

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus PNS dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela dan bahkan di bawah gaji minimum (UMR). Pada 3 April 2018, Wapres Jusuf Kalla (JK) memberikan angin segar soal rencana pemerintah mengangkat guru honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Guru Honorer di harapkan dapat menggantikan posisi 5.000 guru yang pensiun setiap tahunnya (Irma Garnesia, 2018).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012, tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN atau APBD. Setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Tenaga Honorer diganti dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK, seperti yang dimaksud dalam UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 1 Nomor 4, yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Berdasarkan data yang dimiliki kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor TB Luthfie Syam menjelaskan ada sejumlah 12.601 guru honor di Kabupaten Bogor (“Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor,” 2018.). Guru honor ini tersebar atas dasar level Sekolah Dasar (SD) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA) baik negeri

ataupun swasta. Banyak berita baik di media cetak ataupun online yang memberikan perilaku kerja guru honor di Kabupaten Bogor, berita itu berisikan mengenai tuntutan kesejahteraan yang dirasakan sebagian besar guru yang belum terpenuhi hak-haknya.

2.000 guru honorer se-Kabupaten Bogor melakukan unjuk rasa menuntut Pemerintah Daerah meningkatkan kesejahteraan guru honor. Ketua Persatuan Guru Honor (PGH) Kabupaten Bogor, meminta kepada Bupati Bogor mengeluarkan surat keputusan pengangkatan bagi semua guru honor di Kabupaten Bogor. Hal ini didasari oleh terkendalanya para guru honor dalam proses pengajuan sertifikasi guru yang sudah menjadi hak mereka yang di berikan Pemerintah Pusat (Hilmi Abdul Halim, 2018).

Dalam situasi saat ini, konflik semakin banyak diamati di berbagai organisasi, hal ini dapat dengan jelas terdeteksi atas dasar perilaku tersembunyi yang ditunjukkan oleh sikap mental anggota yang mungkin terwujud karena kegelisahan sebageian besar waktu. Hal ini dapat merusak kesehatan mental anggota organisasi dan membuat regresi tertentu. Brow menjelaskan bahwa bentuk konflik terus berkembang. Jika segala bentuk konflik telah terlihat secara terus-menerus dalam suatu organisasi tanpa manajemen yang tepat, itu dapat merugikan organisasi dari kehilangan sesuatu atau pada akhirnya dapat menurunkan rasa daya saing satu sama lain. Dampak ini harus bekerja bersama di antara konflik yang ada (Apipalakul & Kummoon, 2017).

Bupati Nurhayanti berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan Kabupaten Bogor. Guru honor pun tidak dapat dipisahkan dengan kepentingan membangun pendidikan berkualitas, untuk mencapai peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Bogor banyak cara diantaranya dengan

memperhatikan kesejaterahan guru-guru honor yang dirasa masih terdapat ketidakadilan dalam penerimaan hak-hak mereka dan terkadang honor guru honorer terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan, seperti honor yang di terima selama satu bulan sekitar Rp. 500.000 s/d Rp. 750.000 / bulan, sangat jauh jika di bandingkan dengan UMK Kabupaten Bogor Rp3.483.667.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya menunjukkan bahwa kesejaterahan para guru honor memang sangat jauh jika di bandingan upah minum yang berlaku. Hal ini diperlukan seorang pemimpin yang transformasional untuk membantu memecahkan semua permasalahan yang ada di lapangan, menurut Pietrse pemimpin yang transformasional merupakan seorang pemimpin yang mengilhami pengikut untuk memikirkan kembali asumsi mereka dan terlibat dalam perilaku inovatif, gaya kepemimpinan ini cenderung sangat penting dalam kondisi ketidakpastian dan sangat tepat di Kabupaten Bogor, "*transformational leadership inspires followers to rethink their assumptions and engage in innovative behaviors, this leadership style is likely to be particularly important under conditions of uncertainty*" (Ojha et al., 2018). Selain dibutuhkan seorang pemimpin yang transformasional di lingkungan sekolah sendiri harus didukung dengan iklim organisasi yang mendukung untuk menciptakan perilaku kerja para guru yang baik dan inovatif.

Peran kepala sekolah sudah terbukti memiliki dampak yang signifikan baik terhadap hasil belajar siswa disekolah (Lee et al., 2020). Kepala sekolah dapat menumbuhkan kepercayaan antar guru yang dimana memiliki dampak kepada peningkatan keterlibatan kerja guru dalam aktivitas di sekolah, selain itu dapat membantu kepala sekolah dalam proses pengambilan kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin di sebuah lembaga pendidikan yang dimana untuk menjalankan tugasnya dibutuhkan komitmen yang sangat kuat

baik untuk pekerjaannya maupun untuk organisasi yang di pimpinnya. Pembelajaran organisasi sekolah dapat mempertahankan keefektifan dalam proses mentransformasikan kegagalan yang di hadapinya menuju kesuksesan yang sudah ditentukan oleh kepala sekolah (Liu & Bellibas, 2018a). Dengan beragamnya bidang kehidupan sosial masyarakat, maka berbagai bidang tersebut sudah tentu memerlukan pemimpin tak terkecuali sekolah. Anderson menyatakan, Kepemimpinan menjadi hal penting dalam organisasi dan manajemen organisasi termasuk lembaga pendidikan yang terrefleksikan dalam berbagai kebijakan akademik dan pendidikan serta dalam langkah organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi (Anderson & Ackerman Anderson, 2001).

Kepala sekolah dianggap sebagai kekuatan utama yang penting untuk keberhasilan sekolah (Leithwood & Seashore Louis, 2012). Melalui kepemimpinan kepala sekolah, sekolah dapat menciptakan kondisi yang optimal untuk mendukung pembelajaran siswa dengan membina interaksi sosial yang positif dan merangsang perkembangan intelektual (Liu & Bellibas, 2018b). Pemimpin yang efektif memahami budaya sekolah dan mendukung terciptanya suatu kondisi yang membangun kerjasama, kepercayaan, dan kepedulian, dan ini merupakan beberapa pertanda dari suatu budaya sekolah yang sehat dan penuh energi (Sally Zepeda, 2016).

Deshpande menjelaskan pengetahuan guru sangatlah penting jika sekolah terus berinovasi dan mengembangkan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu penting untuk mengetahui bagaimana menciptakan iklim organisasi yang menumbuhkan inovasi di antara guru untuk meningkatkan perilaku kerja yang positif di lingkungan sekolah: *Employee knowledge is crucial if organizations are to innovate and develop a competitive advantage. It is therefore essential to know*

how to create an organizational climate that cultivates innovation among employees (Shanker et al., 2017) Lingkungan internal yang mendukung inovasi disebut sebagai iklim organisasi untuk inovasi dan sangat penting bagi organisasi yang memanfaatkan inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja.

Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya hal ini banyak faktor di antaranya kepribadian kepala sekolah. Kepribadian adalah konstruksi yang genetika dan pengalaman dengan lingkungan (Hossain et al., 2018), memahami kepribadian memungkinkan untuk memprediksi bagaimana seorang kepala sekolah berfikir, merasa dan berperilaku dalam menghadapi situasi-situasi tertentu. Hal ini dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan kepala sekolah dalam bekerja. Pengambilan keputusan adalah proses yang disengaja yang menggabungkan analisis informasi, evaluasi alternatif, dan keputusan itu sendiri (Huarng et al., 2018).

Guru merupakan sebuah profesi berbagi informasi dituntut ke profesionalitas dalam bekerja terutama dalam penggunaan media digital saat ini (Prestridge & Tondeur, 2015). Perkembangan teknologi saat ini sudah tidak dapat dibendung lagi, di dalam proses pembelajaran siswa dan guru di tuntutan untuk dapat mengaplikatifkan nya (Burden et al., 2016; Gudmundsdottir & Hatlevik, 2018). Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain tugas utama tersebut guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah (Gultom, 2012).

Hal ini dapat mempengaruhi perilaku kerja para guru dalam bekerja. Banyak factor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja selain kepemimpinan transformasional seorang pemimpin atau kepala sekolah, iklim organisasi di lingkungan sekolah, kesejahteraan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka banyak faktor yang mempengaruhi perilaku kerja guru honorer diantaranya:

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah yang masih belum maksimal.
2. Iklim organisasi di setiap sekolah yang berbeda-beda.
3. Kesejahteraan guru yang jauh dari kata layak
4. Beban pekerjaan yang di alami guru melebihi beban kerja
5. Tiingkatan keterlibatan kerja guru yang masih rendah di lingkungan sekolah,
6. Partisipasi guru di sekolah mulai menurun,
7. Motivasi guru masih rendah yang di tunjukkan tingginya tingkat absen,
8. Rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan guru selama bekerja.

C. Pembatasan Penelitian

Identifikasi masalah di atas menggambarkan adanya berbagai kemungkinan yang muncul berkaitan dengan perilaku kerja guru. Namun dalam penelitian ini akan dibatasi pada permasalahan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap perilaku kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap iklim organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai dua kegunaan yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yang diharapkan hasil penelitian ini adalah melengkapi hasil penelitian di lingkungan perguruan tinggi yang telah ada dengan memperhatikan pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

Kegunaan praktis diharapkan penelitian ini berguna bagi para kepala sekolah sebagai masukan pemikiran dalam peningkatan perilaku kerja guru. Serta sebagai penambah khazanah ilmu pengetahuan tentang yang diteliti khususnya mengenai perilaku kerja guru SMP Honor.

