

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu aktor penggerak pendidikan di sekolah. Peran guru dalam dunia pendidikan memiliki peran sentral yang menentukan *output* pendidikan di masa saat ini dan masa depan. Sumber daya manusia suatu bangsa ditentukan oleh peran guru yang berkualitas dalam mencetak generasi yang unggul dan berdaya saing. Selain itu, guru yang berkualitas juga merupakan aset berharga yang sangat diperlukan oleh setiap sekolah untuk mencapai visi dan misinya. Definisi guru dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>1</sup>

Guru sebagai pendidik dalam menjalankan tugasnya melakukan proses interaksi dengan siswa dalam kegiatan belajar mengajar (KBM). Sekolah merupakan sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan KBM secara berkesinambungan. Sekolah yang menyelenggarakan pendidikan formal di Indonesia terdiri dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Perguruan Tinggi.

---

<sup>1</sup> Undang - Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.  
<https://jdih.kemendiknas.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu>.

Sekolah menengah atas (SMA) merupakan jenjang pendidikan menengah terakhir yang ditempuh siswa sebelum melanjutkan ke perguruan tinggi. SMA yang berstatus swasta merupakan sekolah yang diselenggarakan oleh yayasan pendidikan. Oleh karena itu, besar kemungkinan sekolah swasta memiliki kualitas pendidikan yang lebih baik atau sebaliknya sebab segala kebijakan yang diterapkan akan disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan sekolah tersebut. Namun faktanya sekolah swasta masih banyak yang jauh dari kata berkualitas. Dalam berita yang dilansir antaranews.com mengungkapkan masih banyak sekolah swasta yang mutu pendidikannya jauh dibawah sekolah negeri, hal ini perlu menjadi perhatian khusus karena jumlahnya lebih banyak dari sekolah negeri.<sup>2</sup> Sekolah yang bermutu tentu akan berdampak kepada pendidikan yang berkualitas dengan adanya guru yang berkualitas pula.

Dilain hal, sekolah juga sebagai tempat interaksi sosial antara guru dengan lingkungannya. Sebagai makhluk sosial setiap guru dituntut untuk saling berinteraksi secara positif dalam mewujudkan keharmonisan disekolah. Proses pendidikan akan lebih kondusif dan prestasi siswa akan meningkatkan dengan adanya kerukunan dan keharmonisan yang terjalin antara guru dengan siswa dan sesama rekan guru. Oleh karena itu, peran dan fungsi guru di sekolah sangat berdampak kepada peningkatan kualitas dan pencapaian tujuan sekolah sebagai sebuah organisasi.

Kontribusi guru dalam mewujudkan tujuan sekolah ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah seberapa besar kecenderungan guru untuk menunjukkan perilaku ekstra perannya, atau

---

<sup>2</sup> Indriani. "Pemerhati: Mutu Sekolah Swasta Seharusnya Di atas Sekolah Negeri". Antaranews. 10 Desember 2019. <https://www.antaranews.com/berita/1202363/pemerhati-mutu-sekolah-swasta-seharusnya-di-atas-sekolah-negeri> Diakses pada 27 Februari 2023.

biasa disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerjanya. Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku Guru yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi.<sup>3</sup> Perilaku OCB secara tidak langsung dapat mengarahkan guru untuk melakukan tindakan-tindakan positif dalam setiap pekerjaan disekolah.

Jika guru dalam berorganisasi memiliki OCB, maka usaha sekolah untuk mengendalikan guru akan menurun, karena guru dapat mengendalikan perilakunya sendiri dan mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. Maka hal tersebutlah yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi sekolah. Borman dan Motowidlo menyatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi (*organizational performance*) karena perilaku OCB sebagai ibarat “pelumas” dari sebuah mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.<sup>4</sup> Berdasarkan peran dan manfaat OCB pada guru, perlunya akademisi sumber daya manusia pada yayasan berusaha untuk mendorong tumbuhnya OCB dalam organisasi sekolah melalui berbagai cara termasuk dengan memasukkan kriteria OCB dalam penilaian kerja.

Somech, & Ron berpendapat perilaku OCB pada guru dapat diidentifikasi dengan mudah diantaranya guru memberikan perhatian

---

<sup>3</sup> Ahmad Bustomi, Irfan Sanusi, dan Herman. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Guru*. Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah. 2020. Volume 5, No.1

<sup>4</sup> Naway, Fory A. *Organizational Citizenship Behavior Dalam Kinerja Organisasi*. (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2018). Hal. 70



khusus pada siswa yang lemah, memberikan tambahan waktu kepada siswa untuk menangani keraguan di luar jam kelas, mendukung rekan guru untuk menyelesaikan tugas sekolah mereka, dan memenuhi permintaan untuk mengisi kelas ketika salah satu guru ada yang absen.<sup>5</sup> Mengingat peranya yang sangat penting, maka sudah selayaknya sebuah institusi pendidikan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan OCB guru itu sendiri. Guru yang professional akan cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya guru yang memiliki OCB. Dengan demikian sekolah yang memiliki OCB pada gurunya akan memiliki kinerja organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya. Namun hingga saat ini, perilaku OCB pada guru belum dapat dikatakan maksimal. Hal ini didukung dari temuan peneliti salah satunya yakni data absensi kehadiran guru disekolah SMA Swasta kecamatan cengkareng.

Perilaku OCB tidak berkembang tanpa adanya faktor yang mempengaruhinya. Sebagaimana perilaku OCB dapat memberikan keefektifan dan keefesienan dalam berorganisasi merupakan hasil dari adanya manajemen SDM yang baik. Menurut Organ *et al.* dalam Titisari peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral Guru, dan motivasi sedangkan faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan kepada pimpinan, dan budaya organisasi.<sup>6</sup> Penelitian yang relevan terkait dengan

---

<sup>5</sup> Diana Harding, Anissa L. Kadiyono, Rahma Talitha. 2020. *Organizational Citizenship Behavior Untuk Mewujudkan Pendidikan Berkualitas di Sekolah*. Jurnal Psikologi Sains dan Profesi. Vol.4. No,1.

<sup>6</sup> Titisari. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB). (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014). Hal. 7

pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* antara lain dilakukan Schnake, Cohran dan Dumler. Temuannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*.<sup>7</sup>

Kepuasan kerja mempresentasikan bagaimana perasaan dan sikap guru terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini dihasilkan dari adanya hubungan timbal balik antara yang diharapkan dengan realita yang terjadi. Kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap organisasi, sehingga kepuasan kerja menjadi faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi agar anggota dapat bekerja secara maksimal. Semakin Guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi Guru berperilaku OCB.<sup>8</sup> Menurut Rivai dan Sagala kepuasan kerja merupakan penilaian yang mencerminkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam mengambil suatu pekerjaan.<sup>9</sup> Kepuasan kerja memberikan manfaat bagi organisasi yang diantaranya meningkatkan produktivitas dan potensi kerja serta menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada umumnya diukur dengan indikator yang berkaitan dengan aspek pekerjaan tersebut. Menurut Luthans kepuasan kerja diukur dari seberapa minat terhadap pekerjaannya, gaji yang diharapkan,

---

<sup>7</sup> M. Schnake, D. Cohran & M. Dumler, "Encouraging organizational citizenship: the effect of job satisfaction, perceived equity and leadership," *Journal of Managerial Issues*, Vol. 7, 1995, p. 9.

<sup>8</sup> Putu Gita. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3. ISSN: 2302-8912.

<sup>9</sup> Juniantara. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09: 611-628. ISSN: 2337-3067

supervisi yang diinginkan, adanya kesempatan promosi, dan lingkungan kerja.<sup>10</sup>

Minat terhadap pekerjaan merupakan bentuk ketertarikan terhadap profesi yang diperankannya. Dengan adanya rasa ketertarikan akan mempermudah seseorang untuk memaksimalkan potensi dalam dirinya. Adanya minat dalam profesi juga akan memotivasi diri untuk berkembang dan lebih baik. Guru sebagai profesi dibidang pendidikan membutuhkan keahlian khusus dalam mendidik setiap siswa. Keahlian tersebut didapatkan setelah guru melakukan program pendidikan profesi guru (PPG). Namun berdasarkan sumber yang dikutip Republika menyatakan bahwa;

Di tahun 2017 dari 3,9 juta guru yang ada saat ini sebanyak 25 persen masih belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52 persen guru belum memiliki sertifikat profesi. Sementara, dalam menjalankan tugasnya seorang guru harus memiliki empat kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Keempat kompetensi ini belum saya lihat ada semuanya di figur seorang guru,<sup>11</sup>

Sebagai pendidik yang profesional, guru wajib memiliki sertifikasi sebagai tanda telah teruji dan diakui. Hal tersebut akan mendorong motivasi guru untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Terbangunnya kepuasan kerja guru juga tidak terlepas dari upah atau gaji yang sesuai dengan kontribusinya kepada sekolah. Adanya kesejahteraan hidup akan memotivasi guru untuk terus berkembang meningkatkan kompetensi dan keprofesionalnya. Hingga saat ini

---

<sup>10</sup> Rani Anwar. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)*. Vol.16 No.2. ISSN: 1412-4521

<sup>11</sup> Dwi Murdaningsih. Rendahnya kompetensi guru jadi masalah pendidikan indonesia. Republika. Kamis, 18 April 2019. <https://republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/19/04/18/pq53k5368-rendahnya-kompetensi-guru-jadi-masalah-pendidikan-indonesia>. diakses pada 27 Februari 2023.



banyak guru berstatus honorer pada sekolah swasta masih belum dari kata sejahtera. Dikutip dari Medcom.id mengenai masih rendahnya honor guru swasta di Jakarta dimana:

"Penghasilan guru swasta sangat minim. Petugas penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) atau pasukan oranye DKI itu gajinya Rp4,2 juta, tapi, guru swasta di DKI masih ada yang bergaji Rp1 juta. Padahal APBD di Jakarta itu Rp17 triliun untuk pendidikan. Bagaimana kita caranya menuntut mutu pembelajaran yang baik ketika kesejahteraan guru swasta sangat jauh tertinggal."<sup>12</sup>

Rendahnya ataupun belum adilnya gaji yang didapatkan guru di sekolah swasta sangat berpengaruh kepada kualitas pelayanan pendidikan kepada siswa. Guru tentu akan mencari penghasilan tambahan di luar sekolah yang berdampak kepada pembelajaran yang kurang efektif dan maksimal di kelas. Hal tersebut harus menjadi perhatian khusus sekolah dalam membangun kepuasan kerja guru melalui adanya kelayakan gaji.

Dalam kegiatan *grandtour* yang dilakukan peneliti ke salah satu sekolah swasta di Jakarta dengan mewawancarai seorang guru honorer berjenis kelamin laki-laki yang telah menjalankan profesi guru selama 10 tahun. Sebagai guru di sekolah swasta, kesempatan promosi menjadi aspek yang diharapkan dalam berkarir. Terbatasnya formasi jabatan struktural dan fungsional di sekolah menjadi tantangan guru untuk memberikan kinerja terbaik. Narasumber mengungkapkan bahwa kesempatan promosi di sekolahnya saat ini dan sekolah sebelumnya tersebut berdasarkan pada masa bekerja. Yayasan akan menjadikan guru tetap yayasan (GTY) ketika telah melewati 5 tahun masa bekerja

---

<sup>12</sup> Ilham Pratama. Masih Ada Guru Swasta DKI Bergaji di Bawah PPSU. Medcom.id. 18 Juni 2020. <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/aNraZnPK-masih-ada-guru-swasta-dki-bergaji-di-bawah-ppsu>. Diakses pada 28 Februari 2023.

disekolah tersebut. Sistem tersebut banyak diterapkan disekolah-sekolah swasta untuk dapat mengevaluasi kinerja guru secara berkesinambungan.

Dalam aspek supervisi yang diberikan kepala sekolah juga memiliki perbedaan di setiap sekolah. Terdapat kepala sekolah yang masih dalam memberikan supervisi kepada guru cenderung subjektifitas. Guru dapat merasakan ketidakpuasan ketika supervisi yang diberikan belum dirasa optimal dan baik. Menurut Alfonso, Firth, dan Neville menyatakan supervisi akademik yang baik adalah supervisi akademik yang mampu berfungsi mencapai multi tujuan.<sup>13</sup> Supervisi baiknya mengembangkan kemampuan guru yang tidak hanya ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen dan motivasi guru.

Faktor lainnya yaitu adanya hubungan yang harmonis dalam suasana kerja disekolah. Suasana kerja yang terbangun dengan rasa kekeluargaan menimbulkan kenyamanan guru di setiap melakukan pekerjaan. Rekan kerja yang saling menghormati menjadi kunci membangun kekeluargaan di lingkungan kerja. Saling bertukar pikiran dan memberikan masukan adalah kekuatan untuk membangun kerjasama guru. Karena pada sejatinya hubungan yang harmonis antar sesama guru adalah salah satu kunci suksesnya suatu lembaga sekolah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat terlihat bahwa setiap unsur kepuasan kerja pada guru sangatlah penting untuk diciptakan oleh sekolah karena akan berdampak kepada munculnya perilaku OCB guna mencapai tujuan sekolah dengan prinsip keefektifan dan efisiensi. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang

---

<sup>13</sup> Setyo hartanto dan Sodiq Purwanto. Modul pelatihan penguatan kepala sekolah dalam supervisi dan penilaian kerja guru. [https://repositori.kemdikbud.go.id/15035/1/08.-Supervisi-dan-PK-Guru\\_26042019.pdf](https://repositori.kemdikbud.go.id/15035/1/08.-Supervisi-dan-PK-Guru_26042019.pdf) . Diakses pada 6 maret 2023



permasalahan tersebut dalam penelitian berjudul “**Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Guru SMA Swasta Di Kecamatan Cengkareng**”.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang berpengaruh terhadap penelitian ini, sebagai berikut:

1. Terdapat guru yang belum dapat memaknai profesinya selama bekerja di sekolah SMA swasta di Kecamatan Cengkareng.
2. Gaji yang diharapkan selama mengajar di sekolah - sekolah SMA swasta Kecamatan Cengkareng masih belum sesuai dengan harapan guru
3. Kesempatan promosi di sekolah swasta kecamatan cengkareng masih sangat kecil terjadi dan subjektifitas.
4. Supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah terkadang masih subjektifitas dan tidak terpenuhi.
5. Hubungan dengan rekan kerja di lingkungan sekolah perlu dijaga keharmonisannya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti akan membatasi masalah tersebut agar penelitian ini lebih fokus dan terarah sesuai dengan tujuan. Peneliti membatasi masalah pada:

1. Kepuasan kerja sebagai variable X. Lingkup penelitian pada penelitian ini dibatasi pada aspek kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kepuasan pada kesempatan promosi, kepuasan pada supervisi atasan, dan kepuasan pada rekan kerja

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini berfokus pada perilaku OCB guru di sekolah. OCB dalam penelitian ini sebagai variable Y.

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

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sma swasta di kecamatan cengkareng?”

#### **E. Tujuan Umum Penelitian**

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru sma swasta di kecamatan cengkareng

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya kepuasan kerja guru dalam membangun perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disekolah.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Sekolah**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana evaluasi sekolah dalam memperhatikan kepuasan kerja guru dan cara membangun perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru kepada sekolah.

###### **b. Bagi Guru**

Penelitian ini diharapkan menjadi pedoman guru untuk mengetahui tingkat kepuasan kerjanya dan membangun perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan penulis mengenai hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

