

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia berada dalam kondisi stagnan dan belum ada perubahan yang signifikan. Hal ini terlihat dari hasil survey *Programme for International Student Assessment (PISA) 2018*. PISA sendiri merupakan alat ukur perkembangan pendidikan di negara berkembang yang hasilnya diumumkan setiap tiga tahun sekali. Pelajar di negara berkembang diukur berdasarkan tingkat kemampuannya pada bidang matematika, sains, dan literasi. Gambar dibawah ini menunjukkan Indonesia berada di peringkat 74 dari 79 negara yang menjadi subjek penelitian PISA.



Gambar I 1

Kualitas pendidikan yang rendah di Indonesia bukan hanya terdapat di daerah –daerah tertinggal atau terdalam melainkan juga terjadi di Jakarta yang merupakan Ibukota. Kualitas yang rendah ini terlihat dari lulusan Sekolah

Menengah Kejuruan (SMK) yang seharusnya mampu menyerap tenaga kerja di perusahaan atau industri tetapi kenyataan yang ada berbanding terbalik. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta sejak bulan Februari – Agustus 2018 pengangguran DKI Jakarta naik dari 290.120 menjadi 314.840 jiwa atau 8,25% dan di dominasi oleh lulusan SMK.

Merujuk pada data di atas terlihat bahwa Indonesia bahkan Jakarta memiliki masalah yang harus segera di atasi yaitu rendahnya kualitas pendidikan yang menyebabkan banyaknya lulusan yang kurang kompeten sehingga tidak mampu bersaing di dunia kerja. Ada banyak faktor yang menyebabkan masalah ini belum dapat terselesaikan dengan baik meski sudah 29 kali Indonesia mengganti Menteri Pendidikan dan Kebudayaan serta 11 kali mengganti kurikulum. Peranan guru yang kurang optimal dan tidak bisa masuk ke dunia siswa saat proses pembelajaran menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Guru merupakan faktor penting dalam proses pendidikan sebab guru merupakan pelaku utama yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai objek pendidikan. Sebagian besar guru masih menggunakan metode belajar yang sama dan berulang – ulang dari tahun ke tahun yang menyebabkan murid di kelas mudah bosan dan tidak tertarik untuk belajar. Pembelajaran di kelas menjadi hanya sebatas rutinitas tanpa ada hasil yang maksimal. Guru yang kompeten adalah guru yang mau belajar dan berdiskusi dengan siswa sehingga mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh siswanya karena kunci utama dari keberhasilan pembelajaran di kelas adalah adanya komunikasi serta hubungan

yang baik antara guru dan siswa. Keberhasilan pembelajaran di kelas inilah yang nantinya akan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas.

Saat ini guru memiliki beberapa tuntutan yang harus dijalankannya baik di dalam maupun luar sekolah. Di dalam sekolah guru berperan sebagai perancang pembelajaran yang sebelumnya harus disusun terlebih dahulu melalui Silabus dan RPP, menjadi pendidik dan pengajar untuk mampu menggali potensi siswa selain itu guru juga menjadi fasilitator pembelajaran dan teman diskusi serta bertukar pikiran siswa. Tidak hanya di dalam sekolah, menjalankan tugas non akademik lainnya seperti membina kegiatan ekstrakurikuler, mengikuti rapat dan pelatihan hingga mendampingi siswa dalam berbagai kegiatan akademik lainnya juga menjadi tugas guru di luar sekolah.

Melihat banyaknya tugas yang harus dijalani oleh guru serta perannya yang penting dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia, kiranya seorang guru tidak hanya mengerjakan tugas yang ada di *job description*-nya saja tetapi juga harus memiliki perilaku ekstra peran (*extra role behavior*) atau yang sering disebut dengan *organization citizenship behavior*.

Sekolah sebagai tempat yang utama untuk memperbaiki pendidikan membutuhkan pemimpin yang efektif. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam setiap pengambilan keputusan serta harus memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu sekolah, guru dan lulusan. Kepemimpinan kepala sekolah juga dapat

mempengaruhi *organization citizenship behavior* anggotanya. Untuk mencapai sekolah yang memiliki mutu baik tentu saja model kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang besar di mata anggota untuk memiliki visi dan misi yang jauh ke depan. Model kepemimpinan yang dapat digunakan adalah kepemimpinan transformasional.

Kepala sekolah yang memiliki jiwa kepemimpinan transformasional akan mendapatkan dukungan, memberikan motivasi, membangkitkan semangat dan memberikan pengaruh yang besar terhadap anggotanya untuk bersedia melakukan peran lebih dari perilaku *in-role* yang ada dalam *job description* dan mulai menunjukkan perilaku eksta peran (*extra role behavior*).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa Kepala Sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional, diantaranya:

1. SMK Negeri 13 Jakarta (Dra. Hj. Maimunah, M.Pd)

Ibu Maimunah mulai menjadi Kepala Sekolah SMK Negeri 13 sejak tahun 2018. Beliau melakukan perubahan besar dengan meningkatkan kedisiplinan guru dan siswa yaitu memperketat dan menjalankan peraturan sekolah dengan baik. Setelah jam 06.35 gerbang sekolah langsung ditutup, ini berbeda dengan pimpinan sebelumnya yang memperbolehkan siswa

masuk meski sudah jam 06.50, selain memperketat peraturan untuk siswa, hal yang sama juga berlaku untuk guru. Ibu Maimunah sering melakukan pengecekan atau keliling setelah doa pagi untuk melihat semua kelas telah ada gurunya, jika belum guru tersebut akan dipanggil dan di evaluasi saat rapat mingguan dan beliau berani menegur dan memberikan sanksi bagi guru yang merokok di lingkungan sekolah.

2. SMK Negeri 45 (Dr. Titin Rostini, M.Pd)

Ibu Titin Rostini menjadi Kepala Sekolah SMK Negeri 45 sejak tahun 2017. Sejak beliau memimpin ada beberapa perubahan yang dirasakan yaitu penambahan fasilitas berupa Bursa Kerja, Aula dan Laboratorium untuk jurusan Administrasi Perkantoran serta yang terbaru adalah beliau akan menyelenggarakan *Job Fair* di sekolah.

3. SMK Negeri 60 (Dra. Hj. Ida Saidah)

Ibu Ida Saidah merupakan Juara 1 Kepala Sekolah berprestasi tingkat kota jenjang SMK tahun 2018 dan menerima penghargaan Sertifikat Kompetensi Konstruksi dari Gubernur DKI Jakarta pada tahun 2019. Selain prestasi individu, prestasi untuk sekolah juga didapatkan oleh SMK Negeri 60 yaitu menjadi Sekolah Adiwiyata Nasional dari Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.

4. SMK Negeri 17 (Drs. Bimo Suciono, M.M)

Bapak Bimo Suciono merupakan salah satu Kepala Sekolah terbaik dan produktif. Beliau tidak hanya menjadi Kepala Sekolah tetapi juga merupakan Assesor Akuntansi se Indonesia dan mendapatkan penghargaan

dari Presiden Joko Widodo di tahun 2019 serta merupakan penulis 12 buku akuntansi. Bapak Bimo Suciono sangat mendukung anggotanya untuk maju dan berkembang yaitu memberi izin dan membiayai salah satu guru Administrasi Perkantoran untuk melakukan pelatihan di Australia selama satu bulan dan setelah kembali ke Indonesia guru tersebut menjadi Ketua LSP di SMK Negeri 17 yang merupakan LSP terbaik se DKI Jakarta karena memiliki level LSP P3.

5. SMK Negeri 35 (Drs. H. Sutaryo)

Bapak Sutaryo menjadi Kepala Sekolah di SMK Negeri 35 pada tahun 2018. Beliau melakukan beberapa perubahan pada sekolah berupa perbaikan fasilitas masjid, peningkatan keamanan sekolah dengan cara tamu yang datang ke sekolah wajib menyerahkan KTP ke Satpam yang bertugas serta menambah uji kompetensi siswa tidak hanya dari LSP tetapi juga uji kompetensi dari Kementerian PUPR serta melakukan spesifikasi jurusan dari Teknik Bangunan menjadi Teknik Gambar Bangunan.

6. SMK Negeri 11 (Yulianto, S.Pd, M.Si)

Bapak Yulianto terkenal di sekolah sebagai pemimpin yang disiplin dan transparan. Hal tersebut terlihat dari beliau yang sering melakukan pengecekan kelas, jika ada kelas yang kosong beliau akan masuk dan menggantikan guru tersebut dan nama guru yang tidak hadir di kelas akan dicatat. Bapak Yulianto juga sangat peduli terhadap kompetensi guru di sekolahnya dengan cara mengadakan pelatihan untuk peningkatan kinerja guru.

Selain kepemimpinan transformasional ada hal lain yang mempengaruhi munculnya perilaku ekstra peran dan berdampak positif bagi organisasi yaitu komitmen. Komitmen organisasi dibutuhkan agar setiap individu yang ada terikat dan mengetahui nilai – nilai dan tujuan – tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi ini membuat anggota organisasi bersedia untuk memberikan potensinya secara sungguh – sungguh, mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Komitmen organisasi guru dapat teridentifikasi dengan keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari sekolah dimana dia bekerja dengan menunjukkan sikap yang loyal kepada pimpinan, mengerjakan tugasnya dengan maksimal bahkan lebih.

Penelitian ini dilakukan di 6 SMK Negeri di Jakarta Barat yang benar – benar memiliki Kepala Sekolah yang transformasional yaitu SMK Negeri 13,45,60,17,35 dan 11. Berdasarkan pra riset yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan guru di sekolah diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku *organizational citizenship behavior*, hal tersebut peneliti rangkum ke dalam tabel I.1 dibawah ini.

**Tabel I. 1**

Indikator lemahnya perilaku *organizational citizenship behavior* Guru di SMK Negeri di Jakarta Barat

Indikator Perilaku <i>Organization Citizenship Behavior</i>	Perilaku <i>organizational citizenship behavior</i> guru di SMK Negeri di Jakarta Barat
<i>Altruism</i> (ketidakegoisan)	Guru berinisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja atau karena berhalangan masih dapat dikatakan rendah . Biasanya pimpinan harus memberi instruksi terlebih dahulu baru kemudian guru masuk ke kelas
<i>Conscientiousness</i> (kedisiplinan)	Kurangnya kedisiplinan dalam diri guru yang terlihat dengan guru tidak masuk ke kelas dan hanya memberikan tugas
<i>Sportmanship</i> (sikap sportif)	Tidak semua guru dapat memberikan toleransi kepada rekan kerjanya
<i>Courtesy</i> (kesopanan)	Inisiatif untuk memperhatikan sesama guru masih rendah
<i>Civic Virtue</i> (kepentingan umum)	Kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan di luar jam kerja. Guru hanya akan ikut berpartisipasi apabila kegiatan tersebut menarik bagi dirinya

Sumber: Data diolah penulis

Tabel diatas menunjukkan lemahnya indikator *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Negeri di Jakarta Barat. Tabel indikator tersebut merupakan hasil wawancara dengan guru di beberapa sekolah SMK Negeri di Jakarta Barat. Selain dari wawancara dan observasi, peneliti juga menyebarkan kuesioner ke 30 guru untuk memperkuat hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya.

**Tabel I. 2**  
**Hasil Kuesioner Pra Riset**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya secara sukarela mensponsori kegiatan ekstrakurikuler sekolah.	46,67%	53,33%
2.	Saya berinisiatif menggantikan rekan kerja yang tidak masuk untuk mengajar di kelas.	60%	40%

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil kuesioner terlihat bahwa hanya 14 dari 30 guru yang bersedia datang dalam kegiatan ekstrakurikuler sekolah karena merasa itu bukan kewajiban mereka dan alasan lainnya adalah kegiatan tersebut diadakan di luar jam sekolah atau bahkan di hari libur. Disamping itu, 18 guru saja yang memiliki inisiatif untuk menggantikan rekan kerjanya yang tidak masuk. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat *organizational citizenship behavior* dalam dimensi *altruism* dimana pada dimensi ini sangat memperhatikan tingkat kerelaan membantu rekan kerja walaupun hal tersebut tidak diminta.

Penelitian yang dilakukan oleh Mira Aryani dan Desty Zulkarnain (2017) menunjukkan adanya perbedaan hasil *organizational citizenship behavior* antara guru usia muda dengan nilai skor -0,013 guru usia tua 0,365. Guru lajang dengan nilai skor -0,04 dan menikah 0,33. Guru berstatus bukan pegawai tetap -0,019 dan pegawai tetap 0,327. Dari hasil tersebut diketahui guru berstatus lajang dianggap kurang memiliki pengalaman dengan murid karena saat di rumah mereka masih dianggap sebagai anak sehingga hasil *organizational citizenship behavior* mereka memiliki skor yang rendah dibandingkan guru usia tua, menikah dan pegawai tetap memiliki skor yang tinggi karena memiliki pengalaman organisasi yang lebih banyak sehingga menurunkan sifat egois, mendengarkan pendapat orang lain serta mau bekerjasama dengan orang lain.

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasional) guru SMK Negeri di Jakarta Barat?
2. Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasional) guru SMK Negeri di Jakarta Barat?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasional) guru SMK Negeri di Jakarta Barat?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah – masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (benar, valid, dan sah) dan dapat dipercaya tentang:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasional) guru SMK Negeri di Jakarta Barat.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasional) guru SMK Negeri di Jakarta Barat.

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasional) guru SMK Negeri di Jakarta Barat.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Negeri di Jakarta Barat” adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru dan menambah referensi informasi dan khazanah ilmu dalam bidang pendidikan terkait *organizational citizenship behavior*.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan mengenai permasalahan *organizational citizenship behavior* yang berguna dalam kemajuan organisasi sehingga dapat dijadikan bekal bagi peneliti untuk menumbuhkan perilaku kewargaan organisasional.

- b. Tempat Penelitian

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam menangani masalah kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sehingga *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasional) dapat ditingkatkan oleh para Guru SMK.

c. Bagi pihak Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bacaan bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta pada umumnya dan mahasiswa Pendidikan Ekonomi pada khususnya.

**E. Kebaruan Penelitian**

Hasil F Square variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah  $0,042 < 0,35$  yang artinya hubungan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang kecil dan hasil perhitungan ini dapat dijadikan kebaruan penelitian karena hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Astuti dan Anang Kistyanto (2014), M As Djalali dan Christine Janavi (2017), Adi, I. K., Atmaja, W., Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2016) serta Astuti Rahmatun, T., & Kistyanto, A. (2014) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang besar antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.