

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

UU No.20 Tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan bahwa fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Depdiknas, 2007).

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, tugas seorang guru adalah mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. *The teacher is the party who has the most intensive interaction with students, so that his role has a lot of impact on the way students think, behave, and behave* (Solorzano, Ceja, & Yosso, 200). Guru juga memiliki peran lain dalam pengelolaan secara internal dan eksternal organisasi sekolah. Pentingnya peran guru tersebut menyebabkan guru memiliki tanggung jawab besar dalam usahanya mewujudkan tujuan organisasi sekolah, peran penting tersebut terkait dengan eksistensi guru sebagai salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan (Undang-Undang Republik Indonesia, 2005).

Dalam dunia pendidikan melalui sekolah dan guru sebagai ujung tombak, dimaknai pula sebagai institusi yang mempersiapkan dan membekali peserta didik untuk menjadi warga negara yang baik. Institusi seperti Sekolah Menengah Atas (SMA) adalah institusi pendidikan formal yang bertugas untuk melaksanakan program pendidikan

nasional. Sekolah harus mampu menerjemahkan dan menangkap esensi kebijakan makro pendidikan tersebut, serta memahami kondisi lingkungan sekolah baik dari segi kekurangan dan kelebihan, untuk kemudian melalui proses perencanaan, sekolah memformulasikan kebijakan di tingkat sekolah dalam bentuk program program prioritas yang harus dilaksanakan dan dievaluasi oleh sekolah yang bersangkutan, sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Sekolah sebagai lembaga organisasi pendidikan hendaknya memiliki sumber daya guru yang berkarakter dan berkualitas, agar dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang diharapkan. Menurut Peng, et al. bahwa *characteristics of quality teacher resources are, having extensive knowledge to be able to create an atmosphere of learning that is democratic, active and creative, has a high enthusiasm and work ethic, be an example for students and those around them, willing to sacrifice to achieve common goals and capable of working in groups* (Peng, et al., 2014). Oleh karena itu guru adalah sumber daya manusia di sekolah yang memiliki peran sentral dan menjadi *role model* dalam aktivitas pendidikan di sekolah, serta memiliki andil membentuk karakter (*character building*) peserta didik yang nantinya siap menghadapi realitas kehidupan yang penuh dengan persaingan. Untuk itu, peran guru sebagai pengganti peran orang tua di sekolah perlu memiliki kesadaran, pemahaman, kepedulian, dan komitmen untuk membimbing dan membangun sikap, nilai dan watak peserta didik menjadi sumber daya manusia yang menjadi harapan besar masyarakat terhadap lembaga pendidikan.

Tercapai tidaknya tujuan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh perilaku guru-guru yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut. Tiap guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang ditujukan untuk mencapai sasaran-sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi dalam lembaga pendidikan. Tiap guru dalam lembaga pendidikan dituntut untuk

memiliki komitmen agar fungsi-fungsi lembaga pendidikan berjalan sebagaimana yang diharapkan agar sasaran-sasaran yang direncanakan dapat dicapai.

Tanpa karakter seseorang dengan mudah melakukan sesuatu apapun yang dapat menyakiti atau menyengsarakan orang lain. Oleh karena itu, seseorang guru perlu membentuk karakter untuk mengelola dirinya dari hal-hal negatif. Karakter yang terbangun diharapkan akan mendorong setiap guru untuk mengerjakan sesuatu sesuai dengan suara hatinya. Mengingat pentingnya perilaku kewarganegaraan organisasi dalam membangun sumber daya manusia yang kuat, maka pembentukan perilaku kewarganegaraan organisasi perlu dilakukan dengan tepat. Dengan demikian, pembentukan perilaku kewarganegaraan organisasi harus menyertai semua aspek kehidupan termasuk di lembaga pendidikan. *“Educational institutions, especially schools are seen as a strategic place to shape organizational citizenship behavior* (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Hal ini dimaksudkan agar guru dalam segala ucapan, sikap, dan perilakunya mencerminkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang baik dan kuat.

Nilai-nilai karakter bisa memiliki bobot moral ataupun tidak, seperti nilai yang sifatnya individual personal (tanggung jawab personal, kemurahan hati, penghargaan diri, kejujuran, pengendalian diri, bela rasa, disiplin diri, daya tahan, pemberian diri, percaya diri, integritas, cinta, tepat waktu, berjiwa pengampun, dan rasa terima kasih) (Koesoma, 2010). Demikian juga dengan nilai-nilai yang sifatnya lebih sosial, seperti perilaku kewarganegaraan organisasi, tanggung jawab sosial, kerjasama, menghargai orang lain, toleransi, sportivitas, apresiasi, rasa saling percaya, keadilan, pemecahan permasalahan atas perbedaan secara damai, dan kesediaan mendengarkan. Nilai-nilai tersebut sangat penting ditanamkan dalam diri seorang guru, agar guru tidak sekedar

dapat memahami secara jernih pemahaman tentang nilai-nilai ini, melainkan juga memiliki ruang dan waktu untuk mempraktekannya dalam kegiatan sekolah.

Seorang pendidik atau guru sebagai seorang yang memiliki peran penting dalam pembentukan karakter peserta didik, memang tidak lepas dari persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap calon pendidik, sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang pendidikan Nasional, bahwa untuk dapat diangkat sebagai tenaga pengajar, tenaga pendidik yang bersangkutan harus memiliki kualifikasi akademik dan standar kompetensi sebagai guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya, sehingga tujuan dari pendidikan bisa tercapai dengan baik. Standar kompetensi yang tercantum ada dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional mengenai standar kualifikasi akademik serta kompetensi guru, bahwa guru profesional harus memiliki 4 kompetensi yaitu pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan profesional. Menurut Undang-undang Republik Indonesia tentang guru dan dosen menyatakan bahwa kompetensi seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi guru berkaitan dengan kewenangan melaksanakan tugas, dalam hal ini menggunakan bidang studi sebagai bahan pembelajaran yang berperan sebagai alat pendidikan, dan kompetensi pedagogis yang berkaitan dengan fungsi guru dalam memperhatikan perilaku peserta didik (Djohar, 2006). Hal tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan penerapan dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja. Sedangkan peran *Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku guru yang melakukan aktifitasnya dalam bentuk bantuan dan bukan bagian dari tugas pekerjaannya atau tugas formalnya. Bantuan itu spontan bahkan tanpa perintah, dan tindakan *Organizational citizenship behavior* tidak menghasilkan hadiah apapun dari sistem penghargaan formal organisasi, dan tidak mendapat pembayaran bonus ataupun

point. Pada pelaksanaan *Organizational citizenship behavior* disetiap individu guru ini walaupun tidak memberikan penghargaan formal, dan memiliki kontribusi kecil didalam kelompok atau organisasi sekolah secara keseluruhan, namun tindakan *Organizational citizenship behavior* diulang berkali kali oleh banyak individu guru lain di sekolah, maka agregat dari tindakan seperti ini dari waktu ke waktu, bisa dipastikan organisasi sekolah dapat lebih mudah mencapai tujuan pendidikan dengan lebih efektif dan efisien. Guru yang bekerja dengan menampilkan *Organizational citizenship behavior* cenderung lebih bersedia untuk membantu orang lain secara sukarela, artinya guru dapat memunculkan kinerja dengan pelayanan yang optimal untuk mencapai tujuan pendidikan dan harapan masyarakat, bila disertai perilaku sukarela (*extra role*). Dalam situasi seperti ini OCB merupakan perilaku yang sangat cocok dikembangkan di sekolah oleh guru. Hal ini senada yang dikemukakan oleh Dennis W. Organ (1988) bahwa *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan fungsi organisasi secara efisien dan efektif.

*Organizational citizenship behavior* yaitu aturan yang bersifat sukarela. “*With the organizational citizenship behavior it is expected that teachers in educational institutions can be more integrated with the work environment* (LeBlanc, 2014). *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan keefektifan lembaga pendidikan, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal guru tersebut. Sebagaimana King mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* seringkali di sebut juga dengan kinerja kontekstual, *organizational citizenship behavior* dapat berupa perilaku datang lebih awal, pulang lebih akhir dan membantu teman kerja dalam mengerjakan tugas (King, 2011) .

Bukan hanya organisasi bisnis, seluruh sistem sosial akan mendapat manfaat yang sangat tinggi dari usaha-usaha ekstra yang diberikan oleh individu-individu dalam suatu sistem sosial. Kepatuhan dan partisipasi guru terhadap lembaga pendidikan dapat menentukan tinggi rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi pada guru.

*The need for organizational citizenship behavior of teachers is to improve teacher performance, increase trust, increase job satisfaction, and increase organizational commitment, can be an effective means of coordinating the activities of teacher working groups, in improving the organization's ability to maintain organizational citizenship behavior (Hulpia & Devos, 2010)*

Organisasi sekolah yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik, berupaya melibatkan guru dan seluruh warga sekolah lainnya. *Organizational citizenship behavior* guru akan terlihat pada kontribusi guru memiliki perilaku lebih mendalam, seperti menolong guru lain, membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang efisiensi dan efektivitas, serta menjadi tenaga sukarela untuk tugas ekstra.

Implementasi *organizational citizenship behavior* guru harus menjadi perhatian bersama, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja guru. Guru yang memiliki *organizational citizenship behavior* dapat merealisasikan harapan serta keinginan semua pihak terutama masyarakat umum dalam membina peserta didik.

Menurut Sofyandi bahwa *organizational citizenship behavior* dapat berupa perilaku menolong rekan guru yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan guru yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan guru yang pekerjaannya *overload*, membantu mengerjakan tugas guru lain pada saat tidak masuk mengajar, membantu proses orientasi guru baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaannya sebagai guru, kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting (Sofyandi & Garniwa, 2007) .

*Organizational citizenship behavior* guru pada SMA Negeri di Kota Makassar yang telah peneliti laksanakan berupa penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara kepada guru SMA Negeri di Kota Makassar. Penelitian awal dilakukan pada Juni 2019. Penelitian awal ini untuk mengetahui, apakah ada masalah yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* guru SMA Negeri di Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian awal didapatkan bahwa ada guru SMA Negeri di Kota Makassar yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang masih rendah, bahkan ada yang sebagian guru belum pernah melakukan *organizational citizenship behavior*. Dari 50 orang guru yang dijadikan sebagai sasaran penelitian awal memperlihatkan data sebagai berikut:

**Tabel: 1.1. Hasil Rekap Data Penelitian Awal**

No	Perilaku	Jumlah Guru Melakukan Aktivitas		
		Sering	Kadang - kadang	Jarang sekali
1	Masuk kerja tepat waktu setiap hari	20	13	17
2	Menggantikan guru mengajar di kelas ketika berhalangan hadir dalam mengajar	-	12	38
3	Membantu rekan sejawat yang dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	21	29
4	Membantu proses orientasi guru baru meskipun tidak diminta	-	-	50
5	Berdiskusi, sharing informasi, peduli terhadap sesama.	20	10	20
6	Tidak memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting	26	14	10
7	Memberi saran dan tidak ada tindak lanjut	23	17	10
8	Kerjasama hanya dengan kelompok yang diinginkannya	25	15	10
9	Menunda pekerjaan yang diperintahkan oleh kepala sekolah	25	14	11

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut di atas pada guru SMA Negeri di Kota Makassar, ada beberapa guru yang memiliki *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

1. Guru yang sering masuk kerja tepat waktu setiap hari sebanyak 40%, kadang-kadang masuk tepat waktu sebanyak 26%, dan tidak pernah masuk tepat waktu sebanyak 34%;
2. Guru yang sering menggantikan mengajar guru yang tidak masuk sekolah sebanyak 0%; guru yang kadang-kadang menggantikan guru lain yang tidak masuk sekolah sebanyak 24%, sementara guru yang jarang sekali menggantikan guru lain yang tidak masuk mengajar sebanyak 76%;
3. Guru yang sering membantu rekan sejawat yang pekerjaannya *overload* sebanyak 0%, guru yang kadang-kadang membantu rekan sejawat yang pekerjaannya *overload* sebanyak 42%, guru yang jarang sekali membantu rekan sejawat yang pekerjaannya *overload* sebanyak 58%;
4. Guru yang sering membantu proses orientasi guru baru meskipun tidak diminta sebanyak 0%, guru yang kadang-kadang membantu proses orientasi guru baru meskipun tidak diminta sebanyak 0%; guru yang jarang sekali membantu proses orientasi guru baru meskipun tidak diminta sebanyak 100%;
5. Berdiskusi, sharing informasi, peduli terhadap sesama 40%, guru yang kadang-kadang berdiskusi, sharing informasi, peduli terhadap sesama sebanyak 20%, guru yang kadang-kadang berdiskusi, sharing informasi, peduli terhadap sesama sebanyak 40%;
6. Guru yang tidak memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting sebanyak 52 %, guru yang kadang-kadang tidak memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting sebanyak 28%, guru yang jarang sekali tidak memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting sebanyak 20%;

7. Guru yang memberi saran dan tidak ada tindak lanjut sebanyak 46% , guru yang kadang-kadang memberi saran dan tidak ada tindak lanjut sebanyak 34%, guru yang jarang sekali memberi saran dan tidak ada tindak lanjut sebanyak 20%;
8. Kerjasama hanya dengan kelompok yang diinginkannya sebanyak 50%, guru yang kadang-kadang kerjasama hanya dengan kelompok yang diinginkannya sebanyak 30%, guru yang jarang sekali kerjasama hanya dengan kelompok yang diinginkannya sebanyak 20%;
9. Guru yang sering menunda pekerjaan yang diperintahkan oleh kepala sekolah sebanyak 50%, guru yang kadang-kadang menunda pekerjaan yang diperintahkan oleh kepala sekolah sebanyak 28%, sementara guru yang jarang sekali menunda pekerjaan yang diperintahkan oleh kepala sekolah sebanyak 22%.

Pada kajian literatur yang meneliti keyakinan diri dan kepribadian guru SMA Negeri di Kota Makassar menjelaskan bahwa di SMA Negeri di Kota Makassar banyak ditemukan perilaku-perilaku yang mencerminkan masih rendahnya perilaku OCB guru, penelitian yang melibatkan 391 guru ini juga memperlihatkan bagaimana aspek kepercayaan terhadap pimpinan dan sesama guru juga terindikasi rendah (Hasbullah & Boon, 2015). Komitmen mereka terhadap organisasi sekolah juga belum maksimal termasuk didalam pembuatan RPP, kerjasama antar guru yang belum baik, adanya persaingan tidak sehat diantara sesama guru dan termasuk juga pembinaan mental untuk lebih berkerjasama mewujudkan visi dan misi sekolah.

Gambaran rendahnya OCB dan kinerja guru-guru di Kota Makassar di atas juga mempengaruhi capaian kinerja mereka yang tergambar dalam perolehan nilai UN tahun 2018. Berdasarkan rilis data yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan, pada tanggal 16-05-2018, terhadap hasil UN di 24 di Kabupaten/Kota yang diumumkan langsung oleh Kepala Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan, nilai

rata-rata UN Kota Makassar masih tertinggal dibandingkan dengan 2 Kabupaten yaitu Kota Parepare dan Kota Palopo.

Kota Parepare menjadi daerah dengan nilai rata-rata UNBK tertinggi di Sulawesi Selatan yang mencapai 49,85. Untuk peserta dari kelas IPA, rata-rata nilainya mencapai 51,25 dari 772 peserta. Sementara untuk peserta dari IPS, rata-rata nilai yang dikumpulkan sebanyak 46,33 dari 529 peserta. Daerah dengan nilai rata-rata UNBK tertinggi kedua ialah Kota Palopo sebesar 48,57, disusul Kota Makassar 47,75, Kabupaten Wajo 47,10, dan Kabupaten Tana Toraja 47,03.

Hal ini tentu saja menimbulkan pertanyaan karena Kota Makassar adalah Ibukota Propinsi Sulawesi Selatan yang secara fasilitas, dan sarana prasarana termasuk juga angka kecukupan tenaga pendidik sudah terpenuhi, tentu saja faktor guru menjadi salah satu penentu keberhasilan UN.

Sementara itu hasil penelitian Balitbangda Makassar bahwa faktor guru pengaruhi menurunnya hasil ujian nasional (UN), sebagaimana diungkapkan dalam kegiatan desiminasi penelitian kebijakan angkatan 1. Pada paparan dalam desiminasi tersebut, yaitu studi evaluasi kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Makassar. Hal ini diungkapkan (Sukmonohadi, Sutikno, & Priyastiwi, 2016) yang membahas kinerja tenaga pendidik mengatakan, kajiannya fokus ke guru yang menurutnya masih banyak yang harus dibenahi. Hasil kajiannya terhadap hasil ujian nasional beberapa tahun terakhir yang cenderung menurun (Sukmonohadi, Sutikno, & Priyastiwi, 2016).

**Tabel 1.2. Capaian Hasil Ujian Nasional Tahun Pelajaran 2018/2019**

NO	KODE	NAMA SATUAN PENDIDIKAN	NPSN	STATUS	JUMLAH PESERTA	RERATA NILAI TIAP MATA PELAJARAN						RERATA TOTAL NILAI
						BAHASA INDONESIA	BAHASA INGGRIS	MATEMATIKA	FISIKA	KIMIA	BIOLOGI	
1	1901001	SMA NEGERI 1 MAKASSAR	40312010	N	310	69.75	62.92	32.17	39.32	45	42.03	48.53
2	1901007	SMA NEGERI 2 MAKASSAR	40311889	N	310	69.49	66.72	40.99	40.46	47.4	52.27	52.89
3	1901012	SMA NEGERI 3 MAKASSAR	40311891	N	253	66.24	55.26	31.15	38.75	49.17	45.61	47.70
4	1901017	SMA NEGERI 4 MAKASSAR	40311892	N	273	62.01	47.94	28.77	33.02	44	40.83	42.66
5	1901023	SMA NEGERI 5 MAKASSAR	40307392	N	395	72.65	74.51	59.07	61.07	65.07	61.04	65.57
6	1901029	SMA NEGERI 6 MAKASSAR	40311893	N	248	61.19	42.84	27.9	33.84	36.9	39.63	40.38
7	1901034	SMA NEGERI 8 MAKASSAR	40314020	N	185	65.49	49.04	33.7	41.82	50.92	45.48	47.74
8	1901039	SMA NEGERI 9 MAKASSAR	40311896	N	225	63.88	49.57	27	36.38	40.65	42.17	43.28
9	1901046	SMA NEGERI 10 MAKASSAR	40311885	N	248	61.42	46.1	35.26	35.88	42.3	39.6	43.43
10	1901050	SMA NEGERI 11 MAKASSAR	40307375	N	263	64.81	55.69	29.44	40.25	51.61	46.52	48.05
11	1901051	SMA NEGERI 20 MAKASSAR	40307377	N	92	56.02	35.93	23.94	34.79	36.61	31.97	36.54
12	1901056	SMA NEGERI 12 MAKASSAR	40312013	N	269	63.52	57.67	45.96	36.25	44.31	53.14	50.14
13	1901061	SMA NEGERI 13 MAKASSAR	40312014	N	139	64.33	51.47	32.37	35.31	45.5	46.8	45.96
14	1901062	SMA NEGERI 19 MAKASSAR	40307376	N	90	61.91	53.64	46.64	37.76	54.67	53.75	53.99
15	1901065	SMA NEGERI 14 MAKASSAR	40311948	N	170	59.39	45.71	27.21	36.38	37.79	42.62	41.52
16	1901070	SMA NEGERI 15 MAKASSAR	40311949	N	163	64.58	55.5	30.66	40.66	53.68	49.24	49.05
17	1901071	SMA NEGERI 7 MAKASSAR	40311894	N	216	60.42	43.22	24.95	31.51	38.81	40.1	39.84
18	1901072	SMA NEGERI 22 MAKASSAR	40310219	N	178	64.7	47.07	27.6	33.18	43.04	39.05	42.44
19	1901074	SMA NEGERI 16 MAKASSAR	40311950	N	248	63.38	48.83	27.49	35.63	40.21	37.46	42.17
20	1901079	SMA NEGERI 17 MAKASSAR	40311951	N	341	77.83	78.16	63.47	57.79	64.7	66.76	68.12
21	1901085	SMA NEGERI 21 MAKASSAR	40311953	N	353	68.33	54.73	33.43	38.65	48.19	53.63	49.49
22	1901087	SMA NEGERI 18 MAKASSAR	40311952	N	146	64.55	44.6	26.58	32.5	36.22	40.98	40.91

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar

Sementara visi dan misi Dinas Pendidikan Kota Makassar, yaitu mewujudkan pendidikan yang berkualitas yang berfokus pada peningkatan profesional dan kualifikasi kompetensi tenaga pendidik di semua jenjang pendidikan. Dan untuk mencapai tujuan tersebut, tenaga pendidik hendaknya memiliki perilaku yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*. Namun berdasarkan observasi peneliti dari 22 SMA Negeri di Kota Makassar, di peroleh fenomena *organizational citizenship behavior* guru, antara lain;

(1) Guru belum menerapkan model pembelajaran di kelas dengan model PAIKEM (aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan) yang merupakan model pembelajaran yang memungkinkan peserta didik untuk mengerjakan kegiatan yang beragam dalam rangka mengembangkan keterampilan dan pemahamannya.

Model pendidikan PAIKEM adalah model pendidikan abad 21 sebagai model ideal yang menekankan kepada *HOTS (Higher Order Thinking Skill)* yang merupakan inti pembelajaran kurikulum 2013, di mana siswa menjadi pusat pembelajaran dan lebih

banyak berkolaborasi serta penggunaan media teknologi sebagai media pembelajaran. Model pembelajaran PAIKEM ini sudah terbukti memberikan kontribusi peningkatan mutu pembelajaran. Banyak penelitian yang dilakukan terhadap implementasi PAIKEM dikelas, dimana rata-rata mata pelajaran yang menggunakan metode ini memperlihatkan hasil yang menggembirakan disemua jenjang pendidikan.

Studi yang dilakukan Ayu dalam penggunaan Model PAIKEM dengan metode “gembrot” (gembira dan berbobot) dalam pembelajaran karya seni SMA Trenggalek, hasilnya adalah apresiasi siswa meningkat (Ayu, 2011). Siswa lebih aktif dan tidak bosan mengikuti materi pelajaran. Sebaliknya yang terjadi pada guru-guru SMA Negeri di Kota Makassar berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, pada 21 SMA Negeri di Kota Makassar dalam penerapan model pembelajaran konvensional dan modern, hasilnya menunjukkan guru-guru masih cenderung dan mempertahankan metode pengajaran konvensional seperti diskusi, ceramah, tanya jawab, meskipun juga sudah menerapkan model pembelajaran modern (Dewi, 2018). Sehingga metode PAIKEM belum diterapkan di banyak SMA di Kota Makassar.

(2) Guru kurang melakukan diskusi di luar jam mengajar untuk memberi alternatif solusi pemecahan masalah kesulitan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

(3) Guru kurang melakukan *sharing* pengetahuan dan pengalaman dalam membina guru lain baik guru serumpun maupun yang tidak serumpun.

(4) Kurangnya kesadaran guru tentang penting dan manfaat pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

(5) Sebagian guru memiliki sikap yang kurang bertanggung jawab.

(6) Sikap sebagian guru yang cenderung tertutup terhadap informasi penting yang didapatkan pada kegiatan dinas luar pada pelatihan.

(7) Masih terbatas guru yang mau melaksanakan tugas diluar tugas pokok dan fungsinya sebagai guru, seperti, menghadiri aktivitas siswa di luar jam pelajaran, pembinaan kegiatan ekstrakurikuler, melakukan kegaitan imtaq, kegiatan lingkungan hidup.

Sementara itu Kepala Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan Irman Yasin Limpo yang mengunjungi SMA Negeri 15 Makassar, Selasa, 8 Januari 2019, mendapati ruang kelas di SMA Negeri 15 Makassar tanpa guru dan siswa. Irman Yasin Limpo memasuki 7 dari 27 kelas yang dimiliki sekolah tersebut. Irman mendapati 5 kelas yang tidak ada proses belajar mengajar (PBM) karena gurunya sedang absen (tidak hadir di sekolah). Kepala SMA Negeri 15 Makassar, Bunyamin yang turut mendampingi Kepala Dinas Pendidikan mengaku tidak mendapatkan informasi soal alasan ketidakhadiran guru-guru tersebut (Tribune Online, 2019).

Memiliki *organizational citizenship behavior* yang kuat tidak dengan sendirinya meningkat, tanpa didukung oleh interaksi dengan faktor lain. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, diantaranya adalah kepercayaan, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, budaya organisasi, efektivitas manjerial, komitmen organisasi, dan kepemimpinan. Faktor yang berpotensi meningkatkan *organizational citizenship behavior* adalah, kepercayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Faktor kepercayaan menjadi pondasi utama dalam sebuah hubungan antar warga sekolah. Kepercayaan menjadi faktor penting dalam kelancaran hubungan untuk dapat mewujudkan efisiensi dan efektivitas organisasi sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi sekolah diharapkan dapat menunjukkan kepemimpinan yang efektif bagi organisasinya, sehingga roda organisasi sekolah dapat berjalan sebagaimana mestinya. Namun yang sering terjadi, guru sebagai anggota organisasi mempunyai

kinerja yang rendah dikarenakan guru merasa tidak percaya kepada kemampuan manajerial kepala sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah yang tidak bisa diterima oleh bawahan. Penelitian yang dilakukan Nas menemukan bahwa kepala sekolah di SMA Negeri Kota Makassar hanya memberi kepercayaan terhadap beberapa orang guru saja dengan mengabaikan tugas pokok dan fungsi guru-guru yang lain (Nas, 2017). Sementara sikap saling percaya sangat dibutuhkan dalam organisasi sekolah, dengan adanya rasa saling percaya anggota organisasi sekolah membawa pengaruh positif terhadap hasil kinerja yang lebih optimal, sehingga berdampak pada peningkatan *organizational citizenship behavior*.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting bagi guru sebagai motivasi internal, mendorong guru untuk bekerja secara efektif dan efisien. Tidak terpenuhinya kepuasan kerja menyebabkan anggota tidak dapat merasakan pekerjaan itu sebagai hal yang menyenangkan. Guru yang tidak puas dengan pekerjaannya berusaha menyingkirkan beban kerja yang telah menjadi tanggungjawabnya terhadap organisasi. Perasaan guru tidak puas ini, menjadi penyebab sulitnya sekolah untuk dapat mencapai kemajuan dan peningkatan kualitas dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Ketidakpuasan guru di sekolah menjadi hal yang menjauhkan dirinya dari *organizational citizenship behavior*. Pernyataan ini didukung oleh hasil kajian yang dilakukan oleh Rahman, et al yang meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan OCB guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Makassar menunjukkan adanya hasil yang positif atau signifikan (Rahman, Sulaiman, & Nasir, 2014).

Pada dasarnya faktor komitmen adalah kebutuhan utama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Seorang guru yang baik, hendaknya menciptakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di sekolah. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap bertahan di sekolah dan bekerja

dengan baik serta mempunyai rasa memiliki organisasi sekolah sehingga melakukan hal yang menguntungkan bagi organisasi. Guru yang mempunyai kesamaan dan nilai-nilai organisasi sekolah dengan nilai yang ada pada dirinya menerima segala peraturan dan kebijakan yang ada dalam organisasi, sehingga mematuhi peraturan yang berlaku.

Guru yang memiliki komitmen bekerja keras demi kemajuan organisasi, bekerja ekstra demi kelancaran dan jalannya organisasi. Guru berupaya untuk menampilkan kinerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi terhadap kinerja guru-guru SMA Negeri di Kota Makassar menunjukkan masih belum maksimalnya komitmen yang mereka miliki dalam menjalankan tugas dengan baik yang menyebabkan kualitas pendidikan juga menurun (Dewi, 2018). Kinerja mereka masih belum memenuhi standar atau masih dibawah standar yang ditetapkan.

Guru yang mempunyai kesamaan tujuan dengan organisasi, bekerja dengan sukarela dan ikhlas bukan hanya mengharapkan imbalan. Mereka bekerja dengan penuh tanggungjawab demi kemajuan organisasi. Guru lebih menghargai waktu, mengedepankan kepentingan organisasi, mematuhi segala peraturan yang berlaku dan mengikuti perubahan organisasi, kesemuanya memperlihatkan kinerja yang tinggi. Dengan kata lain, guru yang memiliki komitmen pada organisasi sekolah akan memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik.

Penelitian ini membahas masalah *organizational citizenship behavior* guru sebagai bahasan pokok dengan mengaitkannya pengaruh kepercayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Pembahasan masalah *organizational citizenship behavior* guru ini menjadi sangat penting di saat dunia pendidikan mengalami ketertinggalan.

Untuk itu peneliti ingin mencari seberapa besar pengaruh kepercayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru.

Karena untuk mendapatkan data yang valid, dan juga keterbatasan waktu, tenaga, biaya, maka penelitian ini akan difokuskan pada guru SMA Negeri di Kota Makassar, dengan judul “*Pengaruh Kepercayaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap organizational citizenship behavior Guru SMA Negeri di Kota Makassar*”.

## **B. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada empat variabel yang diduga terdapat pengaruh, yaitu: (1) kepercayaan; (2) kepuasan kerja; (3) komitmen organisasi; dan (4) *organizational citizenship behavior* guru.

Sehubungan dengan pemikiran dan kondisi tersebut di atas, penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepercayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMA Negeri di Kota Makassar. Permasalahan ini penting untuk dikaji dan diteliti dalam rangka usaha meningkatkan kinerja guru dan kemajuan pengelolaan pendidikan di Sulawesi Selatan khususnya di Kota Makassar pada masa yang akan datang.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah-masalah yang dikaji dalam penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh langsung kepercayaan terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMA Negeri di Kota Makassar?
2. Apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMA Negeri di Kota Makassar?
3. Apakah ada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMA Negeri di Kota Makassar?

4. Apakah ada pengaruh langsung kepercayaan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Makassar?
5. Apakah ada pengaruh langsung kepercayaan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kota Makassar?
6. Apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kota Makassar?
7. Apakah ada pengaruh tidak langsung kepercayaan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Makassar?
8. Apakah ada pengaruh tidak langsung kepercayaan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kota Makassar?
9. Apakah ada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kota Makassar?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah peneliti kemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui.

1. Pengaruh langsung kepercayaan terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMA Negeri di Kota Makassar
2. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMA Negeri di Kota Makassar
3. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMA Negeri di Kota Makassar

4. Pengaruh langsung kepercayaan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Makassar
5. Pengaruh langsung kepercayaan terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kota Makassar
6. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kota Makassar
7. Pengaruh tidak langsung kepercayaan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Makassar
8. Pengaruh tidak langsung kepercayaan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kota Makassar
9. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kota Makassar

#### **E. Signifikansi Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau signifikansi akademis dan praktis sebagai berikut:

##### **1) Signifikansi Akademis**

Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan ketajaman analisis yang terkait dengan masalah *organizational citizenship behavior* dilihat dari kepercayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, diharapkan pula menjadi pemer kaya studi ilmiah mengenai pengaruh kepercayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru.

##### **2) Signifikansi Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* guru melalui kepercayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

#### F. Kebaruan Penelitian (State of the art)

Untuk melihat nilai kebaruan dalam penelitian ini, peneliti melakukan perbandingan kajian dari berbagai jurnal-jurnal sebelumnya dengan berbagai pendekatan metode, adapun hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

No	Penulis /Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
1	Kamile Demir: 2015	<i>Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools. Procedia - Social and Behavioral Sciences 174 ( 2015 ) 1176 – 1182</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan secara statistik dalam perilaku kewarganegaraan organisasi guru dan identifikasi organisasi berdasarkan status pekerjaan mereka.
2	Abdollah Makvandia, Farah Naderia, Behnam Makvandia, Reza Pashaa, Parvin Ehteshamzadeha: 2018	<i>Academic optimism and organizational citizenship behaviour amongst secondary school teachers, Volume 10, Number 1, April 2018 pp 164 - 166</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara optimisme akademik dan perilaku warga organisasi dan menunjukkan bahwa optimisme akademik dapat memprediksi perilaku organisasi-kewarganegaraan.
3	Herman Sjahruddin: 2013	<i>Organizational Justice, Organizational Commitment and Trust in Manager as</i>	Komitmen organisasi dan Kepercayaan

		<i>predictor of Organizational Citizenship Behavior: April 2013, Vol 4 No. 12</i>	pada manajer adalah mediator yang baik antara keadilan organisasi dan OCB. Ada hubungan positif dan langsung antara kepercayaan pada manajer, komitmen organisasi, OCB, dan dalam keadilan organisasi ada yang tidak signifikan.
4	Lebbaeus asamani: 2015	<i>Interpersonal trust at work and employees' organizational Citizenship behavior: International Journal of Business and Management Review Vol.3, No.11, pp.17-29, December 2015</i>	Temuan dalam penelitian ini menekankan bahwa kepercayaan karyawan dan rekan kerja memengaruhi perilaku kewargaan (OCB) yang berdasarkan pada faktor-faktor pribadi dan organisasi
5	Choong Yuen Onn, Jamal Nordin bin Yunus, Hamidah binti Yusof, Krishna Moorthy & Seow Ai Na: 2018	<i>The mediating effect of trust on the dimensionality of organizational justice and organisational citizenship behaviour amongst teachers in Malaysia, Educational Psychology, 38:8, 1010-1031, DOI: 10.1080/01443410.2018.1426836</i>	Kepercayaan mampu memediasi hubungan antara keadilan organisasi dan OCB di antara para guru di Malaysia.
6	Sayed Akbar Nilipour Tabatabaei, Farima Takapoo, Ali leilaeyoun: 2015	<i>The Effective of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences January 2015, Vol. 5, No. 1 ISSN: 2222-6990</i>	Hasilnya mengungkapkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat, perilaku kewarganegaraan

			organisasi ditingkatkan secara signifikan.
7	Soheila Ahmadi, Farid Ahmadi	<i>Teachers' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior Is there any Relationship?</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi, dan komitmen afektif
8	Hassanreza Zeinabadia, Keyvan Salehib: 2011	<i>Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model, International Conference on Education and Educational Psychology (ICEEPSY 2011)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural mempengaruhi OCB melalui kepercayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
9	Heldy Ramadhan Putra P, Suparno Eko Widodo, Neti Karnati: 2017	<i>The effect of leader member exchange (LMX), trust, and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) of the state junior high school teachers in surakarta. Article DOI: 10.21474/IJAR01/6002 DOI URL: http://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/6002</i>	Terdapat Pengaruh pertukaran anggota pemimpin (LMX), kepercayaan, dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB) guru sekolah menengah pertama negeri
10	Amphaphorn Leelamanothum, Khahan Na-Nan, Sungworn Ngudgratoke: 2018	<i>The Influences of Justice and Trust on the Organizational Citizenship Behavior of Generation X and Generation Y, Asian Social Science; Vol. 14, No. 5; 2018</i>	Terdapat pengaruh antara keadilan dan kepercayaan terhadap OCB

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan di atas, menjadi pijakan peneliti untuk mengkaji lebih jauh mengenai mengenai *Organizational*

*Citizenship Behavior (OCB)* khususnya pada para guru SMA Negeri di kota Makassar. Penelitian ini memiliki perbedaan spesifik pada bentuk hubungan variabel maupun pada pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang akan diteliti oleh peneliti dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada penelitian sebelumnya. Perbedaan hubungan variabel penelitian sebelumnya, mengkaitkan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan faktor: identifikasi organisasi berdasarkan status pekerjaan, optimisme akademik, komitmen organisasi, kepercayaan pada manager dan keadilan, faktor pribadi dan Organisasi, kepercayaan dan rekan kerja, keadilan organisasi dan kepercayaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keadilan prosedural, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi, kepemimpinan (LMX), kepercayaan komitmen organisasi, keadilan dan kepercayaan. Adapun penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengkaitkan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan variabel kepercayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru, pada penelitian ini menggunakan lima indikator, antara lain: 1) *altruism* (tindakan sukarela); 2) *courtesy* (sopan santun); 3) *sportsmanship* (sikap toleransi); 4) *civic virtue* (moral kewargaan); 5) *conscientiousness* (kontrol diri), sedangkan pada penelitian sebelumnya pengukuran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru menggunakan indikator: perilaku membantu, kesadaran akan peraturan yang berlaku, melakukan kebajikan, inisiatif individu, pengembangan diri, loyalitas organisasi.

Adapun pada variabel kepercayaan yang dilakukan oleh peneliti, lebih menekankan pada kepercayaan dengan indikator : integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas dan keterbukaan. Begitu juga untuk kepuasan kerja dengan indikator : pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah

yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan sekerja yang mendukung. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi dengan indikator *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diidentifikasi dan dibandingkan dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti, terdapat perbedaan (*research gap*), meskipun pada konstelasi yang sama, akan tetapi dilihat dari indikatornya memiliki perbedaan, terlebih secara garis besar judul penelitian khususnya di SMA Negeri di Makasar belum pernah diteliti. Melihat permasalahan dan perbedaan dari hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu, menjadi dasar perlunya ada penelitian lebih lanjut mengenai *Organizational Citizenship Behavior* yang dipengaruhi variabel kepercayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, agar dapat memberikan kontribusi pada bidang kajian manajemen pendidikan terutama yang berkaitan dengan perkembangan *OCB* guru.