

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi kendala dalam mencapai tujuannya. Keefektifan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran kontribusi sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi terkadang hanya terfokus kepada perilaku *in-role* (yang termasuk dalam deskripsi pekerjaan) dan tidak menyadari bahwa perilaku *extra role* (di luar deskripsi pekerjaan atau peran ekstra) memegang peranan penting dalam keefektifan organisasi.

Di dalam dunia pendidikan, guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan merupakan sumber daya manusia yang harus mampu menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan. Guru sebagai pendidik dituntut untuk memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal inilah yang memaksa sekolah untuk terus dapat meningkatkan kinerja guru demi tercapainya tujuan sekolah pada khususnya dan tujuan pendidikan pada umumnya.

Selain memenuhi tugas utama untuk mencapai tujuan pendidikan, beberapa perilaku guru seperti rela membantu menyelesaikan tugas guru lain yang kesulitan atau membantu sekolah dalam masa sulit, merupakan suatu bentuk kontribusi positif yang sangat berguna dan efektif. Semakin baik kontribusi yang diberikan guru terhadap organisasinya, semakin baik pula suasana kerja yang terbangun. Bahkan secara tidak disadari perilaku positif yang ditampilkan guru akan dapat meningkatkan kompetensi guru itu sendiri. Disinilah sangat penting untuk disadari bahwa perilaku kerja guru harus dapat berjalan dengan baik dan terkontrol sesuai dengan pekerjaan dan bidangnya masing-masing, sehingga perilaku individu dari guru dapat terarah sesuai dengan harapan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau dapat diartikan perilaku kewargaan organisasi atau perilaku *extra role*, secara umum merupakan bentuk kontribusi individu di tempat kerja yang dilakukan di luar tugas pokok. OCB merupakan perilaku ekstra peran dan sukarela dari tiap individu dari anggota organisasi tanpa mempertimbangkan rasa pamrih, sehingga dapat mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi serta dapat memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi.

OCB dapat melibatkan beberapa perilaku, misalnya perilaku menolong orang lain, aktif dalam kegiatan kantor, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan kepada semua orang. Perilaku-

perilaku OCB tersebut tentu menggambarkan nilai tambah sendiri bagi guru tersebut dan merupakan perilaku yang diharapkan dalam suatu organisasi.

Namun, fenomena yang ada saat ini, kesadaran guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan masih dipertanyakan. Guru-guru di DKI Jakarta masih minim dalam memberikan pelayanannya. Seperti kutipan berikut ini.

Sebanyak 20 kepala sekolah dan guru telah dipecat sepanjang tahun ini. Beberapa dicopot karena mempunyai sifat tidak loyal dengan tugas. Bahkan ada yang tidak masuk dalam jangka waktu cukup panjang. Meskipun kepala sekolah dan guru ditemukan bermasalah, Kepala Dinas Pendidikan DKI Jakarta tidak punya kuasa memecat mereka sebagai pegawai negeri sipil. Ahok, selaku Gubernur DKI Jakarta memuji kinerja Kepala Dinas Pendidikan DKI Jakarta yang telah mencopot 20 kepala sekolah dan guru yang bermasalah. "Lebih baik tak ada guru sementara waktu daripada memiliki guru yang tidak jelas", ujar Ahok.¹

Terdapat juga kutipan lain yang menyatakan:

Basuki Tjahaja Purnama (Ahok) Gubernur DKI Jakarta, menyentil guru-guru DKI. "Gaji seluruh guru DKI setahun sampai Rp 7 triliun, kerja cuma tiga jam sehari, kualitas pendidikan DKI amburadul", ujar Ahok di hadapan 267 petugas Dukcapil Kelurahan dan 44 petugas kecamatan. Semua orang pendidikan tahu. Seorang guru dibebani mengajar 24 jam pelajaran per minggu. Satu jam pelajaran berkisar 40 menit. Seminggu 960 menit. Dibagi 6 hari kerja. Didapat 2,66 jam per hari. Lihat fakta itu, guru ternyata hanya kerja kurang dari 3 jam per hari. Beban kerja guru rata-rata memang tiga jam sehari. Tak heran dengan beban kerja yang paling rendah dibanding PNS lainnya, profesi guru banyak diincar

¹<http://www.sumbernews.com/dinas-pendidikan-mencopot-20-guru-dan-kepala-sekolah-di-jakarta/>
(Judul: *Dinas Pendidikan Mencopot 20 Guru dan Kepala Sekolah di Jakarta*, Oscar Jean, 6 Mei 2015),
(diakses pada tanggal 07 Oktober 2016, pukul 08.05 WIB)

orang. Sudah beban kerja rendah, pelayanan pendidikan kurang prima, guru juga dimanjakan dengan berbagai tunjangan yang lebih baik dibanding PNS lain.²

Pernyataan di atas diperkuat dengan hasil wawancara dengan pengawas Sekolah Menengah Pertama Wilayah 1 Jakarta Timur, Bapak Didin Supriyatna dan Bapak Suparno, yang mengatakan:

Pada kenyataannya, perilaku inisiatif atau suka rela guru masih kurang atau bahkan tidak ada. Mereka hanya bekerja sesuai dengan tupoksinya dan berdasarkan intruksi atau perintah pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya minat guru untuk mengikuti seminar tanpa ada perintah pimpinan, enggan membimbing guru baru (induksi) dengan suka rela dan mendampingi siswa ketika ada kegiatan perlombaan.³

Hal ini menunjukkan usaha untuk meningkatkan perilaku OCB guru sangatlah sulit untuk dilakukan. Berbagai hambatan atau permasalahan menghalangi tercapainya perilaku OCB tersebut. Masalah atas rendahnya tingkat OCB dipicu oleh faktor-faktor yang dapat memengaruhinya antara lain komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki guru.

Untuk memiliki seorang guru yang berperilaku kewargaan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah, karena banyak faktor yang memengaruhinya, diantaranya adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Seperti pendapat dari Kurs dan Bartram yang dikutip oleh Robertson, Callinan dan Bartram, "*the willingness to engage in extra-role*

²http://m.kompasiana.com/erwinalwazir/ahok-sentil-dki-guru-daerah-lain-jangan-tersinggung_552fee7c6ea83413698b45ee (diakses pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 14.00 wib)

³ Hasil wawancara dengan Pengawas SMP Sudin Pendidikan Jakarta Timur Wilayah 1

OCB is related to individuals levels of job satisfaction and organizational commitments".⁴ Kesiediaan untuk terlibat dalam ekstra peran OCB berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi individu. Sejalan pula dengan pendapat dari LePine, Erez dan Johnson yang dikutip oleh Pastorno dan Portllo, "OCB are positively related to job satisfaction and organizational commitment".⁵ OCB berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi memengaruhi guru untuk dapat menampilkan OCB di lingkungan tempatnya bekerja. Dengan komitmen yang tinggi, seorang guru akan bersedia menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya, cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapat hak istimewa dari atasan yang tidak didapat olehnya, tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya serta sukarela mengambil tanggungjawab ekstra dalam pekerjaan.

Selain komitmen organisasi, kepuasan kerja juga menjadi penting dalam sebuah organisasi, karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap OCB. Guru dengan kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan keadaan dirinya yang senang dan puas pada

⁴ Ivan T. Robertson, Militza Callinan & Dave Bartram, *Organizational Effectiveness: The Role of Psychology* (UK: John Wiley & Sons, Ltd, 2002), h. 274

⁵ Ellen Pastorno & Susann Doyle-Portllo, *What is Psychology? 2nd Edition* (USA: Thomson Wadsworth, 2009). H.734

pekerjaannya. Kepuasan kerja guru merujuk pada kepuasan guru terhadap jabatan, pekerjaan yang dikerjakan, hubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi yang diperoleh, suasana kerja dan tentunya dengan kerjasama yang baik. Guru yang merasa puas cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan guru dapat menimbulkan rasa untuk menampilkan perilaku OCB di organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Namun pada kenyataannya masih banyak lembaga pendidikan yang mengabaikan kepuasan kerja guru. Padahal kepuasan kerja merupakan motivasi guru untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi memperhatikan yang diterima. Guru yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi dan cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress guru lainnya. Guru yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan enggan menampilkan perilaku OCB karena kontribusi yang mereka berikan kepada tempat bekerjanya tidak sebanding dengan yang ia dapatkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan antara Kepuasan Kerja dan

Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Jatinegara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa permasalahan yang diidentifikasi sebagai berikut: kurangnya perilaku inisiatif dan suka rela guru, kurangnya tanggungjawab guru terhadap pekerjaannya, kurangnya komitmen guru terhadap keberhasilan sekolah dan hubungan antara guru dengan rekan kerja maupun atasan yang kurang harmonis.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Y (Variabel Terikat), Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel X (Variabel Bebas).
2. Subjek penelitian yang merupakan sasaran dari penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Jatinegara.

D. Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Jatinegara?
2. Apakah terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Jatinegara?
3. Apakah terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Jatinegara?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis kepada beberapa pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai acuan untuk lebih memahami konsep *Organizational Citizenship Behavior*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Jatinegara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai masukan dan acuan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendapatkan pengalaman baik secara penelitian, isi dan cakrawala berpikir, khususnya tentang hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Jatinegara.
- b. Bagi lembaga, sebagai dasar untuk pengambilan keputusan tentang peningkatan kepedulian akan pentingnya membangun dan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan organisasi pendidikan.
- c. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan juga dapat menjadi tambahan wawasan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* di sekolah.