan dalam persoalan-persoalan yang terjadi dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara yang baru dan mampu menginspirasi, membangkitkan dan mengilhami para pengikutnya untuk

mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran atau tujuan kelompok. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif maka suatu organisasi akan berjalan baik begitu juga dengan motivasi dan kinerja pengikut atau karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Magdalena et al., (2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

Menurut Anggraeni & Santosa (2013) pemimpin transformasional dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi karyawannya, dapat mendorong karyawan untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Selain itu, pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dihadapi karyawan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kerja sehingga akan tercipta kepuasan kerja bagi para karyawan. Kepuasan karyawan merupakan hal yang penting karena dengan begitu karyawan akan memberikan yang terbaik dari dirinya untuk organisasinya. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian mendukung lainnya yang dilakukan oleh Fayzhall et al., (2020) menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, baik secara langsung maupun melalui media persepsi kerja.

Pada konteks penelitian ini, pemimpin atau kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat merubah persepsi mengenai situasi yang terjadi untuk memenuhi kebutuhan dan harapan para guru. Gaya kepemimpinan transformasional akan mendapatkan persepsi yang positif jika dapat memenuhi harapan mengenai kepemimpinan yang dijalani. Jika gaya kepemimpinan transformasional memberikan efek yang positif maka kepala sekolah dan para guru dapat bersama-sama berusaha mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan inovatif, kreatif, menciptakan situasi yang aman maka akan menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja, komitmen pada organisasi, kepercayaan terhadap pemimpin dan performa kerja yang baik. Jadi, persepsi kepemimpinan transformasional adalah cara pandang bawahan atau pengikut terhadap kemampuan pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi karyawan, menerapkan nilai-nilai moral, menghargai dan memperhatikan

kebutuhan bawahan sehingga bawahan akan lebih optimal dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu mendorong pengikutnya untuk menjadi pribadi yang inovatif dan kreatif dalam menghadapi masalah atau situasi yang baru. Kepemimpinan transformasional antara pemimpin dan pengikut juga bersama-sama berkontribusi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional dapat mengurangi rasa kekhawatiran pengikut jika dihadapkan dengan situasi yang kurang baik, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, motivasi, kepercayaan, dan meningkatkan keadaan psikologis yang berhubungan dengan *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Sesuai dengan fenomena yang terjadi pada guru paud bahwa banyaknya guru paud yang bekerja dirumah dan adanya kendala dalam infrastruktur dalam penyampaian materi ke muridnya dan menurunnya orang tua mendaftarkan anaknya ke paud. Dengan kondisi tersebut peneliti ingin meneliti mengenai apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *job insecurity* pada guru paud pada masa pandemi covid-19.

1.2 Identifikasi Masalah

Berkaitan dengan latar belakang masalah yang telah di paparkan diatas, identifikasi masalahnya yaitu :

- Bagaimana gambaran persepsi kepemimpinan transformasional pada guru paud di masa pandemi covid-19?
- Bagaimana gambaran *job insecurity* pada guru paud di masa pandemi covid-19?
- Bagaimana hubungan persepsi kepemimpinan transformasional dengan *job insecurity* pada guru paud di masa pandemi covid-19?

Penelitian ini dibatasi dan berfokus pada persepsi kepemimpinan transformasional dengan *job insecurity* pada guru paud di masa pandemi covid-19.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang sudah diidentifikasi, peneliti membuat pembatasan masalah yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah “Bagaimana

hubungan persepsi kepemimpinan transformasional dengan *job insecurity* pada guru paud di masa pandemi covid-19?”

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah peneliti uraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan persepsi kepemimpinan transformasional dengan *job insecurity* pada guru paud di masa pandemi covid-19?”

1.5 Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan persepsi kepemimpinan transformasional dengan *job insecurity* pada guru paud di masa pandemi covid-19.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap berbagai macam aspek, meliputi :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dengan konsep dan teori psikologi yang telah dipelajari serta menambah pengetahuan terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat Praktis

Memberikan informasi bagi kepala sekolah dan guru paud mengenai gambaran rasa *job insecurity* yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan terkait faktor-faktornya dan dampak yang diperoleh untuk mengurangi rasa *job insecurity*.