

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Guru di Depok

Guru memegang peranan yang sangat penting di Jawa Barat, maupun di seluruh Indonesia, dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat dan pembangunan daerah ini. Guru merupakan pilar utama pendidikan bagi generasi muda. Mereka berperan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan karakter anak yang akan menjadi landasan pembangunan wilayah Jawa Barat. Melalui pendidikan, guru berkontribusi dalam menciptakan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas. Pendidikan yang baik yang diberikan oleh guru dapat membantu meningkatkan kemampuan ekonomi individu dan masyarakat di Jawa Barat. Keterampilan yang diajarkan oleh guru dapat membantu anak-anak dan remaja lebih siap memasuki dunia kerja, menciptakan lapangan kerja, dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah.

Jawa Barat merupakan daerah yang kaya akan budaya, seni dan sejarah. Di sini, guru bertanggung jawab untuk memastikan bahwa budaya dan warisan lokal dilestarikan, dihargai, dan diwariskan kepada generasi muda. Mereka membantu menjaga keberlangsungan budaya dan menjadikan Jawa Barat sebagai pusat budaya dan seni yang penting. Selain itu, guru juga menjadi jembatan utama antara ilmu pengetahuan dan teknologi dengan generasi muda. Mereka membantu siswa memahami perkembangan terkini di berbagai bidang, mempersiapkan mereka untuk berkontribusi terhadap dunia yang semakin kompleks.

Tabel 1.1 Data Guru di Kota Depok

No.	Kota	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki - Laki	Perempuan
1	Depok	18.883	5.148	13.735

Sumber : *Website Kemendikbud* 2023

Menurut Kemendikbud, data diatas merupakan jumlah total seluruh guru termasuk KB, TK, TPA, SPS, PKMB, SKB, SD, SMP, SMA, SMK dan SLB. Dari total 27 wilayah yang termasuk kabupaten dan kota pada Jawa Barat, Kota Depok menduduki peringkat ke-12 dari jumlah guru yang aktif pada tahun 2023. Dengan banyaknya pendidik yang mengajar, Kota Depok menjadi salah satu kota yang secara aktif memberikan inovasi pada dunia pendidikan Indonesia.

Wali Kota Depok berkomitmen untuk meningkatkan pembangunan infrastruktur sebagai fasilitas pelayanan atau pembangunan di bidang pendidikan, baik dalam pembangunan gedung sekolah baru maupun renovasi atau rehabilitasi dan penambahan ruang kelas baru. Selain itu, anggaran pendidikan di Kota Depok sudah melebihi target nasional yang artinya peningkatan kualitas pelajar, pelatihan, dan pemberian insentif sudah menjadi target tahunan bagi Kota Depok (Idris, 2023).

1.2 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat diperhatikan dalam dunia ini. Salah satu contoh penerapan pendidikan adalah saat siswa mulai diajarkan di sekolah dari usia belia hingga remaja. Hal tersebut menjadi salah satu pengukuran dari nilai yang akan ditanamkan pada masing-masing anak sebagai individu nantinya. Mutu dalam proses pendidikan melibatkan berbagai *input* seperti; bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana dan prasarana lembaga pendidikan, dukungan administrasi, berbagai sumber daya dan upaya penciptaan suasana yang adil dan nyaman untuk belajar (Tanjung *et al.*, 2022).

Tenaga kependidikan merupakan salah satu pekerjaan yang

sangat adaptif. Hal ini disebabkan oleh perubahan zaman yang semakin modern menjadikan para guru harus bisa menjalankan pendidikan yang mengikuti zamannya. Perubahan situasi yang dikenal sebagai new normal pada hakikatnya membutuhkan cara baru atau inovasi bagi guru dan tenaga kependidikan dalam bekerja (Hardianto *et al.*, 2021). Dunia pendidikan di Indonesia mulai memasuki kemajuan jaman era modern atau lebih dikenal sebagai revolusi industri 4.0.

Industri 4.0 merupakan sebuah tantangan khusus bagi seluruh warga Indonesia khususnya bagi para pengajar yang dituntut untuk memberikan sebuah pelajaran yang kompeten dari sebuah materi yang akan diajarkan. Tidak hanya kompetensi yang dinilai, namun guru juga harus membuat suatu inovasi yang akan menjadikan materi yang dibawakannya lebih menarik untuk dipelajari. Industri 4.0 yang mengharuskan perubahan yang cepat, dapat menyebabkan perubahan kurikulum pendidikan yang juga cepat. Pada umumnya, reformasi kurikulum dalam konteks pendidikan sering kali dilakukan untuk mengikuti perkembangan dan kebutuhan zaman, meningkatkan relevansi materi pembelajaran, dan mempersiapkan siswa untuk tuntutan masa depan.

Negara Indonesia melakukan reformasi kurikulum bisa melibatkan perubahan pada struktur kurikulum, metode pengajaran, penekanan pada keterampilan tertentu, atau penambahan materi pembelajaran yang mencerminkan perkembangan terkini. Oleh karena itu, banyak perubahan kurikulum yang membuat para guru membutuhkan inovasi demi kebutuhan mengajar. Karakteristik karyawan di atas telah diadopsi sebagai referensi oleh para pemimpin organisasi atau perusahaan dalam membentuk sistem, kepemimpinan, dan komunikasi, terutama bagi mereka yang memiliki karyawan dari generasi milenial (Sary *et al.*, 2023). Di sisi lain, reformasi kurikulum menjadi bagian dari perubahan yang tengah berlangsung dalam pendidikan Indonesia, dan hal ini memiliki hubungan kuat dengan

dinamika penilaian siswa tingkat nasional di negara tersebut (Dewi, 2021).

Kurikulum memainkan peran krusial dalam pendidikan karena terkait dengan penentuan tujuan, materi, dan metode pengajaran yang pada akhirnya menentukan kualifikasi lulusan suatu institusi pendidikan. Seiring dengan perubahan zaman dan kebutuhan masyarakat yang berkembang, dunia pendidikan perlu terus berinovasi untuk tetap relevan (Harsoyo, 2022).

Perubahan dan tantangan yang muncul memberikan peran penting bagi perilaku kerja inovatif guru dalam memajukan dunia pendidikan. Perilaku kerja inovatif dapat diartikan sebagai tindakan kerja yang menghasilkan inovasi-inovasi baru dan mampu menerapkannya secara efektif (Anabelle *et al.*, 2023).

Adaptasi terhadap perubahan pola pembelajaran menuntut usaha inovatif dari pihak sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Penggunaan beragam media pembelajaran, termasuk aplikasi dan modifikasi pola tatap muka, menjadi suatu keharusan. Pemanfaatan teknologi akan membantu mempermudah proses pembelajaran secara keseluruhan (Hardianto *et al.*, 2021).

Pada survei GII (*Global Innovation Index*) menyusun peringkat untuk 132 negara di dunia. Peringkat berdasarkan “Sumber Daya Manusia dan Penelitian” merupakan aspek penting yang dapat diperhatikan pada dunia pendidikan. Berikut adalah kriteria penilaian pada “Sumber daya manusia dan Penelitian” :

1. Pendidikan

- a. Anggaran Pendidikan
- b. Pembelanjaan Pemerintah per Siswa
- c. Rata-rata Tingkat Pendidikan
- d. Skala PISA untuk Kemampuan Baca, Matematika, dan IPA
- e. Rasio Murid-Guru

2. Pendidikan Tinggi

- Lingkungan Pendidikan Tinggi
- Lulusan Sains & Teknik
- Jumlah Penerimaan Perguruan Tinggi

3. Penelitian dan Pengembangan (Litbang)

- Jumlah Peneliti
- Anggaran untuk Litbang
- Jumlah Investor Global untuk Litbang
- Peringkat Universitas Berdasarkan *Quacquarelli Symonds* (QS)

Table 4 Continued

Economy	Overall GII	Institutions	Human capital and research	Infra-structure	Market sophistication	Business sophistication	Knowledge and technology outputs	Creative outputs
Norway	21	6	20	4	31	22	26	26
Iceland	22	13	26	3	22	21	37	21
Australia	23	15	10	15	20	26	28	29
Belgium	24	21	13	44	46	15	15	36
New Zealand	25	7	23	12	34	20	45	31
Italy	26	55	30	28	38	34	19	18
Cyprus	27	46	46	45	41	29	23	13
Spain	28	49	27	14	33	31	24	23
Malta	29	39	35	37	42	19	48	11
Czech Republic	30	30	32	24	75	30	17	33
Portugal	31	37	21	46	36	33	33	20
United Arab Emirates	32	10	17	17	26	24	56	40
Malaysia	33	27	38	52	18	36	35	49
Slovenia	34	41	24	26	62	32	27	48
Lithuania	35	22	44	38	28	38	29	55
Hungary	36	53	34	35	60	28	25	44
Türkiye	37	100	40	40	37	48	43	16
Bulgaria	38	83	62	22	50	44	30	27
India	39	54	51	72	23	58	22	43
Poland	40	73	36	51	61	35	47	35
Thailand	41	74	71	50	25	41	39	38
Latvia	42	42	45	33	53	40	51	39
Croatia	43	68	41	23	54	54	32	50
Viet Nam	44	58	73	56	43	46	44	34
Greece	45	57	23	42	66	65	40	41
Slovakia	46	63	52	47	68	43	31	58
Saudi Arabia	47	35	33	49	27	79	68	67
Romania	48	81	70	32	67	47	38	56
Qatar	49	20	48	39	59	68	82	61
Brazil	50	103	57	55	47	39	50	42
Chile	51	48	58	54	44	51	65	59
Serbia	52	67	50	29	40	63	41	85
Philippines	53	65	84	85	77	37	42	60
Indonesia	54	40	90	67	35	78	73	65
Mauritius	55	33	69	87	24	69	91	62
Mexico	56	106	63	71	56	56	55	47
Georgia	57	32	60	74	64	55	72	77
North Macedonia	58	75	77	43	69	52	53	72

Gambar 1.1 Peringkat Indonesia pada *Global Innovation Indeks* 2024

Sumber : World Intellectual Property Organization (2024)

Berdasarkan data dari WOP pada *Global Innovation Index* 2024, peringkat yang di dapat Indonesia untuk “Sumber daya manusia dan Penelitian” mendapatkan peringkat 90 dari 132 negara. Hal tersebut menandakan bahwa inovasi pada dunia pendidikan masih tergolong rendah.

Rencana perubahan kurikulum dapat menyebabkan suatu permasalahan bagi para guru karena berubahnya kurikulum akan

mengubah semua aturan atau tata cara mengajar dari suatu sistem yang telah dibentuk. Perilaku kerja inovatif merupakan salah satu jalan keluar bagi masalah tersebut. Para guru dinilai menjadi sebuah eksekutor dari suatu sistem baru akan tetapi, guru yang sudah mengajar dengan sistem lama akan membutuhkan inovasi dalam pengajaran.

Peran guru dalam konteks pembelajaran yang merdeka melibatkan perancangan strategi atau metode pembelajaran yang berbasis pada prinsip merdeka belajar. Hal ini karena merdeka belajar merupakan tanggapan terhadap revolusi industri 4.0. Tugas guru adalah merancang pembelajaran dengan strategi implementasi yang relevan untuk memfasilitasi siswa mencapai kemampuan atau keterampilan terkait literasi baru, seperti literasi data, literasi teknologi, dan literasi manusia (Yulianti *et al.*, 2022). Oleh karena itu, hal tersebut menunjukkan bahwa guru membutuhkan perilaku kerja inovatif untuk melanjutkan kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 19 Januari 2024 dengan guru seni musik Sekolah Islam Dian Didaktika, Depok, pada perubahan kurikulum menjadi kurikulum merdeka, para guru diberikan kesempatan untuk mengubah sistem belajar mengajar sesuai dengan murid dan modul masing-masing. Oleh sebab itu, masing-masing guru akan membuat modul pembelajaran sendiri yang dianjurkan untuk menjadi modul pelajaran bagi para murid. Hal tersebut menjadikan seorang guru harus mempunyai kompetensi dalam hal inovasi dan kreativitas. Berikut merupakan hasil kuesioner pra-riset pada guru di Kota Depok :

Tabel 1.2 Tabel Pra-riset Perilaku Kerja Inovatif

No.	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban		
			Setuju	Ragu – Ragu	Tidak Setuju
1.	Saya selalu memberikan ide baru untuk sekolah	31	4 (12.9%)	13 (41.9%)	14 (45.2%)
2.	Saya menjalankan rencana baru untuk setiap pembelajaran di sekolah	31	9 (29%)	10 (32.3%)	12 (38.7%)
3.	Saya merasa harus terlibat dalam perubahan rencana yang ada di sekolah	31	5 (16.1%)	12 (38.7%)	14 (45.2%)

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

Pada kuesioner pra-riset yang diberikan kepada 31 responden, menyatakan bahwa mayoritas guru menjawab “Ragu-ragu” dan “Tidak Setuju”. Hal ini menandakan bahwa guru masih belum memahami dan menerapkan perilaku kerja inovatif dalam tugasnya.

Guru yang inovatif akan selalu mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini akan berdampak pada peningkatan hasil belajar murid, yang merupakan salah satu tujuan sekolah. Selain itu, guru yang inovatif juga akan lebih mampu menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang terjadi di sekolah (Ismiantari & Mulyana, 2021).

Pendidikan yang diberikan dengan kurikulum merdeka akan lebih memanfaatkan bakat minat siswa dengan ketercapaian skor minimal yang harus ditempuh siswa yang sudah tidak memiliki KKM (kriteria ketuntasan minimal). Para guru diyakini dapat menilai siswa dengan lebih bebas menilai para siswanya. Hal tersebut dikatakan oleh

Nadiem Makarim pada tanggal 11 Desember 2019 di Jakarta, yang menyatakan bahwa ada empat pilar kebijakan yang akan diterapkan. Pertama, Ujian Nasional (UN) akan dihapus dan digantikan dengan Asesmen Kompetensi Minimum serta Survei Karakter. Kedua, setiap sekolah diberikan wewenang penuh terkait kebijakan UN. Ketiga, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) akan disederhanakan. Dan yang terakhir, Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) akan lebih fokus pada sistem zonasi.

Pada penelitian Nurdin (2020) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan pada pribadi seorang guru dalam menjawab tuntutan perkembangan zaman yang selalu menuntut para guru untuk selalu berperilaku inovatif dalam menyiapkan anak didiknya dalam rangka mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai persoalan di masa depan mereka. Pada penelitian Azinga *et al.*, (2023), perilaku kerja inovatif merupakan suatu keharusan jika suatu organisasi mempunyai lingkungan yang dinamis, yang mengakibatkan meningkatnya risiko dan tantangan. Perilaku tersebut dapat menunjukkan bahwa sebuah pekerjaan yang dinamis akan membutuhkan beberapa adaptasi dalam melakukannya.

Bagi guru, pekerjaan mereka yang menyesuaikan beberapa ketentuan akan terasa berat jika tidak mempunyai inovasi dan kreativitas dalam diri mereka. Pada penelitian Ismiantari & Mulyana (2021), menyatakan bahwa Inovasi perilaku yang ditunjukkan oleh guru akan menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan sekolah karena guru akan aktif terlibat dalam mengatasi berbagai tantangan yang muncul.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah gaya kepemimpinan. Ada 2 gaya kepemimpinan yang biasa dilakukan oleh organisasi sesuai dengan teori Bass & Avolio (2010) yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Sebuah budaya transaksional "murni" memusatkan perhatian pada segala hal dalam hal hubungan kontraktual yang eksplisit

dan implisit. Semua tugas pekerjaan dijelaskan secara eksplisit bersama dengan kondisi-kondisi pekerjaan, kode- kode disiplin, dan struktur manfaat. Cerita-cerita, ritus, istilah khas, nilai-nilai, asumsi, dan sistem penguatan dalam budaya organisasi transaksional bergantung pada menetapkan harga pada segala sesuatu (Bass & Avolio, 2010).

Tabel 1.3 Tabel Pra-riset Kepemimpinan Transformasional

No.	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban		
			Setuju	Ragu - Ragu	Tidak Setuju
1.	Saya merasa kepala sekolah saya selalu terlibat dalam pembuatan keputusan	31	12 (38.7%)	10 (32.3%)	9 (29%)
2.	Saya merasa kepala sekolah saya mampu memberikan dorongan terhadap perubahan	31	9 (29%)	15 (48.4%)	7 (22.6%)
3.	Saya merasa dapat memberikan ide baru jika kepala sekolah ikut serta dalam pencetusan ide	31	8 (25.8%)	14 (45.2%)	9 (29%)

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

Pada Tabel pra-riset diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas guru memberikan pernyataan bahwa kepala sekolah selalu terlibat dalam pengambilan keputusan dengan mayoritas sebanyak 12 responden menjawab “Setuju”. Sedangkan, pada pernyataan 2 dan 3, menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mendorong perubahan dan memberikan inovasi baru mayoritas masih menjawab “Ragu-ragu” dengan hasil 15 pada pernyataan pertama dan 14 responden pada pernyataan kedua dari

31 responden yang menjawab. Dapat disimpulkan bahwa, kepala sekolah para guru selalu ikut serta dalam pembuatan keputusan namun masih belum maksimal dalam mendorong inovasi dan memberikan motivasi untuk kepada para guru.

Gaya kepemimpinan yang sesuai pada organisasi yang dibentuk oleh sekolah adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal tersebut dapat dibuktikan pada penelitian Jensen *et al.* (2019) yang berpendapat bahwa konsep kepemimpinan transformasional seharusnya mencakup upaya sistematis pemimpin untuk mentransformasi karyawan agar memiliki tujuan organisasi karena tujuan tersebut dianggap menguntungkan dalam dirinya sendiri. Pemimpin transformasional mungkin tidak berhasil dalam mentransformasi karyawan, namun perilaku kepemimpinan transformasional ditandai dengan ambisi untuk memupuk pemahaman bersama di antara karyawan tentang bagaimana organisasi seharusnya berkontribusi terhadap apa yang dianggap sebagai hasil yang diinginkan.

Pendapat ini juga sejalan dengan penelitian Roni Harsoyo (2022) yang mengungkapkan, fakta bahwa kehidupan modern menuntut agar pendidikan dikendalikan dengan pendekatan yang lebih elegan, tidak memandang bawahan sebagai pengikut yang harus tunduk dan patuh kepada atasannya tanpa ragu, serta harus menghormati pemimpin meskipun keputusan yang diambil oleh pemimpin dianggap keliru dalam penerapannya.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang sangat diperlukan bagi suatu organisasi. Pada dasarnya setiap pemimpin akan mencoba mencari gaya kepemimpinan yang cocok bagi organisasi yang dipimpin. Sekolah merupakan tempat yang dipimpin oleh kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan yang dapat menggerakkan seluruh guru yang bekerja di sekolah.

Pada penelitian Rizki *et al.*, (2019) menyatakan, seorang

pemimpin memiliki kebebasan untuk memilih jenis gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi yang dipimpinnya. Berbagai jenis kepemimpinan memiliki ciri-ciri khasnya sendiri. Sebagai contoh, ada pemimpin atribut yang konsepnya menunjukkan bahwa pemimpin hanya dianggap sebagai atribut yang dibuat oleh orang lain terhadap individu lain. Terdapat juga pemimpin karismatik yang dianggap memiliki kemampuan heroik atau luar biasa oleh para pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional mampu memberikan implementasi yang signifikan bagi seluruh karyawan (Rizki *et al.*, 2019). Inovasi dalam dunia pendidikan meniscayakan pimpinan untuk berinovasi dan menggunakan kreativitas untuk menciptakan inovasi bagi lembaga pendidikan yang dipimpinnya (Rohaeni, 2023). Penggunaan gaya kepemimpinan transformasional pada dunia pendidikan merupakan salah satu langkah yang digunakan demi memberikan perilaku kerja yang inovatif para guru. Selain itu, kreativitas para guru juga dapat dikerahkan untuk membuat materi dari kurikulum karena kepemimpinan transformasional dilakukan dengan mendukung moral – moral dari para pengikut agar mencapai tujuan organisasi (Dewi *et al.*, 2023).

Selain kepemimpinan transformasional, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor penentu dari perilaku inovatif. Budaya organisasi menjadi dasar pembentukan suatu organisasi karena merupakan identitas inti dari organisasi tersebut. Terdapat beberapa pandangan mengenai definisi budaya organisasi, namun yang paling umum adalah pandangan bahwa budaya organisasi merupakan inti penyelesaian masalah baik yang berasal dari luar maupun dari dalam organisasi. Organisasi dalam pendidikan mempunyai peran- peran yang penting bagi pendidikan yaitu membantu pengajar meningkatkan kualitas SDM.

Tabel 1.4 Tabel Pra-riset Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban		
			Setuju	Ragu - Ragu	Tidak Setuju
1.	Saya merasa dapat memberikan kontribusi perubahan kepada lingkungan kerja saya	31	3 (9.7%)	15 (48.4%)	13 (41.9%)
2.	Saya merasa rekan guru memberikan dukungan jika saya mempunyai ide baru dalam pembelajaran	31	3 (9.7%)	13 (41.9%)	15 (48.4%)
3.	Saya merasa jika saya di sekolah, saya lebih mendapatkan keinginan untuk membuat ide baru dalam mengajar murid saya serta dalam pencetusan ide	31	3 (9.7%)	9 (29%)	19 (61.3%)

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

Pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab “Ragu-ragu” dan “Tidak Setuju” pada pernyataan pertama yaitu terkait dengan kontribusi mereka terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan mereka. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa rekan guru dapat membantu dalam pembuatan ide baru, mayoritas menyatakan tidak setuju yang berarti keterlibatan rekan kerja pada pembuatan ide dalam pembelajaran belum dapat dikatakan maksimal. Pada pernyataan ketiga yaitu tentang lingkungan sekolah

yang mendukung dalam pembuatan ide baru dalam mengajar, mayoritas menyatakan “Tidak Setuju” yang berarti lingkungan sekolah tidak mendukung sepenuhnya dalam pembuatan ide untuk pembelajaran. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi faktor penting dalam terjadinya perilaku kerja inovatif, karena dengan lingkungan yang mendukung akan lebih optimal dalam memberikan ide baru dalam perubahan yang terjadi.

Aspek budaya memiliki peran yang cukup strategis di samping aspek lainnya. Dengan demikian, maka pengelolaan pendidikan harus memperhatikan aspek budaya. Banyaknya manfaat yang diberikan budaya organisasi menjadikan budaya organisasi menjadi faktor penting yang dijadikan sebagai acuan dari perilaku kerja inovatif. Perilaku pemimpin akan dipandu dengan nilai-nilai konsisten dengan budaya organisasi, organisasi dianggap sebagai rasional dan inovatif akan menunjukkan nilainya (Zheng *et al.*, 2019).

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, kepercayaan, dan norma yang membentuk pola perilaku anggota organisasi (I. R. Putri & Yusuf, 2022). Nilai-nilai ini memberikan makna bagi pekerjaan mereka, sementara aturan-aturan bertindak sebagai pedoman dalam berinteraksi dan beraktivitas di dalam organisasi.

Pengaruh budaya organisasi dalam dunia pendidikan dapat dilihat dari pembelajaran para guru kepada para murid dari masing-masing sekolah. Hal tersebut membuktikan bahwa setiap sekolah akan mempunyai budayanya masing-masing. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik akan menjadikan budaya individu seorang guru berkembang dan memberikan potensial terbaik dalam guru di sekolah tersebut. Pada penelitian Sari *et al.*, (2022) menyatakan, budaya organisasi sekolah akan menentukan kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia yang ada dalam sekolah tersebut. Hal ini didasari oleh pandangan bahwa perilaku kerja personil sekolah dilandasi oleh pola, sifat, kebiasaan, kekuatan, dan nilai kerja yang dimiliki organisasi

tersebut.

Atas dasar fenomena dan data yang dikumpulkan, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Guru di Kota Depok”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada guru di Kota Depok?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru di Kota Depok?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap perilaku kerja inovatif pada guru di Kota Depok?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif pada guru di Kota Depok.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi pada perilaku kerja inovatif pada guru di Kota Depok.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada perilaku kerja inovatif pada guru di Kota Depok secara bersamaan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, diantaranya :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penulis berharap dapat

memberikan manfaat dan referensi lain bagi penelitian dengan topik yang sama dengan memperbanyak kajian-kajian dan teori yang berhubungan lainnya. Dan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi dasar dan masukan bagi sekolah di Kota Depok untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Selain itu, peneliti juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan perilaku kerja inovatif.

1.6 Sistematika Penulisan Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) /

Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian