

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Tantangan terbesar dunia pendidikan khususnya pada tingkat dasar dan menengah di Indonesia saat ini yang harus segera diatasi adalah kualitas pemerataan pendidikan, tata kelola, dan kompetensi guru. Kompetensi guru menjadi faktor yang paling pokok untuk mendapatkan perhatian lebih besar, baik dari pemerintah pusat, daerah maupun komponen masyarakat lainnya. Guru merupakan salah satu pilar penting dan menjadi pondasi keberhasilan tujuan pendidikan.

Sebagaimana tercantum di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Peran guru dalam perkembangan siswa-siswi mengharuskan orang yang menjalankan profesi ini perlu dibekali kompetensi. Kompetensi dalam hal ini sesuai amanat UU Guru dan Dosen merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Lebih lanjut, undang-undang tersebut juga mengamanatkan empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Pembahasan mengenai kompetensi dasar guru juga tidak terlepas dari upaya meningkatkan perilaku positif yang harus dimiliki seorang guru. Perilaku positif

yang bisa membawa dampak terhadap sekolah dan dunia pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik menjadi salah satu faktor kunci yang sangat menentukan dalam memajukan dunia pendidikan di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Diperlukan keterampilan khusus bagi seorang guru untuk bisa menyampaikan materi pelajaran di kelas maupun di luar kelas.

Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Upaya menjalankan fungsi dan mencapai tujuan pendidikan memerlukan tenaga pendidik yang memiliki kualitas dalam mengemban amanat tersebut. Eksistensi sosok tenaga pendidik, dalam hal ini guru sangat penting bagi perjalanan suatu bangsa, di tengah persaingan global dan pergeseran nilai serta norma yang semakin meningkat, berdampak kepada guru yang harus berperan menjadi penggerak upaya mencerdaskan kehidupan bangsa.

Peran seorang guru selain menyelenggarakan proses pembelajaran juga turut berpartisipasi dalam menjalankan organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja dan kompetensinya. Beberapa laporan penelitian menunjukkan bahwa kualitas, profesionalisme dan kompetensi guru, khususnya di Indonesia masih tergolong rendah. *The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) merilis laporannya dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016* yang menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia hanya menempati

peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Komponen yang paling penting dalam pendidikan yaitu guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia.

Ada banyak faktor yang menjadi pengaruh terhadap rendahnya kualitas guru di Indonesia. Hal ini mengakibatkan upaya untuk menambah bekal pengetahuan dan wawasan dalam pembelajaran menjadi terhambat karena beberapa hal seperti; guru tidak memiliki kemampuan dalam mengembangkan potensi dirinya, tidak memiliki *passion* terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya.

Kesuksesan seorang guru sebagai salah satu unsur yang membentuk proses keberhasilan pendidikan di sekolah bukan berarti hanya dilihat dari kinerja tugas yang sesuai dengan uraian tugasnya sebagai pendidik, namun juga perilaku, dalam hal ini perilaku guru sebagai warga sekolah yang baik. Guru seyogyanya menunjukkan perilaku positif seperti membantu pekerjaan rekan kerja yang lain, secara sukarela melakukan kegiatan tambahan bermanfaat di sekolah, bahkan di luar sekolah sekalipun, menghindari konflik dengan guru serta rekan kerja lainnya di sekolah, merawat, menghargai dan melindungi fasilitas sekolah, menaati peraturan dan kode etik guru, toleran terhadap hal-hal yang kurang ideal atau kurang menyenangkan di sekolah, memberikan saran yang konstruktif demi kemajuan sekolah, dan tidak menghabiskan waktu dengan sia-sia selama bertugas. Perilaku kerja yang positif tersebut dari seorang guru sebagai warga sekolah lebih dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru. Perilaku yang mencerminkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru selain dari yang telah disebutkan sebelumnya antara lain menjalankan pekerjaan melebihi dari waktu yang disepakati, secara sukarela membimbing dan mengarahkan guru-guru

lainnya yang lebih muda atau pegawai yang baru masuk di lingkungan sekolah. OCB merupakan tindakan atau perbuatan positif orang-orang yang ada dalam sebuah organisasi yang diaplikasikan melalui bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja (*ekstra*) tanpa mengharap atau menuntut imbalan. Dalam organisasi sekolah, suatu tugas yang dilakukan oleh para guru jika makin sering dikerjakan dengan penuh kesadaran dan fleksibilitas tinggi akan sangat membantu sekali. Sikap lain OCB guru misalnya dengan menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semua isi peraturan sekolah meskipun bisa jadi memberatkan, berbesar hati menoleransi kerugian yang dihadapi saat melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi pendidikan, OCB diharapkan menjadikan guru yakin terhadap kemampuan atau kesanggupannya melakukan sesuatu tanpa diminta atau sukarela. Dengan demikian, sesuai dengan makna *citizen* itu sendiri yang artinya kewargaan, guru memiliki tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan di luar deskripsi pekerjaan yang dilakukan secara sukarela.

OCB tidak terdapat pada deskripsi kerja guru, tetapi sangat diharapkan kemunculannya, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi sekolah. Guru yang memiliki OCB dapat dikatakan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, karena ia merasa nyaman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan mencerminkan nilai yang dihayati. OCB berperan menghasilkan guru-guru berintegritas tanpa batas.

Guru yang menampilkan perilaku OCB bisa disebut sebagai warga yang baik (*good citizen*). Akan tetapi, ketika perilaku ini tidak muncul maka hal yang selanjutnya terjadi adalah kurangnya atau tidak adanya perilaku OCB. Sejalan

dengan pemahaman di atas, OCB juga merupakan sebuah perilaku ekstra di mana perbuatan dalam bekerja tidak terdapat pada deskripsi kerja formal, akan tetapi sangat dihargai apabila ditampilkan. Dalam organisasi pendidikan seperti sekolah, perilaku OCB diyakini mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas sekolah karena berisikan komponen kesetiaan terhadap organisasi, kepatuhan terhadap peraturan organisasi serta tanggung jawab terhadap tugas maupun pekerjaan dengan standar yang ideal. OCB pada guru diyakini pula dapat memberikan dampak yang baik bagi sekolah. Dampak tersebut misalnya (a) meningkatkan kinerja rekan guru lainnya, (b) meningkatkan kinerja atasan dalam hal ini kepala sekolah, (c) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen sekolah sebagai organisasi, (d) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, (e) menjadi sarana yang efektif dalam hal mengoordinasikan kegiatan kelompok kerja, (f) meningkatkan stabilitas kinerja sekolah, dan (g) meningkatkan kemampuan organisasi sekolah untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Pada sekolah-sekolah di Indonesia masih terdapat ditemukannya guru yang belum mampu menunjukkan perilaku seperti yang diharapkan, termasuk dalam bentuk OCB yang baik, meskipun pemerintah telah berusaha untuk mengapresiasi mereka seperti pemberian tunjangan dan pelatihan untuk peningkatan kinerja dan kompetensi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang belum memiliki kepedulian, kesadaran dan rasa tanggung jawab dalam menjaga lingkungan sekolah mereka. Dalam beberapa hal, masih ada guru yang belum menyadari tugas yang menjadi tanggungjawabnya sehingga mengganggu kinerja organisasi. Perilaku lain berseberangan dengan OCB ditunjukkan dalam beberapa hal seperti menyikapi dan

melaksanakan tugasnya dengan biasa-biasa saja, kurang termotivasi, hubungan kerjasama antar-rekan kerja yang belum dapat dijalankan dengan baik, serta ditambah dengan kepemimpinan yang lemah dari kepala sekolah.

Kota Depok yang menjadi lokasi penelitian ini merupakan salah satu kota dengan predikat kota pendidikan yang sebelumnya berada dalam wilayah pemerintahan Kabupaten Bogor. Kota Depok menjadi salah satu kota yang secara fisik pembangunannya terus berkembang. Semenjak menjadi kotamadya pada tahun 1999, pembangunan infrastruktur dasar, seperti jalan, transportasi publik, ruang-ruang publik dan sekolah masih terus dilaksanakan. Pembangunan gedung-gedung sekolah baru, khususnya gedung SMP belum sepenuhnya terealisasi pada tahun 2018 ini. Pembangunan infrastruktur gedung sekolah baru seharusnya dibarengi dengan kualitas kinerja dan perilaku gurunya. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang pendidikan formal dan dibiayai sepenuhnya oleh pemerintah, sekolah menengah pertama negeri diharuskan memberikan pelayanan dan menunjukkan kinerja optimal kepada peserta didik. Agar pelayanan dan kinerja optimal berhasil, maka salah satu caranya adalah mengharuskan peran OCB guru ditingkatkan di sekolah. Selanjutnya untuk mengetahui perilaku OCB guru SMP Negeri di kota Depok, survey awal penelitian dilakukan pada tanggal 5-8 Oktober 2018 terhadap 30 guru di 4 SMP negeri di kota Depok, untuk mengetahui sejauh mana OCB yang dimiliki guru-guru PNS di SMP Negeri di kota Depok.

Berdasarkan hasil survey awal yang diketahui melalui data angket tentang OCB guru SMP Negeri di kota Depok dapat disimpulkan sementara bahwa:

- a. Terdapat 50% guru yang bermasalah dalam *altruism*, dimana hal tersebut belum sepenuhnya terlihat dari kepedulian untuk membantu rekan kerja yang

sedang bekerja sendirian dan masih kurangnya perilaku guru untuk ikut membantu rekan kerja panitia ulangan yang sedang banyak tugasnya.

- b. Terdapat 55% guru yang bermasalah dalam *conscientiousness*, dimana hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya perilaku guru untuk datang lebih awal ke dalam kelas sebelum siswa masuk dan masih belum sepenuhnya terlihat perilaku dengan peran ekstra yang ikut membereskan ruang rapat meskipun jam kerja sudah selesai.
- c. Terdapat 49% guru yang bermasalah dalam *courtesy*, dimana hal tersebut terlihat dari masih banyaknya guru yang kurang memanfaatkan diskusi bersama guru lain yang lebih berpengalaman dalam hal peningkatan prestasi siswa dan kurangnya perilaku yang belum sepenuhnya menerima peraturan sekolah yang memiliki konsekuensi terhadap dirinya.
- d. Terdapat 45% guru yang bermasalah dalam *sportmanship*, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum bisa memaklumi kondisi sekolah pada saat air tidak mengalir dan masih banyak yang belum bisa memaklumi pada saat tunjangan dari dinas pendidikan terlambat dicairkan oleh sekolah.
- e. Terdapat 48% guru yang bermasalah dalam *civic virtue*, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dalam hal menjalin kerjasama dengan lingkungan sekitar sekolah pada saat kegiatan sosial diselenggarakan sekolah dan masih banyak pula yang belum bisa berbagi informasi kegiatan sekolah tentang rapat MGMP yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan.

Ada beberapa faktor yang memungkinkan berkaitan dengan rendahnya OCB dalam organisasi sekolah, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, kepercayaan (*trust*), komitmen organisasi, budaya organisasi, efikasi diri, kepuasan

kerja guru dan lain sebagainya. Untuk mengamati dan meneliti tentang perilaku kewargaaan organisasi (OCB) maka variabel bebas seperti kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan efikasi diri dianggap menarik untuk dikaji lebih jauh lagi.

B. Identifikasi Masalah

Setelah melakukan pengamatan secara teoritis dan empirik, orang yang menampilkan perbuatan OCB dianggap merupakan seseorang yang baik (*good citizen*). Beberapa indikasinya adalah perilaku yang mau membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di dalam sekolah dan di luar sekolah tanpa mengeluh, mematuhi aturan yang diterapkan baik secara lisan dan tertulis, menghindari konflik sesama rekan kerja, memiliki kemauan untuk mengikuti pengembangan diri sesuai profesinya, dan menjaga kehormatan serta fasilitas sekolah. Perilaku OCB ini sangat berhubungan dengan berbagai macam faktor, seperti faktor kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan situasional, iklim organisasi, motivasi berprestasi, efikasi diri, kepribadian, kepuasan kerja, konsep diri, komitmen organisasi, kepercayaan (*trust*) dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja ekstra guna meningkatkan kinerja organisasi. Melalui kepemimpinan transformasional, dampak yang muncul meningkatnya peran OCB guru di sekolah. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional diduga memiliki hubungan dengan OCB dan memberikan kontribusi yang berguna untuk peningkatan kualitas sekolah.

2. Gaya kepemimpinan Situasional kepala sekolah merupakan gaya kepemimpinan yang memperhatikan kondisi guru. Guru yang menunjukkan kinerja yang baik akan didorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini, diduga kepemimpinan situasional memiliki hubungan dengan OCB guru.
3. Iklim organisasi di sekolah memiliki dampak positif jika iklim organisasi itu sendiri memenuhi perasaan dan kebutuhan guru. Iklim tersebut ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif. Dalam hal ini diduga iklim organisasi memiliki hubungan positif dengan OCB guru.
4. Motivasi berprestasi merupakan motif sosial untuk mengerjakan sesuatu yang berharga atau penting dengan baik dan sempurna untuk memenuhi standar keunggulan dari apa yang dilakukan seseorang. Guru yang memiliki motivasi berprestasi akan mengerjakan sesuatu karena hal ini penting baginya untuk memenuhi standar keunggulan organisasinya. Dalam hal ini diduga motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan OCB guru.
5. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya mengerjakan, melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya berdasarkan tingkatan keberhasilan dalam situasi tertentu. Peran OCB dalam organisasi sekolah dihasilkan dari keyakinan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya baik itu pada saat jam kerja atau di luar jam kerja. Patut diduga bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif dengan OCB guru dalam organisasi sekolah.

6. Kepribadian mewakili karakteristik individu yang terdiri dari pola-pola pikiran, perasaan dan perilaku yang konsisten. Dengan kata lain kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam individu yang unik, cenderung menetap dalam aspek internal dan eksternal dalam diri karakter seseorang sehingga memengaruhi tingkah laku dalam organisasi. Dengan demikian patut diduga kepribadian memiliki hubungan positif dengan OCB guru di sekolah.
7. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang diembannya berdasarkan nilai serta kondisi emosional yang dapat memberikan gambaran evaluasi seberapa baik hasilnya bagi pekerjaannya. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap keberlangsungan organisasi sekolah. Kepuasan kerja tinggi dari seorang guru mendukung OCB di dalam organisasi. Dengan demikian, patut diduga kepuasan kerja memiliki hubungan dengan OCB guru di sekolah.
8. Konsep diri menggambarkan mental individu yang terdiri dari pengetahuan tentang dirinya sendiri, pengharapan diri, dan penilaian terhadap diri sendiri. Konsep diri memberi individu kerangka acuan yang mempengaruhi manajemen diri terhadap situasi dan hubungan seseorang dengan orang lain. Guru yang memiliki konsep diri tinggi maka akan berdampak kepada efektivitas organisasi. Dengan demikian, patut diduga bahwa konsep diri memiliki hubungan positif dengan OCB dalam organisasi.
9. Kepercayaan (*trust*) merupakan cerminan rasa percaya diri dan komitmen tanpa persepsi ketakutan dan keraguan, dalam hal ini seseorang guru percaya bahwa ia akan menerima dukungan dan kolaborasi ketika memecahkan masalah pada saat dibutuhkan, tanpa adanya motif tersembunyi yang mendasari dan atau

pikiran negatif pada bagian dari orang lain. Dengan demikian patut diduga bahwa kepercayaan (*trust*) memiliki hubungan positif dengan OCB dalam organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Sebagaimana telah disampaikan pada latar belakang penelitian dan identifikasi masalah rencana penelitian ini, banyak faktor yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru. Agar lebih fokus dalam penelitian maka diperlukan pembatasan masalah atau perumusan tujuan penelitian. Unit analisis penelitian dibatasi terhadap guru SMP Negeri terakreditasi “A” yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kota Depok. Penelitian ini juga dibatasi dengan menentukan variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan efikasi diri sebagai variabel bebas dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, rumusan beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

4. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru?
6. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan efikasi diri secara bersama sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional, efikasi diri, kepuasan kerja secara bersama sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan OCB guru, yaitu dengan cara memperkuat variabel-variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan efikasi diri. Untuk keperluan tersebut diperlukan upaya untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu dengan menemukan:

1. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB.
2. Kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB.
3. Kekuatan hubungan antara efikasi diri dengan OCB.
4. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja bersama-sama dengan OCB.
5. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri bersama-sama dengan OCB.

6. Kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan efikasi diri bersama-sama dengan OCB
7. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan efikasi diri bersama-sama dengan OCB.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan untuk Menemukan Kebaharuan Secara Teoritik

Dalam penelitian ini dijelaskan berbagai pendapat dan sumber rujukan yang mendukung teori penelitian ini sehingga diharapkan:

- a. Ditemukan kebaruan sintesis tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu sintesis tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sintesis tentang kepemimpinan transformasional, sintesis tentang kepuasan kerja, dan sintesis tentang efikasi diri.
- b. Menambah khazanah baru khususnya teori yang berhubungan dengan manajemen pendidikan yang relevan.
- c. Sebagai bahan kajian sehingga dapat memperluas wawasan, khususnya mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- d. Menjadi bahan kajian lebih lanjut pada penelitian mendatang mengenai variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Kegunaan untuk Menemukan Kebaharuan secara Praktik

Dalam kaitan kebaruan secara praktik, kegunaan penelitian ini diharapkan:

- a. Ditemukannya upaya-upaya meningkatkan OCB dengan penguatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

- b. Ditemukannya upaya-upaya meningkatkan OCB dengan penguatan kepuasan kerja guru.
- c. Ditemukannya upaya-upaya meningkatkan OCB dengan penguatan efikasi diri guru.
- d. Ditemukannya upaya-upaya meningkatkan OCB secara bersama-sama melalui penguatan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan efikasi diri.
- e. Menjadi bahan pertimbangan dinas pendidikan untuk menyusun kebijakan dan program pembinaan Guru PNS SMP Negeri di kota Depok.

