

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 Anak Usia Dini. Melalui pendidikan anak usia dini 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 1 angka 14 menyatakan bahwa:

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Taman Kanak-Kanak yang selanjutnya disingkat TK, adalah salah satu bentuk satuan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak berusia 4 (empat) tahun sampai dengan 6 (enam) tahun (PP RI no 17 tahun 2010 bab I pasal 1 angka 4). Lebih lanjut dalam PP RI no 17 tahun 2010 bab III pasal 66 ayat 1 menyebutkan bahwa: *“Program pembelajaran TK, RA, dan bentuk lain yang sederajat dikembangkan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki SD, MI, atau bentuk lain yang sederajat.”*

Di Indonesia, hampir seluruh TK (lebih dari 99 %) adalah TK swasta yang dikembangkan oleh masyarakat secara swadaya. Para guru TK pun pada umumnya tidak memperoleh gaji yang pantas. Selain itu, jumlahnya kurang 1% yang berstatus PNS. Jumlah anak yang mengenyam pendidikan TK juga sangat rendah, yaitu sekitar 12 % (Slamet Suyanto, 2005: 2-3).

Di sisi lain, guru-guru TK harus siap dalam menerima kritikan dari orang tua murid yang kurang puas terhadap pelayanan pendidikan yang diberikan oleh guru-guru dimana mereka menempatkan anak-anak mereka untuk bersekolah. Guru-guru TK juga harus mampu memberikan pelayanan yang baik bagi anak didiknya. Hal ini sesuai yang ditegaskan oleh Pembina Yayasan Dian Dharma Jawa Tengah, Tuti Hendrawan, bahwa dibutuhkan kesabaran, ketelatenan, pengorbanan dan keikhlasan bagi guru TK dalam melaksanakan tugasnya. (www.jatengprov.go.id, 10 Oktober 2012)

Guru TK adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan Anak Usia Dini. Untuk melaksanakan tugasnya secara profesional, seorang guru TK 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 TK semakin bermakna strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi era global.

Menjadi guru anak usia dini tidaklah mudah, bahkan paling sulit di antara jenjang pendidikan lainnya. 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 TK mempunyai tanggung jawab lebih karena yang mereka layani adalah pendidikan anak usia dini yang menjadi dasar bagi jenjang pendidikan yang selanjutnya. Dinyatakan oleh Amir dan Erlin dalam Yufiarti dan Titi Chandrawati (2011: 5.5) untuk menjadi guru TK perlu memfokuskan semua kemampuan karena memang pilihan hati.

Lebih lanjut, Dirjen PAUD Nonformal dan Informal, Prof. Dr. Lydia Freyani Hawadi, Psi, dalam sambutannya pada Petunjuk Teknis Orientasi Teknis Pembelajaran PAUD menyampaikan bahwa 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 PAUD di Indonesia. Keterbatasan latar belakang pendidikan, keterbatasan mengakses program pengembangan diri, serta keterbatasan dukungan finansial merupakan alasan yang dirasakan para pendidik PAUD sekarang ini.

Dalam konteks perilaku keorganisasian dari persoalan yang terungkap di atas, yang mana guru TK dihadapkan oleh sejumlah tuntutan akan peran profesinya, dan dilain 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 OCB 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 OCB 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 OCB ini merefleksikan ciri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk

membalas tindakan organisasi (Luthans, 2006: 251). Sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku organisasi yang mencakup faktor kepribadian dan sikap kerja sebagai dasar utama.

Dalam perkembangannya, OCB 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 OCB 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 OCB 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 OCB. Guru di sekolah dengan OCB 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. OCB 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 TK di kabupaten Kudus 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 TK di kabupaten Kudus untuk melakukan aktivitas yang dilakukan secara sukarela dalam perilaku-perilaku yang melebihi persyaratan kerja formal (OCB).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada guru TK di kabupaten Kudus dan didukung dengan hasil wawancara terhadap 6 kepala TK di kabupaten Kudus yang dilakukan pada tanggal 25 dan 26 Februari 2013 ditemukan indikasi yang menunjukkan OCB guru TK di kabupaten Kudus belum optimal. Beberapa hal yang mengindikasikan belum optimalnya OCB guru TK 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 OCB di sekolah, diperlukan dukungan dan peran dari kepala sekolah. Didalam 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

transformatif 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 OCB. 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 OCB melalui beberapa cara. Pemimpin yang memberikan contoh untuk melakukan OCB, akan memotivasi bawahannya untuk melakukan OCB. 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 OCB guru adalah kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2012: 115) bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari OCB. Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Somech dan Drach-Zahavy (2000) terhadap 251 guru Israel menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan OCB.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robins, 2012:99).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah, pencurian, prestasi yang rendah, perpindahan/pergantian guru merupakan akibat dari ketidakpuasan guru atas perlakuan organisasi terhadap dirinya.

Beberapa penelitian tentang OCB pada guru sudah dilakukan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yilmaz dan Tasdan (2009) terhadap guru SD di Turki. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menentukan OCB guru SD di Turki dan persepsinya terhadap keadilan organisasi, dan untuk meneliti hubungan diantara keduanya. Sampel diambil dari 424 guru SD di Ankara, Turki. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ditemukan adanya hubungan yang positif antara OCB dan keadilan organisasi. Penelitian OCB guru TK juga pernah dilakukan oleh Izhar Oplatka dan Masadi Stundi (2011) terhadap guru TK di Israel. Penelitian tersebut bertujuan untuk mencari komponen dan penentu OCB guru TK. Penelitian dilakukan terhadap 12 guru TK di Israel dengan pendekatan kualitatif. Dari penelitian ditemukan bahwa komponen dan penentu OCB guru TK menekankan peran penting dari atasan dan iklim organisasi dalam meningkatkan derajat OCB guru TK, selain itu dimensi OCB (*helping, civic virtue, individual initiative*) seperti yang diuraikan oleh Organ sangat berpengaruh terhadap OCB guru TK.

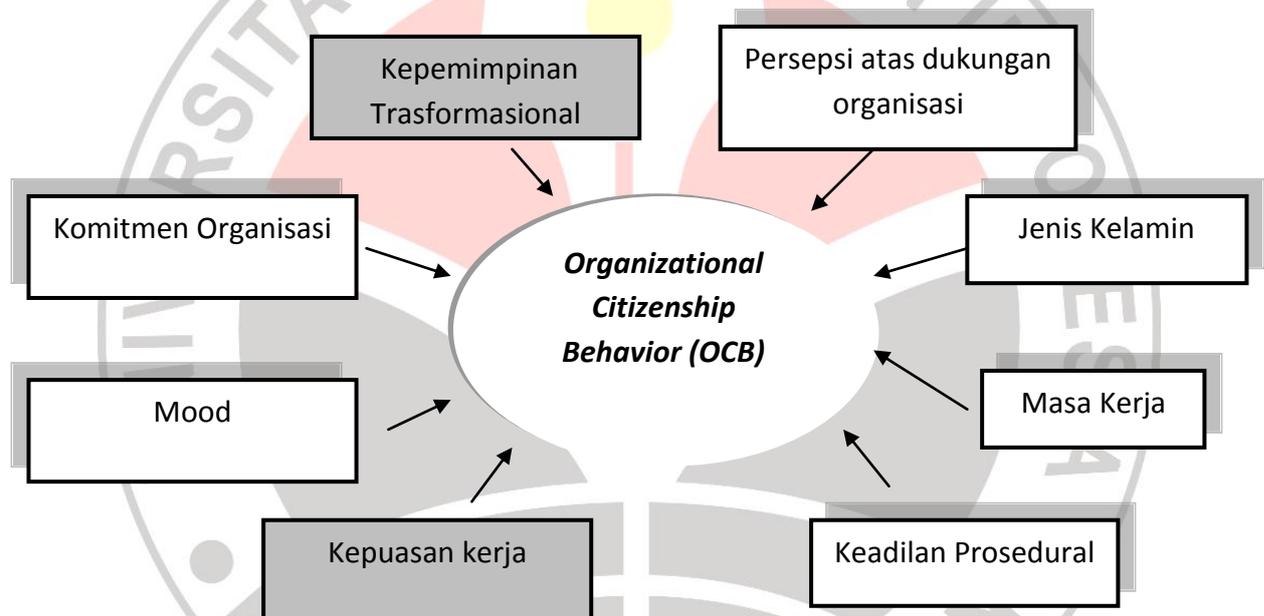
Berpijak pada elaborasi permasalahan di atas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta masih terbatasnya penelitian tentang OCB pada guru TK di Indonesia, maka peneliti tertarik dan perlu mengetahui lebih lanjut tentang kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru TK se- Kabupaten Kudus.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Secara konseptual, berbicara tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka sejumlah faktor-faktor yang berpengaruh dalam variabel ini cukup banyak. Munculnya OCB di kalangan karyawan, berdasar dari berbagai penelitian, dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, persepsi atas dukungan organisasi, jenis kelamin, masa kerja, keadilan prosedural, kepuasan kerja dan *mood*.

Agar lebih memahami identifikasi masalah tersebut, peneliti gambarkan secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi OCB berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lain ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB
Sumber: Hasil olahan peneliti

Hasil studi pendahuluan yang sudah dilakukan di lapangan, dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi OCB guru TK yang paling menonjol terlihat dengan kasat mata peneliti adalah kepemimpinan transformasional kepala TK dan kepuasan kerja guru.

TK sebagai organisasi pendidikan memerlukan seorang pemimpin dalam pelaksanaan pendidikan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepala TK adalah tulang punggung dinamika

sekolah. Eksistensi dan kemajuan TK sangat tergantung kepada kepala TK. Oleh sebab itu, kepala TK haruslah sosok yang dinamis, kreatif, dan kompetitif, serta tidak mudah menyerah, patah semangat, dan lemah cita-cita. Dalam kepemimpinan transformasional salah satu aktivitasnya adalah melakukan transformasi. Kepemimpinan transformasional menuntut kemampuan kepala TK dalam berkomunikasi, terutama komunikasi persuasif. Kepala TK yang mampu berkomunikasi secara persuasif dengan komunitasnya akan menjadi faktor pendukung dalam proses transformasi kepemimpinannya. Seorang kepala TK yang memiliki kepemimpinan transformasional memiliki sikap menghargai ide-ide baru, cara dan metode baru, serta praktik-praktik baru yang dilakukan oleh para guru dalam proses kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Dalam usaha menumbuhkan dan mengoptimalkan OCB di sekolah, diperlukan dukungan dan peran dari kepala sekolah (Somech & Ron, 2007:57). Melihat tugas, peran dan tuntutan dari guru TK maka diperlukan pimpinan yang bisa memberikan motivasi kepada para guru. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu memberikan motivasi kepada guru dan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih baik dari apa yang mereka gambarkan sebelumnya. Kepemimpinan ini mengutamakan memberikan kesempatan, dan atau mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah bersedia, tanpa paksaan, dan berpartisipasi.

Podsakoff dan Mac Kenzie dalam Organ (2006: 98-99) menghasilkan kesimpulan bahwa perilaku pemimpin transformasional secara signifikan berhubungan dengan perilaku dan tanggapan para pengikut untuk memerankan perilaku-perilaku OCB. 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 OCB melalui beberapa cara. Pemimpin yang memberikan contoh untuk melakukan OCB, akan memotivasi bawahannya untuk melakukan OCB.

Kepuasan kerja menjadi faktor penentu utama dari OCB. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2012: 115) bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari OCB. Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Somech dan Drach-Zahavy (2000) terhadap 251 guru Israel menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan OCB.

Kepuasan kerja guru merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan dalam setiap sekolah, karena tercapainya tujuan sekolah sangat ditentukan oleh unsur manusia dalam sekolah tersebut. Kepuasan kerja guru TK ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik. Guru yang puas dengan pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya dengan senang dan selalu berusaha agar pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya.

Adapun secara kontekstual, peneliti memilih lokasi penelitian TK di Kabupaten Kudus karena dekat dengan wilayah kerja peneliti dan peneliti memiliki kemudahan akses informasi dan data dalam melakukan penelitian di Kabupaten Kudus.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas, maka agar tidak meluasnya masalah sehubungan dengan adanya keterbatasan waktu, dana dan kemampuan untuk melaksanakan penelitian secara mendalam, maka permasalahan pokok yang dibahas dalam penelitian ini adalah: **“Seberapa Besar Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru TK se-Kabupaten Kudus?”**

Pertanyaan tersebut dapat dikembangkan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional kepala TK se-kabupaten Kudus?
- 2) Bagaimana gambaran kepuasan kerja para guru TK se- kabupaten Kudus?
- 3) Bagaimana gambaran *Organizational Citizenship Behavior* guru TK se-kabupaten Kudus?
- 4) Seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional kepala TK terhadap OCB guru TK se- kabupaten Kudus?
- 5) Seberapa besar kontribusi kepuasan kerja terhadap OCB guru TK se-kabupaten Kudus?
- 6) Seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional kepala TK dan kepuasan kerja terhadap OCB guru TK se-kabupaten Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan kepemimpinan transformasional kepala TK se- kabupaten Kudus.
2. Mendeskripsikan kepuasan kerja para guru TK se-kabupaten Kudus.
3. Mendeskripsikan *Organizational Citizenship Behavior* guru TK se-kabupaten Kudus.
4. Menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional kepala TK terhadap OCB guru TK se- kabupaten Kudus.
5. Menganalisis seberapa besar kontribusi kepuasan kerja terhadap OCB guru TK se-kabupaten Kudus.
6. Menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional kepala TK dan kepuasan kerja terhadap OCB guru TK se-kabupaten Kudus.

D. Metodologi Penelitian

Setiap penelitian memerlukan metodologi agar proses penelitian berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan. Adapun metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Adapun teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan angket. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup. Pemaparan lebih rinci terdapat di Bab III.

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

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kontribusi kepemimpinan transformasional kepala TK dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru TK.
- b. Menjadikan bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna menjadikan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bermanfaat bagi pengelola dan yayasan yang menyelenggarakan layanan Pendidikan Anak Usia Dini (TK) sebagai evaluasi terhadap manajemen personalianya, yaitu manajemen kepala TK dan guru, apakah sudah diselenggarakan dengan baik sehingga memunculkan OCB dari guru terhadap organisasi sekolah.
- b. Kepala TK, sebagai evaluasi atas kepemimpinannya, apakah kepemimpinannya sudah termasuk transformasional dan telah mampu memunculkan OCB bagi para guru.
- c. Para guru agar lebih berperan dalam penyelenggaraan pelayanan Pendidikan Anak Usia Dini dengan kesukarelaan seperti yang dimaksudkan dalam OCB.

- d. Para pejabat di lingkungan Dinas Pendidikan agar memberikan program-program pengembangan guru TK yang dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru TK, sehingga dengan ketrampilan baru tersebut dapat diaplikasikan untuk mendukung program-program di sekolah.

F. Struktur Organisasi Tesis

Tesis dalam penelitian ini terbagi dalam lima bab. Bab I adalah pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi tesis.

Dalam bab II akan diuraikan kajian pustaka, kerangka pemikiran, paradigma penelitian dan hipotesis penelitian. Dalam kajian pustaka diuraikan tentang kajian *Organizational Citizenship Behavior* dalam administrasi pendidikan, konsep kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

Bab III dalam penelitian ini membahas tentang metodologi penelitian. Dalam metodologi penelitian ini diuraikan tentang metode penelitian, pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan dan analisis data.

Sedangkan Bab IV akan dibahas tentang hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini Berisi hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan pembahasan khusus.

Selanjutnya Bab V berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi. Dalam kesimpulan akan diuraikan tentang hasil penelitian, selanjutnya peneliti akan memberikan rekomendasi dari hasil penelitian tesis.