

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sekolah sebagai sebuah organisasi harus dikelola sedemikian rupa agar aktivitas pelaksanaan program pendidikan dapat berjalan secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah, yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya.

Diantara sumber daya manusia yang ada di sekolah, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun non-formal. Oleh sebab itu, guru memegang peranan penting dalam pelaksanaan program pendidikan di sekolah agar berjalan efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pentingnya peran guru dalam mencapai tujuan pendidikan ini perlu di pahami dengan baik termasuk dalam Pendidikan Dasar. Melalui pendidikan dasar dapat dibangun pilar-pilar sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan sumber daya manusia dari negara lain.

Undang-Undang no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan

Nasional Pasal 17 ayat 2 menyatakan bahwa:

*Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtdaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.*

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada Institusi Pendidikan baik formal maupun non-formal. Untuk melaksanakan tugasnya secara profesional, seorang guru harus menguasai kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan. Selaras dengan kebijakan pembangunan yang meletakkan pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas pembangunan nasional, maka kedudukan dan peran guru semakin bermakna strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi era global.

Menjadi guru tidaklah mudah, selain harus memiliki rasa sayang yang besar kepada anak dan personalitas yang baik, menarik, dan energik, ia juga harus menguasai ilmu pendidikan, psikologi perkembangan anak, konsep-konsep dasar bidang studi, dan ilmu pembelajaran anak. (Slamet Suyanto, 2005: 12).

Guru mempunyai tanggung jawab lebih karena yang mereka layani adalah pendidikan anak yang menjadi dasar bagi jenjang pendidikan yang selanjutnya. kepiawaian guru dalam merencanakan, melaksanakan, serta menilai program yang sesuai dengan perkembangan, karakteristik

anak, dan nilai budaya yang tumbuh di sekitar anak merupakan tantangan besar yang harus diatasi pendidik di Indonesia. Keterbatasan latar belakang pendidikan, keterbatasan mengakses program pengembangan diri, serta keterbatasan dukungan finansial merupakan alasan yang dirasakan para guru sekarang ini.

Dalam konteks perilaku keorganisasian dari persoalan yang terungkap di atas, yang mana guru dihadapkan oleh sejumlah tuntutan akan peran profesinya, dan di lain pihak adanya keterbatasan yang dimiliki oleh guru itu sendiri maupun keterbatasan akan apa yang diharapkan untuk diperoleh dari profesinya, maka diperlukan ekstra peran dari guru yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ (2006:3) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behaviour* ini merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh.

Pendidikan sebagai sebuah organisasi harus dikelola sedemikian rupa agar aktivitas pelaksanaan program pendidikan dapat berjalan secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengelolaan pendidikan ini harus memperhatikan berbagai sumber daya yang ada. Administrasi pendidikan adalah ilmu yang mempelajari penataan

sumber daya yaitu manusia, kurikulum atau sumber belajar dan fasilitas untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal dan penciptaan suasana yang baik bagi manusia yang disepakati. Administrasi pendidikan pada dasarnya media untuk mencapai tujuan pendidikan secara produktif yaitu efektif dan efisien (Engkoswara dan Komariah, 2010: 48 – 49).

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien memerlukan suatu proses administrasi pendidikan. Adapun batasan ruang lingkup atau bidang garapan Administrasi Pendidikan salah satunya adalah sumber daya manusia (Engkoswara: 2007). Sumber daya manusia tersebut agar dapat memberikan sumbangan terhadap organisasi harus dikelola secara strategis dan koheren. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Amstrong (2006: 3) bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Untuk mengelola manusia secara efektif, perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi manusia berperilaku di tempat kerja. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku ini yang disebut dengan *Organizational Citizenship*

*Behavior. Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi/kepribadian dan sikap kerja. Dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behaviour* ini merefleksikan ciri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam *Organizational Citizenship Behaviour* untuk membalas tindakan organisasi (Luthans, 2006: 251). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku organisasi yang mencakup faktor kepribadian dan sikap kerja sebagai dasar utama.

Dalam perkembangannya, *Organizational Citizenship Behaviour* sangat penting dalam organisasi pendidikan karena diperlukan untuk kelancaran dan efisiensi dari organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh DiPaola dan Hoy (2005: 276) bahwa :

*schools are such unique social settings that certain extra role behaviors are necessary for the smooth and efficient operation of the organization. Many teachers volunteer to serve on committees, help their colleagues when they need a hand, stay after school to assist struggling students, grade papers and plan lessons at home, and attend sporting events to support their schools. These behaviors do not require extraordinary effort, but they do typically exceed teachers basic job description. If teachers refused to exhibit such citizenship behaviors, the quality of the school environment would diminish.*

George dan Brief dalam Somech dan Ron (2007: 39) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* pada sekolah sangat penting karena sekolah tidak bisa mengantisipasi melalui gambaran kerja pasti yang

ditetapkan untuk keseluruhan perilaku yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Studi lapangan menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* meningkatkan efektivitas sekolah karena membebaskan sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif, membantu mengkoordinasikan kegiatan dalam organisasi, dan memungkinkan guru untuk beradaptasi lebih efektif terhadap perubahan lingkungan.

Guru yang secara sukarela berusaha bekerja keras membantu peserta didik, rekan sejawat dan sekolah ketika melaksanakan tugas pembelajaran mencerminkan *Organizational Citizenship Behaviour*. Guru di sekolah dengan *Organizational Citizenship Behaviour* yang tinggi dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh inovatif, aktif membina kegiatan ekstra kurikuler, mau membantu peserta didik di luar jam kerjanya jika ada peserta didik yang memerlukan. *Organizational Citizenship Behaviour* di sekolah juga digambarkan dengan guru rajin memberikan pembelajaran, memanfaatkan waktu secara efisien, bekerja secara kolaboratif, serta lebih menekankan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan sekolah daripada kegiatan pribadi. Guru berusaha agar seluruh pihak yang terlibat di sekolah dapat diuntungkan.

Guru MIM 22 di kecamatan Sugihwaras juga mengalami realitas yang sama, yaitu adanya tuntutan pekerjaan dan tugas yang tinggi sementara masih adanya keterbatasan-keterbatasan *reward* dari tuntutan tersebut. Keadaan ini menuntut guru Guru MIM 22 di kecamatan Sugihwaras untuk

melakukan aktivitas yang dilakukan secara sukarela dalam perilaku-perilaku yang melebihi persyaratan kerja formal.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada guru Guru MIM 22 di kecamatan Sugihwaras dan didukung dengan hasil wawancara terhadap kepala sekolah MIM 22 Sugihwaras ditemukan indikasi yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behaviour* guru belum optimal. Beberapa hal yang mengindikasikan belum optimalnya *Organizational Citizenship Behaviour* guru tersebut adalah guru belum banyak terlibat dalam kegiatan ekstra kurikuler sekolah, guru kurang memahami etika pembelajaran, guru belum mempunyai inisiatif dan ide untuk mengembangkan potensinya (masih menunggu perintah kepala sekolah), guru kurang mencurahkan perhatiannya kepada anak didik, masih ada guru yang sering ijin, guru tidak memanfaatkan waktu secara efektif, dan guru belum mempersiapkan rencana pengajaran dengan baik.

Dalam usaha menumbuhkan dan mengoptimalkan *Organizational Citizenship Behaviour* di sekolah, diperlukan dukungan dan peran dari kepala sekolah. Di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, seorang guru akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat, bimbingan dan arahan dari pimpinan mereka. Hal ini merupakan modal yang sangat penting sehingga hampir setiap tindakan dan kebijakan yang diambil/dilakukan oleh seorang pemimpin mempunyai dampak yang positif dan negatif bagi bawahan yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus dapat memberikan semangat dan bimbingan kepada bawahannya sedemikian rupa sehingga

dalam melaksanakan tugasnya, guru akan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dan diharapkan mampu membuahkan hasil yang memuaskan, baik bagi sekolah maupun guru itu sendiri.

Salah satu kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan di atas adalah kepemimpinan transformasional. Selanjutnya, secara operasional Bernard Bass (Gill et al, 2010: 179) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: “*Leadership and performance beyond expectations*”. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan atau memotivasi karyawan untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya (*beyond expectation*).

Podsakoff dan Mac Kenzie (1997: 268) menghasilkan kesimpulan bahwa perilaku pemimpin transformasional secara signifikan berhubungan dengan perilaku dan tanggapan para pengikut untuk memerankan perilaku-perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*. Kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi bawahan melalui terciptanya rasa percaya para bawahan kepada pemimpinnya. Penyampaian inspirasi kepada para bawahan adalah suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang menjadi model bagi bawahannya dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* melalui beberapa cara. Pemimpin yang memberikan contoh untuk melakukan *Organizational Citizenship Behaviour*, akan memotivasi bawahannya untuk melakukan *Organizational Citizenship Behaviour*. Pemimpin yang dapat menjadi

contoh konsistensi antara perkataan dan perbuatan juga akan disukai oleh bawahannya. Rasa suka dan kepercayaan para bawahan akan meningkatkan usaha tambahan dari para bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* guru adalah Komitmen Organisasional. Smith, *et. Al* (1983) dalam penelitiannya melaporkan bahwa: Komitmen dapat diartikan dedikasi dan dalam arti yang luas diartikan sebagai suatu kepercayaan yang kuat dari karyawan untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memajukan demi organisasi, dan mempunyai suatu keinginan yang kuat untuk tinggal di dalam organisasi”. Menurut Allen dan Meyer (1991) bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan secara psikologis yang didasarkan pada tiga bentuk (*Three-Component Model of Organizational Commitment*); *affective*, *normative*, dan *continuance commitment* (Allen dan Meyer (1991), dalam Thomas Stefanus Kaihatu dan Wahyu Astjarjo Rini, 2007). Komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi. Pertama, karyawan dengan *affective commitment* yang kuat (pengenalan dan keterikatan pada organisasi) pada pekerjaan secara terus menerus yang disebabkan mereka ingin melakukannya (*want to do*). Kedua, karyawan yang memiliki hubungan dengan organisasi yang didasarkan pada *continuance commitment* (menyadari adanya biaya-biaya yang dihubungkan dengan meninggalkan organisasi) yang diharapkan tetap dalam organisasi disebabkan mereka membutuhkan untuk melakukannya (*need to do*).

Ketiga, karyawan dengan *normative commitment* (perasaan terhadap jaminan hak atas tekanan sosial) merasa bahwa mereka seharusnya tetap (*ought to*) dengan organisasi”.

Komitmen merupakan salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Guru yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*). Guru yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi. Hal ini memberikan organisasi kemampuan lebih dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuannya

Beberapa penelitian tentang *Organizational Citizenship Behaviour* sudah dilakukan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Devi Sandra (2010) terhadap karyawan PT. Carrefour Indonesia. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui Kontribusi Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan untuk meneliti hubungan diantara ketiga variabel. Sampel diambil 100 karyawan PT. Carrefour Indonesia. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ditemukan adanya kontribusi yang positif antara Kontribusi Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berpijak pada elaborasi permasalahan di atas dan berdasarkan

penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta masih terbatasnya penelitian tentang *Organizational Citizenship Behaviour* pada guru di Indonesia, maka peneliti tertarik dan perlu mengetahui lebih lanjut tentang Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Guru dengan *Organizational Citizenship Behavior* Guru MIM 22 Sugihwaras Bojonegoro.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah ada hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro?
2. Apakah ada hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro?
3. Apakah ada hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro?

## **C. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh Veronika Agustini Srimulyani (2012) dengan judul *Anteseden Organizational Citizenship Behavioral: Studi pada Guru-Guru SMA Kota Madiun* menunjukkan bahwa ada hubungan yang

signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Munculnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga dipengaruhi oleh variable lain seperti Komitmen Organisasi dan Kepuasan atas kualitas hidup.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel independen, di mana penelitian yang dilakukan Veronika Agustini Srimulyani terdapat banyaknya variabel *Independen* yang mempengaruhi variabel *Dependen* sehingga perlu bagi peneliti membatasi variabel *Independen* yang mempengaruhi variabel *Dependen*.

Penelitian yang dilakukan oleh Devi Sandra (2010) dengan judul Kontribusi Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Carrefour Indonesia menunjukkan bahwa ada kontribusi signifikan antara Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Perbedaan pada penelitian kali ini terletak pada jumlah sampel dalam populasi dan wilayah penelitian di mana penelitian yang dilakukan oleh Devi Sandra mengambil data dari subyek sebanyak 320 orang dan diambil dari organisasi profit, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti mengambil data dari semua subyek dalam populasi sebanyak 18 orang dan diambil dari organisasi non-profit.

Penelitian yang dilakukan oleh Ngadiman, Anis Eliyana, Dwi Ratmawati (2013) dengan judul *influence of transformational leadership and organization climate to the work satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior on the educational personnel of sebelas maret university*, menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan, yang mengarah ke hubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pegawai Universitas Sebelas Maret.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngadiman, Anis Eliyana, Dwi Ratmawati terletak pada banyaknya variabel *Independen* dan juga variabel *Dependen*, di mana dalam penelitian yang dilakukan oleh Ngadiman, Anis Eliyana, Dwi Ratmawati terdapat dua variabel *Independen* dan tiga variabel *Dependen*, sedangkan penelitian kali ini hanya akan membatasi dua variabel *Independen* dan satu variabel *Dependen*.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui adanya hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi dengan *Organization Citizenship Behavior* Guru di MIM 22 Sugihwaras Bojonegoro.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat baik bagi pihak peneliti maupun

bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan (secara akademik). Secara lebih rinci penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan baik bagi peneliti maupun prodi sebagai masukan bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

Bagi sekolah dapat dijadikan referensi dengan melihat variable-variable mana yang dominan berpengaruh dalam rangka peningkatan kualitas kinerja organisasinya khususnya pada sumber daya manusia. Dengan mengetahui beberapa variabel yang berhubungan dengan *Organization Citizenship Behavior*, maka pihak sekolah dapat mengambil kebijakan secara tepat demi terbentuknya *Organization Citizenship Behavior* pada guru sehingga tujuan dan harapan organisasi dapat tercapai.

**F. Sistematika Penelitian**

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dimuat tentang: latar belakang penelitian, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

**BAB II TINJUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang definisi *Organizational Citizenship Behaviour*, ciri-ciri *Organizational Citizenship Behaviour*, faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*, definisi Kepemimpinan Transformasional, karakteristik Kepemimpinan Transformasional, Komponen Kepemimpinan Transformasional, definisi Komitmen Organisasi, ciri-ciri Komitmen Organisasi, aspek-aspek Komitmen Organisasi, hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour*, kerangka teoritik, hipotesis.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi, sampel dan teknik penelitian, instrument penelitian, analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat tentang hasil penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

### BAB V PENUTUP

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.