

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia setiap negara memang berbeda-beda, tetapi itu semua bisa dikelola dan dikembangkan melalui pendidikan yang berkualitas dan bermutu serta terarah. Pendidikan merupakan sebuah kunci bagi sebuah negara agar bisa berkembang dan maju. Semakin bagus kualitas pendidikan di sebuah bangsa maka masyarakat atau penduduknya akan semakin baik kualitasnya.

Pendidikan akan membangun manusia yang berguna serta menjadikan bangsa semakin maju. Menjadi bangsa yang maju tentu merupakan cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap negara di dunia. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi adalah bagaimana pendidikan di suatu bangsa tersebut. Indonesia sendiri, sebagai sebuah bangsa yang ingin maju, sangat memperhatikan pendidikan bagi seluruh rakyatnya. Berbagai macam usaha pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pemerintah berkewajiban mengupayakan agar setiap warga negara dapat memperoleh pendidikan yang layak dan menjadi haknya, untuk menuju bangsa yang cerdas. Hal ini sudah tertuang dalam UUD 1945, pasal 31 ayat 1, bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran. Permendiknas nomor 20 tahun 2003 juga menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar

menjadi manusia yang, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Pendidikan di Indonesia, mulai dari pendidikan formal dan non formal baik yang bersifat pendidikan umum atau keagamaan, dan yang menggabungkan antara keduanya. Salah satu pendidikan yang bersifat keagamaan adalah lembaga pendidikan Islam. Lembaga pendidikan Islam sendiri memiliki jenjang mulai dari Raudatul Athfal, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, Pesantren, Perguruan Tinggi Islam dan lain-lain. Lembaga pendidikan Islam ini berada di bawah naungan Kementerian Agama RI.

Lembaga pendidikan Islam adalah sebagai wadah berlangsungnya proses pendidikan Islam yang bertujuan mengembangkan peserta didik yang beriman, berakhlak mulia, dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta berwawasan keislaman. Maka disinilah peran guru sebagai pengajar sangat diperlukan. Sehingga guru dituntut memiliki kemampuan yang profesional dan mumpuni, agar dapat menyampaikan ilmunya kepada peserta didik sesuai dengan harapan dan tujuan dari lembaga pendidikan Islam.

Kewajiban guru adalah memberikan pengajaran kepada peserta didik, namun seorang guru juga harus terus belajar sehingga keilmuan yang dimiliki tidak statis, namun terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Menurut Yati Ruhayati, dkk, guru adalah sosok individu yang memiliki kemampuan dalam mentransfer ilmu pengetahuan, informasi, atau pengalaman kepada peserta didiknya. Guru juga individu yang melakukan pekerjaannya

¹ Direktorat Jendral Pendidikan Islam, *Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan* (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2006), h.8.

berdasarkan pada kemampuan dalam mengarahkan pengalaman belajar peserta didik dalam suatu institusi pendidikan.² Disinilah banyak muncul permasalahan terhadap guru-guru, seperti guru yang malas, guru yang jarang hadir, guru yang buta teknologi, hanya sekedar transfer pengeahuan dan lain-lain. Maka disinilah pentingnya supervisi, dimana supervisi merupakan salah satu komponen dari sistem pendidikan yang sangat berperan memperbaiki kondisi sistem pembelajaran di sekolah.

Supervisi di dalam ilmu manajemen disebut *controlling* atau Pengawasan, yaitu sebuah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.³ Robert J. Mockler dalam T.Tani Handko, mendefinisikan pengawasan,

“Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.”⁴

Pengawasan di dalam pendidikan disebut dengan supervisi, sedangkan orang yang melakukan pengawasan disebut supervisor. Pengawasan pendidikan merupakan salah satu rangkaian yang penting dalam proses manajemen. Supervisi merupakan suatu kegiatan pengarahan terhadap kinerja tenaga pendidik untuk

²Yati Ruhayati, H. Yudha M. Saputra, dan Ahmad Hamidi, “Kontribusi Layanan Supervisi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Fasilitas Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani SMPN Se Kota Cimahi” *Jurnal Penelitian* Vol.10 No.2 (2009): h.1-14

³T. Tani Handoko, *Manajemen* (Yogyata: PT BPFE, 2001), h.359.

⁴ T. Tani Handoko, *Manajemen ...*, h.360.

memperbaiki suatu sistem pembelajaran dan pengajaran, memperbaiki tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran serta metode mengajar serta evaluasi pengajaran agar dapat diterima oleh peserta didik sehingga visi dan misi yang telah disusun di dalam lembaga pendidikan dapat terwujud yang akhirnya mampu melahirkan tenaga pendidik yang profesional dan peserta didik yang berkualitas. Melalui kegiatan pengawasan diharapkan setiap perencanaan pendidikan dapat tersusun secara cermat dan matang, setiap pelaksanaan kegiatan pendidikan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Pengawas sekolah adalah sebagai tenaga kependidikan yang mempunyai peran sangat strategis di dalam meningkatkan kualitas kinerja sekolah melalui pembinaan terhadap guru-guru di sekolah baik di bidang akademik ataupun bidang manajerial. Tugas seorang pengawas adalah melaksanakan penilaian dan pembinaan terhadap sekolah untuk meningkatkan mutu pembelajaran pada satuan pendidikan.⁵ Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Untuk itu, agar para guru mampu melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di sekolah perlu senantiasa mendapat penyegaran dalam bentuk bantuan teknis.

Supervisi tidak hanya dilakukan oleh supervisor fungsional baik dari Diknas atau Kemenag, tetapi supervisi juga dilakukan oleh kepala Sekolah/Madrasah. Ini berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah telah ditetapkan

⁵ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h.12.

bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kepala Sekolah/Madrasah memiliki tugas mengatur jalannya sekolah untuk mencapai visi dan misi, sehingga dituntut memiliki sejumlah kompetensi tersebut. Dimana salah satunya seorang kepala Sekolah/Madrasah harus memiliki kompetensi supervisi. Tujuan supervisi menurut Sahertian adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga mengembangkan potensi kualitas guru.⁶

Menurut Sahertian dalam Imam Setiyono mengemukakan,

“Melalui supervisi, diharapkan seorang guru dapat: (1) bekerja keras dan demokratis, (2) ramah dan suka mendengarkan orang lain, (3) sabar, (4) luas pandangan dan menaruh perhatian kepada orang lain, (5) penampilan pribadi yang menyenangkan dan sopan santun, (6) jujur, (7) suka humor, (8) kemampuan kerja yang baik dan konsisten, (9) menaruh perhatian pada problem siswa, (10) fleksibel dalam cara mengajar, (11) bisa menggunakan pujian dan mau memperbaiki, (12) pandai dalam mengajar pada bidang studi.”⁷

Supervisi pada praktiknya dibagi menjadi tiga model berdasarkan karakteristik pelaksanaannya, yaitu model supervisi tersebut adalah model ilmiah, model artistik dan model klinis. Ketiga model ini masing-masing memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda-beda.

⁶ Eny winaryati dan Mufnaety, “Kompetensi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pada Pembelajaran Ipa Smp Di Kota Semarang” *Seminar Hasil-Hasil Penelitian – LPPM UNIMUS*, ISBN : 978-602-18809-0-6 (2012), h.313-324.

⁷ Imam Setiyono, “Supervisi Pendidikan Sekolah dasar,” *Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol. 6, No.1 (2005): h.1-8

Supervisi tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan profesionalisme guru pada aspek memperbaiki perilaku guru dalam proses mengajar di sekolah. Tetapi lebih dari itu, supervisi yang dilakukan oleh kepala Sekolah/Madrasah sebagai *leader* diharapkan dapat memberikan motivasi kerja sebagai pengajar kepada guru-guru di sekolah dan menanamkan nilai-nilai tanggung jawab, keikhlasan, kerja keras, kesetiaan, pengorbanan dan lain-lain. Perilaku inilah yang diistilahkan dengan *Organizational citizenship behaviour* (OCB).

Seorang guru sebagai tenaga pendidik, boleh jadi sebenarnya seorang guru tidak senang mengajar, tetapi profesinya sebagai guru hanya sekedar untuk mencari nafkah atau penghasilan, sehingga pekerjaannya sebagai guru dinilai dari segi materi saja. Ketika orientasinya hanya materi saja, maka tidak jarang seorang guru tersebut akan mengalami kegoncangan apabila ia merasa beban kerja yang dipikulnya tidak seimbang dengan hasil yang ia terima. Hal ini nantinya juga akan mempengaruhi sikapnya terhadap anak didiknya di sekolah dan selanjutnya akan merusak atau mengurangi hasil dan nilai pendidikan yang diterima oleh anak didik. Disinilah pentingnya sikap dan perilaku yang baik bagi seorang guru dalam mendidik generasi muda.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sebuah perilaku yang dimiliki oleh seorang individu di dalam sebuah organisasi. Yaitu sikap loyalitas dan tanggung jawab serta rasa memiliki terhadap organisasi melebihi batas kewajiban dari tugas formal yang diberikan kepadanya. Sekolah merupakan sebuah organisasi di bidang pendidikan. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) juga bisa dikatakan sebagai pengabdian kepada organisasi. Stephen P.

Robbins dan Timothy A. Judge mengemukakan pentingnya *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam sebuah organisasi,

“Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka-yang akan memberikan kinerja di atas harapan. Dalam tempat kerja dinamis saat ini, yang tugas-tugas semakin meningkat dilaksanakan oleh tim dan fleksibilitas adalah genting, pekerja yang terlibat dalam perilaku kewargaan yang baik membantu rang lain dalam timnya, sukrela mengerjakan tambahan, menghindari konflik-konflik yang tidak perlu, menghormati semangat sebagaimana aturan dan peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu.”⁸

Teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali dikembangkan oleh Organ beserta para koleganya pada tahun 1983. Hal ini dijelaskan oleh Osman Titrek dkk, “*Smith, Organ and Near (1983) define OCB as an behaviours which individuals exhibit voluntarily with the aim of helping others in the organization in addition to the official role of the individual in the organization.*”⁹ Oriel J. Strickland juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa “*OCB is a construct that was introduced in the 1980s.*”¹⁰ Selanjutnya Organ (1988) di dalam penelitian Mariela Pavalache-Ilie, mendefinisikan bahwa “*organizational citizenship behavior (OCB) as individual behavior that is not*

⁸Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h.19.

⁹Osman Titrek, *et al.*, “The Relationship Among Emotional Intelligence (EQ), Organizational Justice (OJ), Organizational Citizenship Behaviour (OCB),” *International Journal Of Academic Research* Vol. 6. No. 1. (2014): h.213-220.

¹⁰Oriel J. Strickland, “The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors.” *The Journal of Psychology*, 144, 3 (2010): h.313–326.

explicitly or indirectly recognized by the formal reward system and that behaviour plays a vital role in the effective functioning of the organization.”¹¹

Organ mendefinisikan OCB sebagai tingkah laku perseorangan yang tidak wajib, yang mempunyai kebebasan untuk memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit tidak diakui oleh sistem *reward* dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi sebuah organisasi.¹² Jadi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Dimana orang yang menampilkan perilaku OCB dapat dikatakan karyawan yang baik.

Perilaku yang termasuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/tidak menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja. Ada lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang

¹¹Mariela Pavalache-Ilie, “Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees’ personality,” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 127 (2014): h.489 – 493.

¹²Eka sagita Putri, “Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik Terhadap Organization Citizenship Behavior Pada Karyawan,” (Artikel PDF, Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang, t.th), h.2.

dikembangkan oleh Organ, yaitu: *Altruisme, Conscientiousness, Civic virtue, Courtesy, dan Sportmanships*.¹³

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sangat berkaitan dengan organisasi dimana saat ini organisasi dituntut untuk bergerak dengan cepat, adaptif, tepat, dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penggerak yang penting dari suatu organisasi. Menurut Ahmadi dalam Meilani Sandjaja menjelaskan bahwa dalam era globalisasi ini, menuntut organisasi tidak hanya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga sumber daya manusia yang mampu menjalankan tanggung jawab di luar tugas yang dipersyaratkan padanya, dan menampilkan perilaku-perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan. Oleh karena itu, disinilah letak pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* bagi seorang karyawan dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi tersebut.¹⁴

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang membahas perilaku individu dalam organisasi. Hal ini dikemukakan oleh Johannes dan Paul Silitonga bahwa pada masa ini, ilmu manajemen sumber daya manusia telah berkembang pesat dan telah ditemukan banyak kajian-kajian ataupun studi-studi baru tentang manajemen sumber daya manusia. Salah satu kajian atau aspek baru yang diungkap mengenai manajemen

¹³Umiarti Sri Rejeki, *et al.*, "Peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi dengan komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* (ocb) karyawan balai besar pom di denpasar," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol.3, No.7 (2014) : h.403-423.

¹⁴Meilani Sandjaja, Dr. Seger Handoyo, "Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work Family Conflict* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1, No.02 (2012): h.73-80.

sumber daya manusia adalah *Organizational citizenship behaviour* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi.¹⁵

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah sebuah perilaku individu yang dilakukan secara sukarela tanpa mengharap reward, ini sangat sejalan dengan nilai-nilai Islam yang mengajarkan perilaku ikhlas dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam bekerja dan mencari nafkah. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Ilfi Nur Diana,

“Perilaku ini sebenarnya sangat identik dengan budaya bangsa kita yang mengedepankan gotong royong. Juga sangat sesuai dengan ajaran agama Islam yang mengajarkan perilaku ikhlas, yakni beribadah dan bekerja semata-mata karena Allah, tidak ingin mendapat pujian dari orang lain ataupun mendapat imbalan materi. Namun demikian, bangsa kita yang mayoritas penduduknya Islam justru sangat korup dan sangat pragmatis. Kinerja seseorang seringkali ditentukan oleh unsur materi. Islam mengajarkan bahwa dalam bekerja diterima tidaknya suatu amal tergantung pada niatnya, jika niatnya hanya materi maka ia akan mendapatkan duniawi semata, tetapi jika niat ikhlas karena Allah, maka dia juga akan mendapatkan pahala di samping materi. Oleh sebab itu, menjadi sangat penting berperilaku citizenship dalam bekerja.”¹⁶

Ayat Alquran yang berkaitan dengan keikhlasan pada surah An Nisa /4: 146:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ
مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۖ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Ayat Alquran yang berkaitan dengan keikhlasan pada surah Al An'am/6:162 :

¹⁵Johannes dan Paul Silitonga, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Citizenship Karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi,” *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.1, No.3 (2013): h.199.

¹⁶ Ilfi Nur Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam,” *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, No.2 (2012): h.141-148.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Perilaku inilah yang diharapkan dimiliki oleh para guru-guru agar dapat menciptakan suasana yang baik di lingkungan sekolah, yaitu guru yang ikhlas mengajarkan ilmu pengetahuan. Ketika guru-guru memiliki perilaku seperti ini, secara tidak langsung akan berimplikasi terhadap kemauan sekolah. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi dalam menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini. Bateman dan Organ pada tahun 1983 di dalam Johannes dan Paul Silitonga menyatakan bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall* berkorelasi positif dengan perilaku citizenship.¹⁷ Kemudian Sloat di dalam Ferry Novliadi, berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) apabila mereka: merasa puas dengan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas, dan percaya bahwa mereka diperlukan adil oleh organisasi.¹⁸ Mengenai ini Anik Herminingsih dalam penelitiannya juga menemukan pengaruh yang positif antara spiritualitas dan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).¹⁹ Ketika guru memiliki nilai OCB yang tinggi, maka dapat dikatakan bahwa guru tersebut memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Glickman (1981:43) bahwa dimana ciri-ciri seorang guru yang

¹⁷Johannes dan Paul Silitonga, *Pengaruh...*, h.200.

¹⁸Ferry Novliadi, "*Organizational citizenship behaviour Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasional*," (Makalah, Fakultas Kedokteran, Universitas Sumatera Utara, 2007), h.12.

¹⁹Anik Herminingsih, "Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, No.2 (2012): h.126-140.

komitmennya tinggi cenderung: perhatiannya tinggi terhadap siswa-siswanya dan guru-guru lainnya; waktu dan tenaganya yang disediakan banyak sekali; dan perhatian utamanya adalah bekerja sebanyak mungkin bagi kepentingan orang lain.²⁰

Penelitian ini akan dilaksanakan di kabupaten Balangan yang beribukotakan Paringin, terletak di koordinat 2001'37" sampai dengan 20 35'58" Lintang Selatan dan 1140 50'24" sampai dengan 1150 50'24" Bujur Timur. Kabupaten Balangan memiliki luas wilayah sebesar 1.878,3 km² atau hanya 5 persen dari luas wilayah Propinsi Kalimantan Selatan.

Kabupaten Balangan merupakan kabupaten pemekaran dari Kabupaten Hulu Sungai Utara yang ditetapkan berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2003 tanggal 25 Februari 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan undang-undang tersebut, Menteri Dalam Negeri Hari Sabarno meresmikan Kabupaten Balangan pada tanggal 8 April 2003 yang kemudian menjadi hari jadinya.

Kabupaten Balangan sebagai sebuah kabupaten yang baru berdiri, masih banyak perlu penataan dan pembenahan di segala aspek untuk menuju kabupaten yang mandiri dan berkemajuan. Salah satu pembenahan yang perlu dilakukan adalah di bidang pendidikan. Tercatat ada 7 buah Madrasah Ibtidaiyah negeri dan 27 buah Madrasah Ibtidaiyah swasta; 5 buah Madrasah Tsanawiyah negeri dan 12 buah Madrasah Tsanawiyah swasta; 4 buah Madrasah Aliyah negeri dan 2 buah

²⁰Imam Gunawan, "Mengembangkan Alternatif-Alternatif Pendekatan dalam Pelaksanaan Supervisi Pengajaran," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol.24, N.6 (2015): h.467-482.

Madrasah Aliyah swasta. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah-sekolah swasta masih mendominasi di kabupaten Balangan.

Guru-guru yang mengajar pun masih banyak yang berstatus honorer dengan gaji yang tidak terlalu besar, dan semata-mata mengharapkan dari dana bantuan BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Berbeda dengan sekolah-sekolah yang sudah berstatus negeri, dimana kebanyakan tenaga pengajarnya sudah bersatatus pegawai negeri dan memiliki fasilitas yang sudah lebih baik dibandingkan dengan swasta. Guru-guru honorer ini lah yang dengan keikhlasannya berjuang untuk menjalankan tugas sebagai tenaga pengajar.

Sekolah-sekolah swasta juga berperan dalam mencerdaskan anak bangsa, walaupun dengan segala kekurangannya. Sekolah-sekolah swasta juga didirikan agar bagi orang tua tidak perlu jauh-jauh untuk menyekolahkan anak-anak mereka, sehingga pada setiap kecamatan sudah ada sekolah-sekolah swasta yang siap untuk menampung anak didiknya.

Sekolah-sekolah swasta perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah kabupaten Balangan agar lebih baik dan maju. Baik dari perhatian dari aspek fasilitas maupun tenaga pendidik dan kependidikannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti secara ilmiah tentang variabel model supervisi dan variabel *Organizational citizenship behaviour* (OCB). Adapun judul yang penulis formulasikan adalah **“Pengaruh Model Supervisi terhadap *Organizational citizenship behaviour* Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Model Supervisi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penulis ke dalam sub-sub masalah untuk memperjelas penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana model supervisi yang dilaksanakan oleh kepala Madrasah terhadap Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan?
2. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara model supervisi Ilmiah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara model supervisi Klinis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara model supervisi Artistik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan bagaimana model supervisi yang dilaksanakan oleh kepala Madrasah terhadap Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.

2. Untuk menjelaskan bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.
3. Untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara model supervisi Ilmiah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.
4. Untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara model supervisi Klinis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.
5. Untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara model supervisi Artistik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi sebuah pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan topik-topik kebijakan pendidikan nasional yang dikaitkan dengan kajian psikologis dan sosiologis. Kajian ini juga sebagai sebuah pengembangan terhadap teori-teori pendidikan yang berkaitan dengan kegiatan supervisi pendidikan dan tentang perilaku individu dalam organisasi, yang diistilahkan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Praktis

- a. Sebagai bahan masukan dan saran untuk meningkatkan efektivitas sekolah melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi para guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.
- b. Sebagai masukan terhadap kegiatan supervisi di sekolah menuju proses pembelajaran yang lebih efektif dan efisien pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.
- c. Memberikan masukan bagi Kemenag Kabupaten Balangan di bidang supervisi. Dan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan basis pola kebijakan terkait pengawasan.

E. Anggapan Dasar

Supervisi berfungsi memperbaiki dan membina kualitas guru ke arah yang lebih baik berdasarkan standar yang telah ditetapkan, guna mencapai pendidikan yang bermutu. Ada tiga jenis model supervisi yang digolongkan oleh para ahli berdasarkan karakternya masing-masing.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sebuah perilaku individu dalam sebuah organisasi, dimana perilaku ini menjadi nilai tambah, dalam hal ini bagi seorang guru. Ada banyak faktor yang membentuk perilaku tersebut, pengawasan/supervisi merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.

Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala Madrasah dengan model supervisinya yang bermacam-macam, pada dasarnya bisa dijadikan sebagai media dalam membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.

Dengan kata lain, model supervisi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian merupakan sebuah kesimpulan sementara yang akan dibuktikan dalam penelitian ini lebih lanjutnya.²¹ Hipotesis dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh model supervisi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan, yang mempunyai dua variabel, yaitu model supervisi sebagai variabel bebas, yang kemudian dijabarkan ke dalam sub variabel menjadi tiga bagian, yaitu variabel model ilmiah, model klinis dan variabel model artistik. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru MTs sebagai variabel terikat. Hipotesis ini merujuk pada teori Bateman dan Organ (1983) yang menyatakan bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall* berkorelasi positif dengan perilaku citizenship.²² Peneliti menyusun tiga bentuk hipotesis, yaitu:

Pertama,

- H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara model supervisi Ilmiah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.

²¹M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2014), h.85.

²²Johannes dan Paul Silitonga, *Pengaruh...*, h.198-214.

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara model supervisi Ilmiah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.

Kedua,

- H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara model supervisi Klinis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.
- H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara model supervisi Klinis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.

Ketiga,

- H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara model supervisi Artistik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.
- H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara model supervisi Artistik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Balangan.

G. Definisi Operasional

1. Model Supervisi

Ada tiga model dalam supervisi pendidikan yaitu: Model supervisi ilmiah model supervisi klinis dan model supervisi artistik. Model Supervisi Ilmiah (Scientifict) merupakan medel pendekatan supervisi yang menekankan pada penggunaan skala penilaian yang bersifat sistematis dan

prosedural. Model Supervisi Klinis adalah bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui siklus yang sistematis dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang penampilan mengajar yang nyata, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara rasional. Model Supervisi Artistik adalah kegiatan menggerakkan orang lain, oleh karenanya dalam supervisi perlu kiat dan seni agar orang lain mau berbuat untuk berubah dari kebiasaan lama kepada kerja baru dalam upaya mencapai kemajuan, inilah yang disebut model artistik.

Model-model inilah yang dilaksanakan oleh supervisor, namun yang dimaksud supervisor disini adalah kepala Madrasah yang berperan sebagai supervisor di sekolahnya, berdasarkan Permendiknas nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku-perilaku dari para pekerja yang melebihi yang disyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/*reward* yang resmi/formal, dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sikap loyalitas dan tanggung jawab serta rasa memiliki terhadap organisasi melebihi batas kewajiban dari tugas formal yang diberikan kepadanya, dan secara jobness ini tidak mempengaruhi upah/imbalan. Seperti perilaku menolong rekan kerja yang kelebihan

tugas, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, menghindari konflik dan lain-lain.

3. Guru Madrasah Tsanawiyah

Guru adalah tenaga pendidik profesional di lembaga pendidikan yang bertugas memberikan pengajaran kepada siswa, sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Baik yang berstatus PNS ataupun honorer. Berdasarkan Permendiknas No. 16, Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007, Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, pada pasal 1, dijelaskan bahwa kualifikasi akademik Guru SMP/MTs, yaitu: Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

H. Telaah Pustaka

Penelitian oleh Effie Rahmawati (Pasca Sarjana IAIN Antasari Banjarmasin, 2013). Judung penelitian *Hubungan Kompetensi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kompetensi Guru PAI SMPN se Kabupaten Tanah Laut*. Kata kunci: kompetensi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru PAI SMPN. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berjenis korelasional.

Hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi pengawas dengan kompetensi guru yaitu 0,499, dengan pengaruh sebesar 36,9%. Dan terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan

kepala sekolah dengan kompetensi guru, yaitu 0,758 (68,2%). Serta terdapat hubungan yang positif antara kompetensi pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru PAI secara bersama-sama, dan hubungannya cukup besar yaitu 0,830 (66,5%).²³

Yati Ruhayati, dkk, (2009), dengan judul penelitian, "*Kontribusi Layanan Supervisi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Fasilitas Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani SMPN Se Kota Cimahi.*" Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan dan informasi mengenai kontribusi layanan supervise, kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru pendidikan jasmani di SLTP se Kota Cimahi. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif. Penyelidikan yang menuturkan, menganalisa, dan mengklarifikasikan penyelidikan dengan teknik survey, interview, angket, observasi atau dengan tes. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah layanan supervisi mempunyai kontribusi sebesar 73,45%, kepemimpinan kepala sekolah sebesar 31,36%, dan fasilitas pembelajaran sebesar 33,2~10. Artinya variabel-variabel yang menjadi faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru pendidikan jasmani. Untuk itu diperlukan upaya dari institusi pendidikan dasar di Kota Cimahi dengan memberikan arahan kepada pimpinan sekolah dasar untuk bekerja lebih optimal.²⁴

²³Effie Rahmawati, "Hubungan Kompetensi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kompetensi Guru PAI SMPN se Kabupaten Tanah Laut" (Tesis Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin, 2013).

²⁴ Yati Ruhayati, *Kontribusi ...*, h.1-14

Nunu Nuchiyah, dkk. (2007), *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa.”* Keberhasilan prestasi belajar siswa kelas VI di Sekolah Dasar didukung dan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal maupun faktor internal siswa. Kedua faktor tersebut salah satunya adalah faktor Kepala Sekolah dan kinerja mengajar guru, dari kedua faktor tersebut sangat menentukan terhadap peningkatan prestasi belajar siswa kelas VI di Sekolah Dasar. Kepemimpinan Kepala sekolah dan kinerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian prestasi belajar siswa kelas VI Sekolah Dasar. Penelitian ini dipusatkan pada tingkat pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa kelas VI semester 1 Sekolah Dasar Negeri tahun 2004-2005 di Kecamatan Pabuaran Kabupaten Serang. Ada tiga masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap prestasi belajar siswa kelas VI sekolah Dasar.
2. Seberapa besar pengaruh kinerja mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa kelas VI Sekolah Dasar.
3. Seberapa besar secara bersama pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar terhadap prestasi belajar siswa.

Penelitian ini menggunakan metode diskriptif dan pendekatan kuantitatif, data terkumpul melalui angket diolah melibatkan perhitungan statistik secara manual dengan mempergunakan rumus korelasi Spermank Rank, hasil pengelolaan data selanjutnya ditafsirkan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Setelah diolah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini seluruhnya diterima dan didukung oleh data empirik sehingga dapat ditafsirkan bahwa :- Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang signifikan yaitu 46 % terhadap prestasi

belajar siswa kelas VI semester 1 Sekolah Dasar.- Kinerja mengajar guru memiliki pengaruh yang signifikan yaitu 53 % terhadap prestasi belajar siswa.- Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja mengajar guru bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat yaitu 67 % terhadap prestasi belajar siswa kelas VI tahun ajaran 2004-2005. Rekomendasi diajukan kepada semua pihak untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini, antara lain bagi penelitian lanjutan direkomendasikan untuk mengadakan penelitian dengan pendekatan dan metode yang berbeda. Di samping itu, dianjurkan untuk menindak lanjuti hasil-hasil penelitian ini dengan ruang lingkup dan sampel penelitian yang lebih luas. **Kata Kunci** : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Mengajar Guru, Prestasi Belajar Siswa.²⁵

Sri Yuliyanti, Desi Nurhimahyanti, (2012), dengan judul penelitian, *“Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di Sd Al-Falah Assalam Tropodo Sidoarjo.”* Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah di SD Al-Falah Assalam Tropodo Sidoarjo dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Fokus pada penelitian ini adalah: (1) Peran kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran, (2) Kompetensi pedagogik guru, (3) Faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru, (4) Usaha-usaha dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SD Al-Falah Assalam Tropodo Sidoarjo. SD Al-Falah Assalam Tropodo Sidoarjo merupakan salah satu sekolah swasta favorit yang ada di wilayah tropodo kec. Waru. Hal ini

²⁵ Nunu Nuchiyah, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa.” *Jurnal Pendidikan dasar*, Vol.7 no.7 (2007): t.h.

dibuktikan dengan meningkatnya jumlah peserta didik setiap tahunnya, prestasi akademik dan non akademik yang diraih siswa, akses yang mudah, gedung yang bagus serta pengelompokan kelas yang berdasarkan jenisnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Rancangan yang digunakan adalah studi kasus yang dilakukan di SD Al-Falah Assalam Tropodo Sidoarjo.

Adapun teknik penelitian untuk mengambil data di lapangan yakni dengan teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh temuan penelitian di SD Al-Falah Assalam Tropodo sebagai berikut (1) Dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang supervisi pembelajaran kepala sekolah memulai dengan perencanaan jadwal supervisi, pelaksanaan menggunakan model, pendekatan dan teknik supervisi, observasi kelas dilakukan dengan menggunakan instrument, dan mendaklanjuti supervisi, (2) Sebagian guru sudah memiliki kompetensi pedagogik yang baik dan sebagian dalam proses peningkatan kompetensi pedagogik, (3) Faktor penghambat dari guru itu sendiri, perbedaan latar belakang, karakteristik guru dan guru yang masih heterogen, (4) Usaha yang dilakukan melalui pembinaan disiplin kinerja guru, membangkitkan motivasi dan semangat kepada guru serta memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Kata Kunci: supervisi pembelajaran, kepala sekolah, kompetensi pedagogik.²⁶

²⁶ Sri Yuliyanti, Desi Nurhimahyanti, *“Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di Sd Al-Falah Assalam Tropodo Sidoarjo.”* Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol.1, no.1, (2012): h.1-8.

Luh Amani, dkk. (2013), dengan judul penelitian, *“Implementasi Supervisi Klinis dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Guru Mengelola Proses Pembelajaran pada Guru SD Se-Gugus VII Kecamatan Sawan.”* Penelitian Tindakan Sekolah yang dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui kemampuan guru mata pelajaran IPS SD Se-Gugus VII Kecamatan Sawan tahun pelajaran 2012/2013 dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan kelengkapan administrasi, serta mengetahui kendala yang dihadapi guru mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial melalui supervisi klinis. Penelitian dilaksanakan dua siklus dengan subjek sebanyak 21 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi untuk data kemampuan guru merencanakan proses pembelajaran dan melaksanakan proses pembelajaran. Data tersebut selanjutnya dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi supervisi klinis mampu meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Kata Kunci : Supervisi klinis, kemampuan guru mengelola proses pembelajaran.²⁷

Renske A.M. de Kleijn, dkk, (2012). Penelitian yang berjudul *“Master’s thesis supervision: relations between perceptions of the supervisor–student relationship, final grade, perceived supervisor contribution to learning and student satisfaction.”* Pengawasan tesis master adalah tugas yang kompleks mengingat tujuan dua kali lipat dari tesis (pembelajaran dan penilaian). Sebuah aspek penting dari pengawasan adalah hubungan pengawasan-mahasiswa.

²⁷ Luh Amani, Nyoman Dantas, Wayan Lasmawan, “Implementasi Supervisi Klinis dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Guru Mengelola Proses Pembelajaran pada Guru SD Se-Gugus VII Kecamatan Sawan.” *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.3 (2013): t.h.

Penelitian ini kuantitatif (N = 401) menyelidiki bagaimana persepsi dari hubungan atasan-mahasiswa terkait dengan tiga variabel dependen: nilai akhir, kontribusi pengawas dianggap belajar, dan kepuasan mahasiswa. Hubungan atasan-siswa ini dikonsepsi dengan cara dua dimensi interpersonal: kontrol dan afiliasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat yang lebih besar dari afiliasi itu terkait dengan ukuran hasil yang lebih tinggi. Kontrol memiliki hubungan positif dengan kontribusi pengawas dianggap pembelajaran dan kepuasan. Hubungan antara kontrol dan kelas final berbentuk-U, menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kontrol yang dirasakan terkait dengan nilai terendah. Hasil menyiratkan bahwa penting bagi pengawas dianggap sebagai sangat berafiliasi dan kontrol yang harus skor hati-hati. Kata kunci: pengawasan; tesis master; kepuasan mahasiswa; perspektif relasional; pemodelan persamaan struktural.²⁸

Made Artini, Nyoman Dantes, I Made Yudana, *“Pengaruh Supervisi Klinis Terhadap Kemampuan Guru Melaksanakan Pengelolaan Proses Pembelajaran Dalam Rangka Pelaksanaan Kurikulum 2013.”* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan supervisi klinis terhadap kemampuan guru dalam menyusun RPP dan mengelola proses pembelajaran pada guru SD di Gugus VIII Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng. Pada pelaksanaan Kurikulum 2013 kemampuan guru melaksanakan pengelolaan proses pembelajaran masih kurang. Hal ini disebabkan karena guru belum mendapatkan bimbingan yang optimal. Subjek penelitian sebanyak 19 orang guru kelas IV, V,

²⁸Renske A.M. de Kleijn, *et al.*, “Master’s thesis supervision: relations between perceptions of the supervisor–student relationship, final grade, perceived supervisor contribution to learning and student satisfaction,” *Studies in Higher Education*, Vol.37, No.8 (2012): h.925-939.

dan VI di Gugus VIII Kecamatan Sawan. Pengumpulan data dilakukan dengan panduan observasi untuk mengumpulkan data tentang kemampuan guru menyusun RPP dan mengelola proses pembelajaran. Data dianalisis dengan menerapkan rumus-rumus statistik deskriptif dan uji t. Hasil analisis data menunjukkan 1) terdapat pengaruh penerapan supervisi klinis terhadap kemampuan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran pada guru SD di Gugus VIII Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng, dengan kategori sebelum guru diberikan tindakan cukup baik, setelah tindakan sangat baik, 2) terdapat pengaruh penerapan supervisi klinis terhadap kemampuan mengelola proses pembelajaran pada guru SD di Gugus VIII Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng, dengan kategori sebelum tindakan cukup baik, setelah tindakan baik. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan setelah penerapan supervisi klinis kemampuan guru melaksanakan pengelolaan proses pembelajaran dalam rangka pelaksanaan Kurikulum 2013 dapat meningkat. Kata Kunci: supervisi klinis, pengelolaan proses pembelajaran.²⁹

Alfian Noor (Pascasarjana Magister Manajemen, Unlam, 2011). Judul Tesis *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Rektorat Unlam Banjarmasin*. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris adanya pengaruh baik secara simultan maupun parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

²⁹ Made Artini, Nyoman Dantes, I Made Yudana, "Pengaruh Supervisi Klinis Terhadap Kemampuan Guru Melaksanakan Pengelolaan Proses Pembelajaran Dalam Rangka Pelaksanaan Kurikulum 2013." E-Jurnal Studi Pendidikan Dasar; Universitas Pendidikan Ganesha, e-mail: (made.artini, nyoman dantes, I made yudana) @pasca.undiksha.ac.id.

Karyawan Rektorat Unlam Banjarmasin dan menganalisis faktor manakah diantara kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang mempunyai pengaruh paling signifikan, diukur dengan analisis linier regresi berganda.

Hasil penelitian terhadap Karyawan Rektorat Unlam Banjarmasin menunjukkan bahwa secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dan secara parsial kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Karyawan Rektorat Unlam Banjarmasin. Sedangkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan lebih besar dibanding kepuasan kerja. Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.³⁰

Yusuf Inandi dan Ayşe Sezin Büyüközkan (2013). Judul penelitiannya “*The Effect of Organizational Citizenship Behaviours of Primary School Teachers on Their Burnout.*” Dalam penelitian ini apakah perilaku warga organisasi guru sekolah dasar memprediksi tingkat *burnout* mereka. Korelasi dan analisis regresi digunakan untuk ini. Model survei digunakan dalam penelitian deskriptif ini. Data dikumpulkan dari 1.699 guru sekolah dasar bekerja di Mersin. Gejala *burnout Inventory and Organizational Citizenship* yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini terlihat bahwa perilaku guru efek kewarganegaraan organisasi *burnout* mereka pada tingkat yang rendah dan dua variabel ini dalam hubungan negatif. Hampir semua dimensi perilaku kewarganegaraan organisasi

³⁰ Alfian Noor, “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Rektorat Unlam Banjarmasin*” (Tesis Pascasarja Magister Manajemen, Unlam, 2011).

yang guru menunjukkan dengan mengadopsi pekerjaan lingkungan dan peduli tentang rekan kerja berpengaruh pada tingkat *burnout* mereka. Mengingat guru dengan indikasi *burnout* telah pengaruh negatif pada diri mereka sendiri dan siswa mereka, kondisi kerja yang positif yang dihasilkan dari perilaku guru kewarganegaraan organisasi akan memberikan kontribusi untuk staf sekolah dan siswa secara positif. Dalam hal ini, peningkatan kewarganegaraan organisasi dapat dilihat sebagai unsur penurunan kelelahan karyawan. Kata kunci Organizational Citizenship Behaviour, *Burnout*, Guru Sekolah Dasar, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Altruisme.³¹

Johannes dan Paul Silitonga (2013) dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Citizenship Karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan karyawan Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry., Ltd Tanjung Jabung Barat Resident, Jambi. Penelitian ini adalah penelitian survey karena pengumpulan data mengandalkan angket atau kuesioner dan dilihat dari tujuannya penelitian ini adalah asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dan dummy masa kerja terhadap perilaku citizenship karyawan PT. Lontar papyrus pulp & paper industry, Kabupaten Tanjung. Sampel penelitian ini dipilih bentuk beberapa divisi ditentukan yang

³¹ Yusuf Inandi dan Ayşe Sezin Büyüközkan, “The Effect of Organizational Citizenship Behaviours of Primary School Teachers on Their Burnout,” *Studies in Hinger Education*, Vol.37, No.8 (2012): h.925-939.

terdiri dari 160 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi dan variabel dummy (kepemilikan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan karyawan. Tapi sebagian, budaya organisasi adalah satu-satunya yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja dan variabel dummy (kepemilikan) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar mengembangkan budaya untuk membuat dampak yang lebih signifikan pada kinerja perusahaan.³²

Anik Herminingsih (2012) dengan judul penelitiannya "*Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)*". Dalam penelitian ini berujuan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas dan kepuasan kerja terhadap OCB karyawan non dosen di Universitas Mercu Buana Jakarta, dengan melibatkan sebanyak 103 orang responden. Data dianalisis dengan model persamaan struktural (Structural Equation Modeling) dengan paket program AMOS 19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat spiritualitas dan OCB para karyawan termasuk dalam taraf baik, sedangkan kepuasan kerja dalam taraf sedang. Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan OCB karyawan, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.³³

³²Johannes dan Paul Silitonga, *Pengaruh...*, h.198-214.

³³Anik Herminingsih, *Spiritualitas...*, h.126-140.

Alimatus Sahrah, Penelitian yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Jenis Kelamin Para Perawat Rumah Sakit.*” Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat Rumah Sakit PB Yogyakarta, serta mencari perbedaan OCB perawat pria dan perawat wanita. Subjek penelitian ini terdiri dari 15 perawat pria dan 16 perawat wanita di Rumah Sakit PB Yogyakarta yang telah memenuhi persyaratan penelitian yaitu memiliki pengalaman kerja sebagai paramedis perawat minimal selama 1 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Kepuasan Kerja dan Skala Organizational Citizenship Behavior. Hasil analisis korelasi product moment menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB para perawat, yaitu sebesar $r_{xy} = 0,355$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian adalah diterima. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat rumah sakit itu, akan diikuti kecenderungan semakintingginya OCB dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Atau semakin rendah perawat rumah sakit itu merasakan adanya kepuasan kerja, maka akan diikuti oleh kurangnya OCB perawat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sumbangan kepuasan kerja terhadap peningkatan OCB sebesar 12,6% sehingga sumbangan oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya organizational citizenship behavior ini sebesar 87,4% . Hasil analisis hipotesis kedua dengan menggunakan analisis uji komparasi Mann-Whitney test, diperoleh perbedaan OCB yang signifikan ($p < 0,05$) antara kelompok perawat pria dan wanita. OCB perawat wanita (rerata=197,40) menunjukkan lebih tinggi dari pada

OCB perawat pria (rerata=172,63). Kata kunci : kepuasan kerja, organizational citizenship behavior.³⁴

Rita Susanti, (2015), dengan judul penelitian, “Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior(OCB) Pada Karyawan.” Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif yang dapat dimunculkan dengan faktor religiusitas dan kualitas kehidupan kerja organisasi. Tujuan penelitian ini ingin melihat pengaruh Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku baik warga organisasi (OCB). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Universitas Islam Negeri Sultan Syarim Kasim Riau Pekanbaru pada empat fakultas sebanyak 69 orang. Data hasil penelitian ini dikumpulkan menggunakan beberapa skala, diantaranya skala Organizational citizenship behavior (OCB) dari Podsakoff (2001). skala Religiusitas yang berdasarkan teori Glock dan Stark (1994), skala kualitas kehidupan kerja dari Cascio (2003). Teknik yang digunakan untuk menganalisa data adalah teknik analisis regresi ganda. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menghasilkan nilai F sebesar $F=3,220$ dengan nilai signifikansi $p=0,047$, $p \leq 0,05$ artinya religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dapat memprediksi OCB karyawan. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizen-ship Behavior (OCB) dapat berkembang dengan adanya

³⁴ Alimatus Sahrah, “*Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Jenis Kelamin Para Perawat Rumah Sakit.*” Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta, E-Jurnal.

religiusitas dan kualitas ke-hidupan kerja yang baik dari karyawan. Kata Kunci :

OCB, religiusitas, kualitas kehidupan kerja.³⁵

Tabel 1.1
Telaah Pustaka

Judul	Peneliti	Varibel Independent	Variabel Dependent	Keterangan
Hubungan Kompetensi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kompetensi Guru PAI SMPN se Kabupaten Tanah Laut	Effie Rahmawati	kompetensi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah,.	komptensi guru PAI SMPN	Tesis Pasca Sarjana IAIN Antasari Banjarmasin, 2013
Kontribusi Layanan Supervisi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Fasilitas Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani SMPN Se Kota Cimahi	Yati Ruhayati, dkk,	Layanan Supervisi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Fasilitas Pembelajaran	Kinerja Guru Pendidikan Jasmani SMPN Se Kota Cimahi	Jurnal Penelitian Vol.10 No.2, 2009
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa	Nunu Nuchiyah	Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru	Prestasi Belajar Siswa	Jurnal Pendidikan dasar, Vol.7 no.7, 2007
Implementasi Supervisi Klinis dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Guru Mengelola Proses Pembelajaran pada Guru SD Se-Gugus VII Kecamatan Sawan	Luh Amani, dkk	-	-	e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.3, 2013
Master's thesis supervision: relations between perceptions of	Renske A.M. de Kleijn, dkk,	Master's thesis supervision	nilai akhir, kontribusi pengawas dan	Jurnal Studies in Hinger

³⁵ Rita Susanti, "Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior(OCB) Pada Karyawan." Jurnal Psikologi, Vol.11, no.2 (2015): h. 94-102.

the supervisor–student relationship, final grade, perceived supervisor contribution to learning and student satisfaction			kepuasan mahasiswa	Education, Vol.37, No.8 (2012): h.925-939.
Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Rektorat Unlam Banjarmasin	Alfian Noor	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	OCB Karyawan Rektorat Unlam Banjarmasin	Tesis Pascasarja Magister Manajemen, Unlam, 2011
The Effect of Organizational Citizenship Behaviours of Primary School Teachers on Their Burnout	Yusuf Inandi dan Ayşe Sezin Büyüközkan	OCB Guru Sekolah Dasar	Stres Kerja	
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Citizenship Karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi	Johannes dan Paul Silitonga	Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi	OCB Karyawan	Jurnal Dinamika Manajemen, Vol.1, No.3, 2013
Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Anik Herminingsih	Spiritualitas dan Kepuasan Kerja	Organizational citizenship behaviour (OCB)	Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, No.2, 2012
Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Jenis Kelamin Para Perawat Rumah Sakit	Alimatus Sahrah	organizational citizenship behavior	kepuasan kerja dan jenis kelamin	E-Jurnal, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior(OCB) Pada Karyawan	Rita Susanti	religiusitas, kualitas kehidupan kerja.	organizational citizenship behavior	Jurnal Psikologi, Vol.11, no.2 (2015): h. 94-102.

Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di Sd Al-Falah Assalam Tropodo Sidoarjo	Sri Yuliyanti, Desi Nurhimahyanti	-	-	Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol.1, no.1, (2012): h.1-8.
Pengaruh Supervisi Klinis Terhadap Kemampuan Guru Melaksanakan Pengelolaan Proses Pembelajaran Dalam Rangka Pelaksanaan Kurikulum 2013	Made Artini, Nyoman Dantes, I Made Yudana	supervisi klinis	pengelolaan proses pembelajaran	E-Jurnal Studi Pendidikan Dasar; Universitas Pendidikan Ganesha

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang penulis dapatkan, para peneliti tersebut membahas variabel Supervisi baik dari aspek kinerja, kompetensi, pembelajaran, supervisi kepala sekolah, supervisi guru, layanan supervisi, manajemen supervisi dan sebagainya. Sedangkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditempatkan oleh para peneliti baik sebagai variabel bebas maupun variabel terikat yang dikorelasikan dengan babagai variabel lainnya, seperti: kepuasan kerja, budaya organisasi, stres kerja, interaksi atasan-bawahan, sumber daya manusia, komitmen, spritualitas, kepemimpinan, emosional intelegensi, pengawasan, motivasi, kinerja dan lain sebagainya.

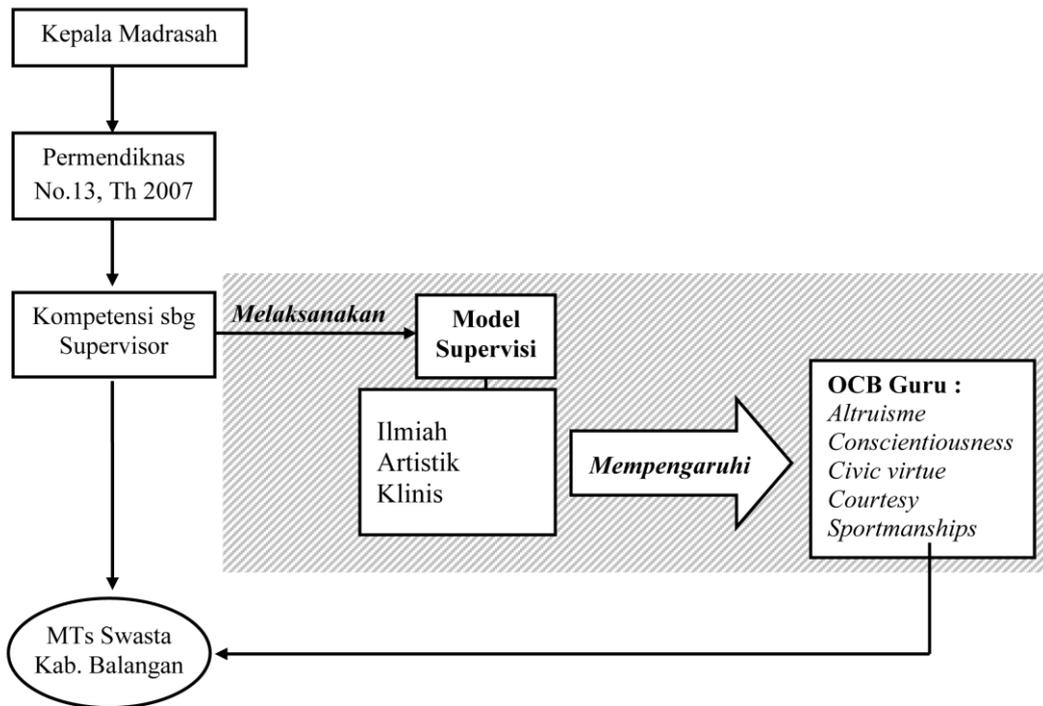
Rancangan metodologi yang mereka gunakan sebagian besar adalah dengan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pada hubungan korelasi untuk mencari pengaruh antar variabel. Data yang diperoleh dari responden diambil dari kuesioner ataupun angket.

Oleh karena itu, dalam hal ini penulis mengambil variabel supervisi yang dikorelasikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang segmentasinya adalah guru MTs. Kemudian metode yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Data dijangkau melalui kuesioner yang akan disusun berikutnya.

I. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibangun atas kewajiban dan peran kepala madrasah sebagai supervisor berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang menetapkan lima dimensi kompetensi yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Maka kepala madrasah memiliki otoritas untuk melakukan supervisi terhadap guru-guru. Sedangkan model supervisi yang bisa dipraktikkan adalah model supervisi ilmiah, klinis dan artistik. Kemudian dari model supervisi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah inilah dapat mempengaruhi terhadap perilaku organisasi guru yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Di dalam penelitian ini berfokus pada Madrasah Tsanawiyah yang berstatus swasta di kabupaten balangan. Kerangka pemikiran dapat dijelaskan pada gambar berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

Daerah yang diarsir merupakan batas penelitian

J. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang terdiri dari enam bab dan tiap bab memiliki pola sub bab seperti berikut ini:

Bab I adalah pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, anggapan dasar, hipotesis penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

Bab II adalah tinjauan pustaka yang memuat telaah pustaka dan landasan teori.

Bab III adalah metode penelitian yang membahas tentang jenis dan rancangan penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan teknik analisis data.

Bab IV adalah paparan data hasil penelitian.

Bab V adalah pembahasan mengenai data-data penelitian dengan cara menganalisis data yang diperoleh.

Bab VI adalah penutup yang merupakan bab terakhir yang terdiri dari simpulan dan dilengkapi dengan saran-saran.