

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan Pendidikan Nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah mencerdaskan kehidupan Bangsa. Pemerintah berusaha meningkatkan mutu pendidikan dengan berbagai upaya diantaranya menyempurnakan kurikulum, dari kurikulum 1994, kurikulum 2004, kurikulum berbasis kompetensi, dan peningkatan mutu berbasis sekolah (*school based management*), Kurikulum 2006 yang dikenal dengan Kurikulum Tingkat Satuan Pelajaran atau KTSP serta yang sekarang berlaku kurikulum 2013. Pemerintah juga berupaya meningkatkan standarisasi pendidikan yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Pendidikan Nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu, dan relevansi serta efisiensi manajemen pendidikan. Peningkatan relevansi pendidikan dimaksudkan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan, peningkatan efisiensi manajemen pendidikan dilakukan melalui pembaharuan pengelolaan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Peningkatan kualitas pendidikan di sekolah memerlukan pendidikan yang profesional dan sistematis dalam pencapaian sarannya. Efektivitas kegiatan kependidikan di suatu sekolah dipengaruhi banyaknya variabel seperti kompetensi profesional kepala sekolah, pengambilan keputusan kepala sekolah, iklim kerja, dan lingkungan kerja. Variabel-variabel tersebut perlu mendapat perhatian secara berkelanjutan sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional beserta Pedoman Pelaksanaannya tercantum pada

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan kemudian diikuti dengan ditetapkannya tentang undang-undang guru dan dosen, maka semakin jelas profesi kepala sekolah sebagai jabatan profesional. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan satu hal penting dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional. Hal ini patut direalisasikan karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai perencana dan pelaksana pembangunan. Dengan demikian tujuan pembangunan hanya akan terealisasi apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia masih menjadi tantangan bagi bangsa ini. Hal ini dapat dilihat dari data Education For All (EFA) Global Monitoring Report 2011: *The Hidden Crisis, Armed Conflict and Education* yang dikeluarkan oleh UNESCO. Ester Napitipulu dalam Kompas, menyatakan Indeks pembangunan pendidikan untuk semua atau *education for all* di Indonesia menurun. Jika pada 2010 lalu Indonesia berada di peringkat 65, tahun ini merosot ke peringkat 69. Indeks pembangunan pendidikan atau *education development index* (EDI) Indonesia adalah 0,934 yang menempatkannya pada kategori medium dan berada di posisi ke-69 dari 127 negara. Total nilai EDI itu didapatkan dari kategori penilaian angka partisipasi pendidikan dasar, angka melek huruf usia 15 tahun ke atas, angka partisipasi kesetaraan jender, dan angka bertahan siswa hingga kelas lima SD.

Data yang diungkapkan di atas tidak jauh berbeda dengan ungkapan Forum Musyawarah Guru Swasta di Kabupaten Bekasi. Seperti yang dinyatakan oleh beberapa kepala sekolah swasta, bahwa kualitas pendidikan di Kabupaten Bekasi perlu peningkatan. Perlu peningkatan dalam hal bekerja sama antara sesama guru, bekerja dengan santun, sabar serta rela untuk membantu rekan kerja. Tentunya isu

seperti ini akan berdampak pada peningkatan kualitas guru yang berdampak pada peningkatan keberhasilan sekolah. Seperti yang diungkapkan Direktur Pascasarjana UNJ, Prof. Djaali, pada wawancaranya dengan Koran Seputar Indonesia tanggal 22 Mei 2012, “guru-guru hanya mengajarkan konten pengetahuan saja, dampak terburuk guru hanya mengajarkan pengetahuan ialah siswa hanya mampu menghafal, dan kualitas berpikir siswa pun tidak meningkat”. Guru yang berperilaku seperti ini tentunya dapat menghambat kemajuan pendidikan di Indonesia sekaligus kemajuan bangsa ini.

Banyak ahli yang juga mengutarakan pemahaman serupa mengenai *Organization Citizenship Behavior*, seperti Kreitner dan Kinicki (2010:174) menyatakan sebagai berikut:

*OCBs consist of employee behaviors that are beyond the call of duty. Examples include “such gestures as constructive statements about the department, expression of personal interest in the work of others, suggestions for improvement, training new people, respect for the spirit as well as the letter of housekeeping rules, care for organization property and punctuality and attendance well beyond standard or enforceable levels”.*

OCBs merupakan suatu perilaku pegawai yang berada di luar panggilan tugas utamanya. Contohnya termasuk "gerakan seperti laporan konstruktif tentang departemen tersebut, ekspresi kepentingan pribadi dalam pekerjaan orang lain, saran untuk perbaikan pekerjaan orang lain, melatih orang-orang baru yang belum paham akan tugas kerjanya, menghormati orang lain, menjaga stabilitas organisasi dan ketepatan waktu melaksanakan pekerjaan dan hadir tepat waktu dalam bekerja melampaui dari tingkat standar yang ditetapkan.

Permasalahan di atas menunjukkan rendahnya perilaku kewargaan organisasional guru. Perilaku kewargaan organisasional disebut juga sebagai *organizational citizenship behavior* dalam literatur berbahasa asing. Banyak juga

para ahli yang menyebutnya sebagai *prosocial behavior*, *extra-role behavior* atau *citizenship behavior*. Definisi dari perilaku kewargaan organisasional diungkapkan oleh Organ dalam Luthans (2008:150) sebagai berikut: *Organizational citizenship behavior is an individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization.*

Dari definisi ini, dapat diartikan bahwa perilaku kewargaan organisasional adalah perilaku dari individu dalam organisasi di luar dari pekerjaannya. Selain itu, perilaku ini bukanlah perilaku yang merugikan organisasi, sebaliknya justru mendorong keefektifan fungsi organisasi. Ketika sekolah tidak memiliki guru yang menunjukkan perilaku kewargaan organisasional, maka kemajuan sekolah akan berjalan lebih lambat. Bisa dibayangkan jika guru hanya mau mengajar isi materi saja tanpa mau berbuat lebih untuk peserta didik dapat mendalami pengetahuan itu. Guru juga akan lebih sering mengeluh daripada bekerja untuk kesuksesan pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Tentunya sekolah berharap guru terdorong untuk bekerja melebihi dari ekspektasi minimum tugasnya. Salah satu gambaran guru seperti ini terungkap juga dalam wawancara yang dilakukan Koran Seputar Indonesia dengan Djaali, sebagai berikut:

*Di samping mengajarkan pengetahuan, guru harus menjadi teladan. Di sekolah seharusnya guru itu harus berinteraksi dengan siswa, lingkungan siswa dan sumber belajar siswa dan tidak hanya melalui ceramah di kelas. Siswa pun diajarkan praktiknya pengetahuan itu seperti apa, tidak cukup hanya memahami pengetahuan itu namun hal ini yang tidak tercapai.*

Dari ungkapan di atas, bahwa guru yang menjadi teladan tentunya guru yang mau bekerja melebihi dari sekedar mengajar saja atau berbuat lebih untuk kesuksesan peserta didik. Di saat sistem pendidikan dituntut untuk semakin berkualitas dan

kompetitif, kesuksesan sekolah sangat ditentukan oleh guru-guru yang memiliki komitmen dan juga kemauan untuk bekerja melebihi ekspektasi atau harapan minimum. Hal ini seperti diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Belogolovsky dan Somech (2016) dalam penelitiannya sebagai berikut:

*...success of schools fundamentally depends on teachers who are committed to school goals and values, and more willing to go above and beyond the call of duty to contribute to successful change, that is, to engage in such organizational behaviors (OCBs).*

Berhasil atau tidaknya sekolah bergantung pada guru-guru yang berada di lingkungan sekolah tersebut yang komitmen terhadap nilai dan tujuan sekolah dan mau melakukan segala sesuatu, berkontribusi bagi sekolah. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pendidikan Menengah, Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi, Asep Saepulloh, M.Pd, mengatakan bahwa perilaku kewargaan organisasional guru SMA di lingkungan Dinas pendidikan Kabupaten Bekasi masih perlu ditingkatkan, dan sangat perlu diperbaiki. Beliau yang juga menjabat sebagai Ketua PGRI Kabupaten Bekasi menyatakan bahwa yang menjadi faktor kinerja guru masih rendah adalah karena belum terciptanya kesadaran yang penuh dalam diri guru tersebut, sebagai guru yang bekerja secara sadar akan tanggung jawabnya, sikap guru harus menjadi teladan bagi guru, yaitu kepercayaan, keadilan dalam berorganisasi, memiliki pengetahuan yang mumpuni di bidangnya. Tak kalah pentingnya, beliau juga menambahkan bahwa kemauan guru untuk melakukan sesuatu dengan yang terbaik haruslah dengan komitmen yang tinggi. Perilaku kewargaan organisasional akan meningkat apabila guru melihat adanya kejelasan pengembangan karir dalam perjalanan karirnya sebagai guru. Dengan demikian diharapkan perilaku *OCB* dapat tumbuh dalam setiap pribadi guru.

Imas Suryana sebagai salah satu pengawas di Kantor cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Wilayah III juga sependapat dengan Kepala Bidang Pendidikan Menengah Kabupaten Bekasi, bahwa *OCB* guru di lingkungan dinas pendidikan kabupaten Bekasi masih perlu peningkatan, terutama di sekolah swasta. Beliau menyatakan hal tersebut berdasarkan pantauan beliau ketika melakukan supervisi ke sekolah-sekolah. *OCB* guru rendah disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya guru yang belum memiliki kekompakan antar sesama guru dalam mengajar, belum kondusifnya tim kerja di lingkungan kerja, masih memiliki kepentingan pribadi, sikap guru yang masih tertutup, guru memiliki tingkat stres yang tinggi akibat perubahan kurikulum 2013 yang membuat mereka frustrasi karena begitu banyaknya administrasi pendidikan yang harus dibuat dan dilaksanakan, kurangnya tanggung jawab dalam dirinya dan sebagainya. Artinya seorang guru sangat penting untuk introspeksi diri dalam bekerja. Profesi guru yang diembannya adalah tugas yang mulia, sehingga guru akan lebih bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

*Organizational citizenship behavior (OCB)* dapat diartikan sebagai kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *OCB* sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi sekolah, karena *OCB* mampu mempengaruhi aspek- aspek sosial yang ada di organisasi, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai adalah *OCB*. Seorang guru memiliki peranan yang sangat penting bagi kemajuan pendidikan. Seperti yang tertuang dalam tugas dan tanggungjawab guru telah diatur dalam Undang Undang RI No. 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen, pada pasal 1 dikatakan bahwa: guru adalah pendidik

profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan menengah. Undang-undang ini telah menguraikan dengan tugas pokok setiap guru, menjadi acuan pokok bagi setiap guru dalam menjalankan tugasnya. Pencapaian kinerja guru menjadi suatu urgensi dalam peningkatan mutu pendidikan, namun pada kenyataannya, masih terindikasi bahwa guru belum menunjukkan kinerja yang optimal. Sesuai dengan kompetensi guru dalam Peraturan Pemerintah Pendidikan Nasional no.16 tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru SMA/SMK yaitu:

- 1) Kompetensi Pedagogik antara lain. a). Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual, b). Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, c). Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- 2) Kompetensi kepribadian, antara lain, a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional indonesia, b). Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, c). Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- 3) Kompetensi sosial, antara lain, a). Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi, b). Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.

- 4) Kompetensi Profesional, antara lain, a). Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, b). Menguasai standar kompetensi dasar mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu, c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

Dari semua itu dapat dikatakan bahwa guru menjalankan tugas pokok dan fungsi yang bersifat multiperan yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Pendidik sebagai pengembangan peserta didik, pengajar sebagai pengetahuan atau asah otak intelektual dan pelatih sebagai pengembangan ketrampilan peserta didik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah perilaku atau aktivitas seorang guru dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan sekolah. Salah satu perilaku dalam hal ini adalah perilaku *OCB*. Pentingnya perilaku *OCB* ini dalam suatu organisasi ini merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan organisasi. Hal tersebut dinyatakan oleh Tamunomiebi dan Onah (2019:43), dalam jurnal penelitiannya menyatakan:

*Organizational citizenship behavior is a related constructs within the fields of Organizational Behavior (OB). Organizational Behavior is a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within the organizations, for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization's effectiveness. Organizational behavior is the systematic study of behaviors and attitudes of both individuals and groups within organizations . A collection of volunteer and non-obligatory behavior that is not defined in the official employee job descriptions but contribute to effective improvement of task and roles in an organization.*

Perilaku kewarganegaraan organisasi adalah konstruk terkait dalam bidang Perilaku Organisasi (OB). Perilaku Organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan

efektivitas organisasi. Perilaku organisasi adalah studi sistematis tentang perilaku dan sikap individu dan kelompok dalam organisasi. Kumpulan perilaku sukarela dan tidak wajib yang tidak didefinisikan dalam uraian tugas karyawan resmi tetapi berkontribusi pada peningkatan tugas dan peran yang efektif dalam suatu organisasi.

Demikian juga Mariela (2013:490), juga menyatakan pentingnya perilaku OCB ditanamkan pada setiap pegawai:

*The affective state, the situational factors and the individual differences such as consciousness, agreeability, positive affectivity, self-esteem, need for affiliation, empathy, and field dependence were identified as determinants of the OCB. Workplace attachment constitutes a better predictor of the organisational citizenship behaviour as compared to the organization commitment.*

Keadaan afektif, faktor situasional dan perbedaan individu seperti kesadaran, kesesuaian, efektifitas positif, harga diri, kebutuhan akan afiliasi, empati, dan ketergantungan lapangan diidentifikasi sebagai penentu perilaku *OCB* terjadi. Masalah perilaku kewargaan organisasional sangat unik, karena perilaku ini sebenarnya 'menyimpang' dari deskripsi kerja karyawan, namun jika dilakukan justru dapat membantu keefektifan organisasi. perilaku kewargaan organisasional diduga atas pengaruh pandangan pegawai atas keadilan organisasi (*organizational justice*). Berdasarkan latar belakang di atas maka dipandang perlu melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh keadilan prosedural, kepercayaan, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMA Swasta di Kabupaten Bekasi.

## B. Identifikasi Masalah

Sebagaimana diuraikan dalam latar belakang masalah di atas, perilaku kewargaan organisasional di kalangan guru SMA Swasta merupakan salah satu syarat penting guna tercapainya tingkat kualitas pendidikan yang bermutu sehingga akan berhubungan dengan sistem pendidikan nasional mencapai keberhasilan.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah; *Pertama*, pengaruh antara kualitas layanan terhadap perilaku kewargaan organisasional guru. Jika seorang guru tidak memiliki kualitas layanan yang tinggi maka tujuan sekolah tidak akan tercapai dengan maksimal; *kedua*, pengaruh antara kepemimpinan terhadap perilaku kewargaan organisasional guru. Jika seorang kepala sekolah dapat memimpin dengan baik tentunya akan tercipta suasana kerja yang baik sekaligus menghasilkan perilaku kewargaan organisasional bagi guru yang baik pula. *Ketiga*, pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Ketika seorang guru menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, otomatis perilaku kewargaan organisasional guru tersebut menjadi baik; *keempat*, pengaruh kepribadian terhadap perilaku kewargaan organisasional guru. Kepribadian itu dirasakan penting dan memiliki manfaat langsung maupun tidak langsung bagi perkembangan organisasi seperti; memberikan pedoman bagi tindakan pengambil keputusan, mempertinggi komitmen organisasi, menambah konsistensi perilaku para anggota organisasi, mengurangi keraguan para anggota organisasi. *Kelima*, pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Motivasi merupakan salah satu kunci keberhasilan di dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi maka perilaku kewargaan

organisasional tidak akan dapat tercipta dengan baik. *Keenam*, pengaruh kepercayaan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Kepercayaan merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat meningkatkan mutu atau kualitas dari suatu pekerjaan, termasuk perilaku kewargaan organisasional. *Ketujuh*, pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku kewargaan organisasional guru. Perlakuan adil bagi setiap guru merupakan hal sangat penting untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasional. *Kedelapan*, pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional guru. Komitmen organisasi di dalam organisasi sangat mempengaruhi keterlaksanaan perilaku kewargaan organisasional seseorang, manakala komitmen organisasi yang terjadi di dalam organisasi tersebut baik maka akan mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional, tentunya sebaliknya jika komitmen organisasinya rendah maka tidak akan mencapai tujuan yang maksimal, sehingga perilaku kewargaan organisasional pun dapat menjadi tidak baik. Hal di atas menunjukkan beberapa faktor penyebab rendahnya perilaku kewargaan organisasional dengan baik. Dan di duga faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap peningkatan perilaku kewargaan organisasional seseorang.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, penelitian ini diarahkan untuk mengungkap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional guru SMA Swasta. Karena luasnya cakupan permasalahan, penelitian ini dibatasi untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural, kepercayaan dan komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional guru SMA Swasta. Guru SMA Swasta yang akan menjadi sasaran penelitian dibatasi pada Guru SMA Swasta yang ada di Kabupaten Bekasi.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh langsung terhadap *Organization citizenship behavior* ?
2. Apakah kepercayaan berpengaruh langsung terhadap *Organization citizenship behavior* ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap *Organization citizenship behavior* ?
4. Apakah keadilan prosedural berpengaruh tidak langsung terhadap *Organization citizenship behavior* melalui komitmen organisasi ?
5. Apakah kepercayaan berpengaruh tidak langsung terhadap *Organization citizenship behavior* melalui komitmen organisasi?

#### **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional guru SMA Swasta. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan prinsip-prinsip tentang perbaikan perilaku kewargaan organisasional guru SMA Swasta dengan memperhatikan aspek keadilan prosedural, kepercayaan dan komitmen organisasional. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau kontribusi sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi, perbaikan, pengembangan pendidikan kearah yang lebih baik pada sekolah SMA Swasta di Kabupaten Bekasi.