

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era milineal ini persaingan di dunia pendidikan semakin marak, baik pendidikan yang berstatus negeri maupun swasta. Dunia pendidikan saat ini harus mampu bersaing secara kompetitif dengan instansi pendidikan lainnya. Selain bersaing secara kompetitif sebaiknya organisasi dalam instansi pendidikan juga harus mampu membenahi diri dan mampu berkembang dalam bidang SDM khususnya para guru. Karena guru memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan sebuah instansi dalam bidang pendidikan. Sebagai tenaga pendidik, seorang guru juga bertugas mentransfer ilmu yang mereka miliki kepada anak didiknya supaya anak didiknya bisa memahami mata pelajaran yang disampaikan oleh guru. Selain itu, guru juga bertugas membimbing dan membina siswa dan siswinya agar menjadi pribadi yang memiliki akhlak baik, cakap, kreatif, inovatif, mandiri dan memiliki pendidikan agama islam yang baik.

Namun pendidikan di Indonesia saat ini masih di hadapi berbagai masalah seperti halnya dengan kualitas pendidikan yang belum merata. Kurikulum nasional yang susah dan minimnya tenaga pendidik untuk mendapatkan pelatihan yang berkualitas sehingga masih banyak guru yang cara mengajarnya menggunakan cara lama. Padahal di era globalisasi sekarang pendidikan semakin terus berkembang. Melihat permasalahan ini diharapkan para guru mempunyai ide tersendiri untuk mengajar siswanya dengan trik mengajar yang membuat siswa memahami mata pelajaran yang

diajarkan. Dengan adanya trik tersendiri guru juga bisa membuat para muridnya menyukai pelajaran yang di ajarkan dan merasa tertarik untuk aktif saat pelajaran tersebut dimulai.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang tenaga pengajar menyatakan bahwa seorang tenaga pengajar profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, memiliki kemampuan mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, memiliki kemampuan menjaga moral anak didik, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus. Lembaga pendidikan merupakan lembaga swadaya yang sangat penting untuk mendidik anak-anak agar mereka bisa mengenyam pendidikan baik pendidikan secara formal maupun non formal. MA Miftahul Qulub merupakan MA satu-satunya yang berada di desa Tawar, MA ini berbeda dengan MA lainnya karena MA ini merupakan gabungan dari pondok pesantren, kepala sekolah di MA ini harus mempunyai etittude yang baik dan guru-guru yang mengajar disini selain mempunyai keahlian yang baik guru-guru di MA Miftahul Qulub di wajibkan bisa membaca al-qur'an. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya di tentukan oleh perilaku karyawan yang menjalankan tugas sesuai dengan *job desknya*. Tetapi juga harus di dukung oleh atasan yang mampu memberikan motivasi, dukungan sosial, dan mampu mengatasi masalah-masalah yang ada antar karyawan.

Dengan memiliki atasan yang bisa memotivasi bawahannya hal ini akan berdampak pada kinerja seseorang. Adapun gaya kepemimpinan yang bisa memotivasi bawahannya dan tidak memandang status kepada bawahannya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Robbins dan Judge (2015:261), Para pemimpin yang transformasional (*transformasional leader*), para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Kepemimpinan gaya transformasional ini mampu mendatangkan perubahan bagi setiap individu dan organisasi yang dipimpinya karena gaya kepemimpinan transformasional ini mengajak semua anggotanya untuk bisa bekerja secara tim, mampu menghargai rekan kerjanya, berfikir secara kreatif untuk memecahkan masalah dan persoalan yang rumit dan mampu mewujudkan visi dan misi organisasi. Selain dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional ocb juga dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Menurut Podsakoff dan MacKenzie oleh Podsakoff, dkk dalam Purnamie Titisari, 2014: 11-13), dapat disimpulkan hasil sebagai berikut: 1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja. 2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer. 3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. 4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok. 5) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja. 6)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. 7) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. 8) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Perilaku karyawan yang bisa menjalankan tugas di luar *job desknya* dan bisa mendukung berfungsinya suatu organisasi. Perilaku karyawan yang membantu rekan kerjanya tanpa mengharapkan *reward* dari atasan disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Robbins dan Judge (2008:40) perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Dunia kerja yang terus berkembang pada saat ini, dimana organisasi membutuhkan perilaku OCB yang disebabkan semakin sering tugas dikerjakan dalam sebuah tim serta pentingnya fleksibilitas, seperti halnya saling membantu rekan kerja, mau melakukan pekerjaan ekstra, bersedia mengikuti peraturan organisasi dan menghindari perselisihan antar rekan kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dapat membantu suasana organisasi yang formal menjadi lebih sedikit santai dan penuh kerjasama antar rekan kerja. Dengan adanya suasana yang seperti ini maka ketegangan guru dapat dikurangi dan diharapkan guru dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka dan mampu berkomitmen dalam organisasi yang dianutnya.

Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dan ocb hal ini dapat meningkatkan kinerja karena dengan kedua variabel tersebut guru

akan termotivasi sehingga akan menimbulkan semangat dalam dirinya untuk bekerja lebih giat lagi. Adapun pengertian dari kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah dapat mengambil beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja seorang guru adapun datanya yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Guru Tahun 2018

1. Erwin Setiawan, S.Pd.

NO	DIMENSI TUGAS UTAMA / INDIKATOR KINERJA GURU	NILAI KINERJA
I.	PERENCANAAN PEMBELAJARAN	
1.	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik	4
2.	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir	2
3.	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	4
4.	Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran	4
	Sub Total Nilai Kinerja Perencanaan Pembelajaran	14
II.	PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF	
A.	Kegiatan pendahuluan	
5.	Guru memulai pembelajaran dengan efektif	4
B.	Kegiatan inti	
6.	Guru menguasai materi pelajaran	3
7.	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif	4
8.	Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran	4
9.	Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	4
10.	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran	4
C.	Kegiatan penutup	
11.	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif	4

	Sub Total Nilai Kinerja Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran yang Aktif dan Efektif	27
III.	PENILAIAN PEMBELAJARAN	
12.	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik	1
13.	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP	3
14.	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya	3
	Sub Total Nilai Kinerja Penilaian Pembelajaran	7
	Total Nilai Kinerja Guru	48
	Konversi Total Nilai Kinerja Guru ke Skala 100 (Permeneg Pan Ran Rb No 16 Tahun 2009, Pasal 15)	86
	Kategori Nilai Kinerja Guru	BAIK

Sumber Data: Data Sekunder MA Miftahul Qulub

Berdasarkan observasi dan wawancara dari salah satu guru di MA Miftahul Qulub yaitu “kalau disini mbak kepala sekolahnya itu bisa memotivasi guru-guru yang ada disini beliau juga tidak memandang dan menganggap bahwa adanya perbedaan status antara beliau dengan guru dan beliau selalu memperhatikan bawahannya. Beliau juga selalu mengadakan rapat evaluasi hasil kinerja 1 bulan sekali beliau mengumumkan hasil kerja para guru, cara agar meningkatkan kinerja para guru dan menyampaikan absensi para guru. Di rapat bulan ini kepala sekolah juga memberikan nasehat dan motivasi kepada para guru yang sering datang terlambat, sering tidak masuk dan sering izin, bapak kepala sekolah juga selalu keliling kelas untuk melihat guru-guru yang mengajar beliau juga mencatat kelebihan dan kekurangan guru-guru yang mengajar. ” Selain hal diatas berdasarkan hasil wawancara dari guru, dapat ditemukan indikasi mengenai kurangnya perilaku ocb yaitu: beliau menyampaikan

bahwa ada beberapa guru yang datang kesekolah terlambat dan pulang lebih awal, kurangnya membantu rekan kerja saat dibutuhkan hal ini dikarenakan tugasnya sendiri belum terselesaikan, kurangnya komunikasi antar rekan kerja sehingga dapat menimbulkan kesalahpahaman. Dari penjelasan yang sudah dipaparkan maka penulis memilih judul “**Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru MA Miftahul Qulub Tawar)**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?
2. Apakah *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru.

2. Bagi pihak praktisi

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan bermanfaat bagi penelitian lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan dari pihak-pihak yang berkepentingan terutama yang mengadakan penelitian yang berhubungan dengan permasalahan sejenis. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja guru dan sebagai acuan untuk menentukan skala prioritas dalam menentukan perbaikan atau peningkatan agar tenaga pendidik bisa meningkatkan kinerjanya