

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam menentukan *output* pendidikan. Peran tersebut terkait dengan tugas guru sebagai pengajar yang bertugas mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru merupakan pihak yang paling memiliki interaksi paling intensif dengan peserta didik, sehingga perannya banyak memberikan pengaruh terhadap cara berpikir, bersikap dan berperilaku peserta didik (Sopian., 2016).

Guru sebagai pemimpin dalam pembelajaran dituntut untuk mampu beradaptasi dan siap berubah, agar dapat menghadapi tantangan (Burritt et al., 2016). Guru memiliki berbagai tuntutan terkait tugas di dalam dan di luar sekolah yang harus ia laksanakan dengan baik. Peran internal berkaitan dengan peran guru sebagai desainer dan fasilitator dalam proses pembelajaran yang membutuhkan kreativitas yang tinggi (Lubis, 2020).

Adapun peran eksternalnya seperti membina kegiatan ekstrakurikuler, menghadiri rapat, penataran diri melalui pelatihan guru, dan membantu pimpinan sekolah dalam mencapai tujuan sekolah melalui akreditasi sekolah (Febriantina et al., 2020).

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban:

(a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran, (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni, (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (d) menjunjung tinggi peraturan perundang undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika, serta (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Joesoef (1980) menyatakan bahwa seorang guru mempunyai tiga tugas pokok yaitu tugas profesional, tugas manusiawi, dan tugas kemasyarakatan (*sivic mission*). Tugas-tugas profesional dari seorang guru yaitu meneruskan atau transmisi ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai lain yang sejenis yang belum diketahui anak dan seharusnya diketahui oleh anak. Tugas manusiawi adalah tugas-tugas membantu anak didik agar dapat memenuhi tugas-tugasnya sehingga kelak dapat menjadi manusia dengan akhlak yang baik. Tugas kemasyarakatan merupakan konsekuensi guru sebagai warga negara yang baik, turut mengemban dan melaksanakan apa-apa yang telah digariskan oleh bangsa dan negara lewat UUD 1945 dan GBHN.

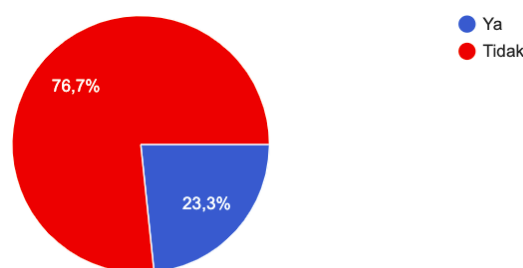
Guru dalam mewujudkan tujuan organisasi sekolah ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah seberapa besar kecenderungan guru untuk menunjukkan perilaku ekstra perannya, atau biasa disebut *Organizational*

Citizenship Behaviour (OCB). Guru di sekolah dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tinggi dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh inovatif, aktif untuk membantu mencapai tujuan organisasi tersebut. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di sekolah juga digambarkan dengan guru lebih menekankan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan sekolah daripada kegiatan pribadi. Guru berusaha agar seluruh pihak yang terlibat di sekolah dapat diuntungkan.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti pada 30 Guru SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur beberapa guru tidak menunjukkan sikap OCB seperti yang telah di sebutkan di atas melainkan menunjukkan indikasi perilaku OCB yang rendah. Berikut gambar I.1 mengenai data pra riset yang menyatakan indikasi perilaku OCB rendah pada Guru SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur :

(3.a) Apakah Bapak/Ibu bersedia melakukan perilaku ekstra peran seperti pada poin di bawah ini: (1) Datang di hari libur untuk membahas permasalahan di kelas, (2) Menggantikan guru lain yang berhalangan hadir, (3) Membantu siswa di luar jam sekolah untuk membahas materi, (4) Memilih berada di kelas saat istirahat untuk mendengarkan siswa, (5) Mengajukan diri menjadi pengurus sekolah untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang ada pada manajemen

30 jawaban

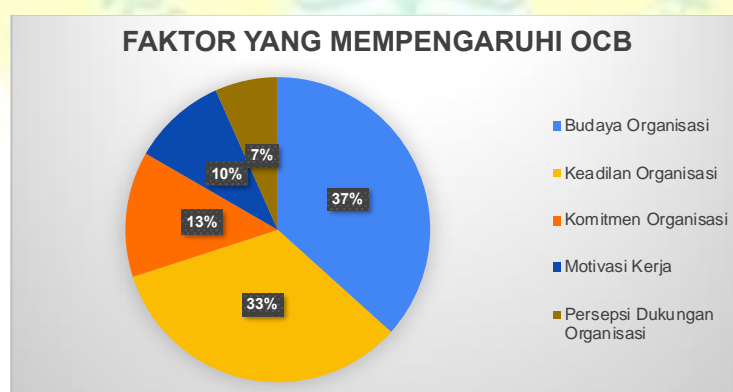


Gambar I. 1 Data Pra Riset Perilaku OCB

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2021)

Ditemukan perilaku yang menunjukkan aspek *organizational citizenship behavior* yang rendah dari hasil pra riset tersebut 76,7% guru menyatakan tidak bersedia untuk melakukan kegiatan ekstra peran seperti (1) Datang di hari libur untuk membahas permasalahan di kelas, (2) Menggantikan guru lain yang berhalangan hadir, (3) Membantu siswa di luar jam sekolah untuk membahas materi, (4) Memilih berada di kelas saat istirahat untuk mendengarkan siswa, (5) Mengajukan diri menjadi pengurus sekolah untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang ada pada manajemen.

Agar dapat menyelesaikan permasalahan OCB yang ada pada sekolah-sekolah ini, maka diadakan pra riset kepada 30 responden yang merupakan Guru SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur untuk mengetahui faktor apa saja yang paling mempengaruhi OCB pada Guru SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur. Berikut gambar I.2 mengenai data faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pada Guru SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur :



Gambar I. 2 Data Faktor yang mempengaruhi OCB
Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan pra riset yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan presentase terendah atau yang dinilai kurang mempengaruhi

organizational citizenship behaviour (OCB) adalah motivasi kerja dengan presentase sebesar 10% dan persepsi dukungan organisasi dengan presentase sebesar 7%.

Berdasarkan data pra riset di atas persentase paling tinggi ialah budaya organisasi dengan persentase sebesar 37%. Selanjutnya persentase tinggi kedua adalah keadilan organisasi dengan persentase sebesar 33%, dan komitmen organisasi dengan persentase menjawab sebesar 13%. Hal ini menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Oleh karena hal tersebut peneliti tertarik untuk mengambil 3 variabel yaitu budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel independen.

Berdasarkan pra riset yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan nilai tertinggi yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi yang dianut oleh setiap warga sekolah dan ditaati bersama (Winarsih et al., 2020). Dengan budaya organisasi di sekolah yang kuat akan dapat menumbuhkan kembangkan dan meningkatkan motivasi dan inovasi yang berdampak pada peningkatan kinerja guru. Dampaknya saat seorang guru telah menyatu dengan budaya yang ada pada organisasi di sekolahnya maka guru tersebut akan bisa menunjukkan sikap positif baik terhadap sekolah maupun dengan rekan kerja

Budaya organisasi di sekolah terdiri dari nilai-nilai yang terdapat dalam anggotanya, yaitu kepala sekolah, guru dan petugas administrasi

yang kemudian akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja (Suwibawa et al., 2018). Budaya organisasi sekolah merupakan jati diri sekolah, sehingga ketika orang luar melihat kinerja sekolah dapat dilihat dari sikap dan tindakan yang dilakukan setiap pihak yang ada di sekolah. Pembentukan budaya organisasi sekolah dibutuhkan peran kepala sekolah yang kuat untuk mewarnai berbagai aktivitas organisasi.

Dilansir dari Kompasiana.com (2016) budaya organisasi sekolah yang menciptakan lingkungan kerja sesuai dengan harapan dan keinginan anggota organisasi maka akan mempengaruhi tingkat OCBnya. Seseorang yang memiliki perilaku OCB akan berusaha untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan pekerjaan yang terbaik bagi dirinya dan organisasinya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Akan tetapi berdasarkan hasil pra riset dinyatakan bahwa terdapat perilaku yang menunjukkan budaya birokrasi, inovatif, dan suportifnya rendah. Budaya birokrasi yang rendah seperti dalam pendelegasian tugas yang kurang dapat dipahami oleh sebagian guru dan terdapat beberapa peraturan yang tidak sesuai dengan guru tersebut dimana hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas guru dalam melaksanakan pekerjaannya terutama dalam melakukan kegiatan ekstra peran (OCB). Selain itu ditemukan juga budaya inovatif yang rendah dimana ketika guru menyampaikan sebuah ide atau masukan tidak dipertimbangkan dengan baik. Selanjutnya, ditemukan juga perilaku guru yang berkubu dan kurang memberikan dukungan satu sama lain dimana hal tersebut menunjukkan budaya suportif yang rendah. Kerja sama antara guru, kepala

sekolah dan para staf untuk membangun budaya yang baik agar proses belajar siswa-siswi pun dapat menghasilkan *output* yang optimal sangat diperlukan.

Faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah keadilan organisasi. Keadilan organisasi merupakan sebuah konsep yang menyatakan tentang sejauh mana seseorang diperlakukan secara wajar, dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi sikapnya untuk melakukan ekstra peran (OCB) (Syahitiani, 2020). Organisasi dianggap telah memiliki keadilan ketika anggotanya yakin hasil-hasil yang diterima dan cara-cara yang diterimanya dari hasil-hasil tersebut adalah adil.

Seorang guru dianggap sebagai nahkoda utama dalam mencerdaskan para generasi penerus bangsa. Keadilan di tempat guru bekerja merupakan hal yang sangat penting. Penelitian yang dilakukan oleh (Srimulyani et al., 2017) menyatakan bahwa dengan tingginya keadilan yang dirasakan guru akan menimbulkan perilaku baik di tempat guru tersebut bekerja. Keadilan yang dapat membuat guru nyaman dan bahagia saat bekerja dapat berupa *reward* seperti gaji, pujian, diperlakukan secara adil dalam setiap pengambilan keputusan saat kerja dimana hasilnya akurat dan tidak bias (Addai et al., 2018).

Akan tetapi dalam menjalankan tugasnya, banyak ketidakadilan yang dirasakan terutama kepada guru di sekolah swasta. Upah yang diterima tidak sebanding dengan tugas yang dijalankan oleh para guru tersebut. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sampai 2020 jumlah guru non-PNS di Indonesia mencapai 937.228 orang. Dari jumlah tersebut, 728.461 di antaranya berstatus guru honorer sekolah.

Dikutip dari salah satu portal berita online yakni Jabarekspres.com Karina (2021) yang menampilkan tulisan dengan judul “Hai Pemerintah, Guru di Sekolah Swasta itu, Anak Tiri ya?. Pada tulisannya, ia membahas tentang kesejahteraan guru swasta di Indonesia. Salah satu narasumber dari Persatuan Guru Seluruh Indonesia Kota Cirebon bernama Dede Permana menyatakan bahwa terdapat permasalahan mengenai ketidakadilan guru di Jawa Barat yang menerima gaji di bawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP). Hal itu mengakibatkan para tenaga pengajar terpaksa mencari penghasilan tambahan dari pekerjaan lain demi mencukupi kebutuhannya. Para guru berharap untuk mendapat perhatian secara khusus dari pemerintah mengenai ketidakadilan ini.

Bukan hanya perihal gaji, perilaku ketidakadilan lainnya seperti pemecatan sepihak pun kerap dirasakan oleh guru swasta. Seperti yang dilansir dari portal berita CNN Indonesia (2021) seorang guru di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan dipecat oleh pihak sekolah hanya karena mengeluhkan besaran upah yang diterimanya. Ketika dihadapkan dengan suatu masalah tentang haknya, guru swasta seringkali takut untuk bersuara dikarenakan tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk membuat tuntutan mereka tercapai.

Berdasarkan pemaparan data – data di atas, maka keadilan organisasi guru yang mengajar di sekolah swasta memang menjadi permasalahan yang sangat penting, karena keadilan yang dirasakan seorang guru berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran (OCB) yang akan dilakukannya dalam melaksanakan kegiatan pengajaran.

Selain keadilan organisasi, faktor selanjutnya yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah komitmen organisasi. Mengingat bahwa guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, oleh karena itu untuk dapat mencapai keberhasilan pendidikan maka seorang guru harus memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen pada setiap anggota organisasi sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang anggota organisasi dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan anggota organisasi yang tidak mempunyai komitmen (Arumi et al., 2019). Anggota organisasi yang memiliki komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

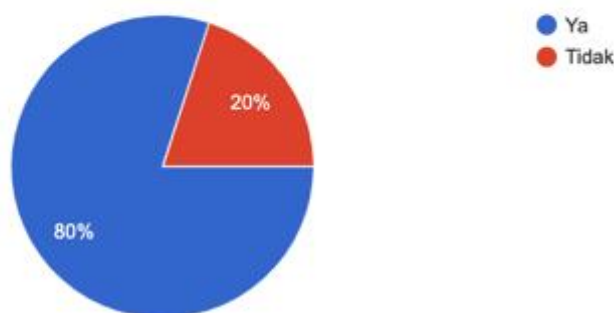
Komitmen terhadap organisasi mempunyai penekanan pada individu dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan kepatuhan setiap individu terhadap aturan-aturan organisasi sehingga akan mempermudah pelaksanaan program dan kebijakan sekolah (Naiemah et al., 2017).

Dilansir dari portal berita online Kompas.com (2020) guru yang bekerja di sekolah swasta mendapatkan gaji hanya Rp. 800.000 perbulan tidak sesuai dengan beban kerja yang diamanahkan kepadanya. Disamping itu guru tersebut pun tidak bekerja hanya pada satu sekolah melainkan pada banyak sekolah

demikian memenuhi kebutuhan hidupnya. Permasalahan tersebut menyebabkan komitmen yang dimiliki guru tersebut rendah.

Berdasarkan permasalahan mengenai komitmen guru di atas, peneliti melakukan pra-riset kepada 30 responden yang merupakan Guru SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur. Gambar I.3. mengenai intensi guru untuk keluar dari tempat kerjanya.

(2.a) Apakah Bapak/Ibu memiliki keinginan untuk pindah atau keluar dari sekolah ini?
30 jawaban



**Gambar I. 3 Data Turn over 30 Guru SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur
Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2021)**

Dari hasil pra riset di atas dinyatakan bahwa 80% guru pernah berpikir untuk keluar atau pindah dari sekolah tempat mereka mengajar saat ini karena beberapa alasan seperti gaji yang kurang sesuai, ingin mencari pengalaman dan koneksi baru, serta ingin melanjutkan pendidikan. Sedangkan 20% guru memiliki komitmen yang kuat untuk tetap mengabdikan diri pada sekolah tempat mereka mengajar.

Guru merupakan elemen yang berperan penting dalam suatu proses pembelajaran. Ketika komitmen itu muncul maka rasa ingin mengabdikan diri pada sekolah akan semakin kuat. Sudah sepantasnya sekolah memahami dan

memperhatikan kondisi guru sehingga guru dapat menerapkan perilaku ekstra peran (OCB) dimana hal tersebut akan membantu sekolah mencapai tujuan yang dimilikinya. Oleh karena itu Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur ”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*?
- b. Apakah keadilan organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*?
- c. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*?
- d. Apakah budaya organisasi sekolah, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, tujuan umum penelitian ini adalah:

1. Mengetahui, menghitung, dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur.

2. Mengetahui, menghitung, dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK a PGRI Jakarta Timur.
3. Mengetahui, menghitung, dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur.
4. Mengatahui, menghitung, dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur.

D. Kebaruan Penelitian

Peneliti melakukan pembaharuan penelitian ini berdasarkan penelitian sebelumnya, yaitu:

1. **Winarsih et al., (2020) *The Effect of Organizational Culture, Organizational Justice, and Organizational Commitment on Organizational citizenship behavior (OCB)*.**

Persamaan riset sebelumnya dengan riset ini adalah, sama-sama menggunakan Guru SMK Swasta sebagai objek penelitian, menggunakan variabel budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya adalah indikator ocb yang digunakan berbeda dengan penelitian ini dimana penelitian sebelumnya menggunakan 5 indikator ocb menurut Podsakoff yaitu *altruism, civic virtue, conscientiousness,*

courtesy, sportsmanship dimana penelitian ini menggunakan indikator OCB *individual* dan *organizational*. Indikator budaya organisasi pada penelitian sebelumnya menggunakan 4 indikator menurut Bakti yaitu *clan culture, mission culture, adaptability culture, dan bureautic culture*. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 yaitu budaya suportif, budaya inovatif, dan budaya birokrasi.

2. Masyarah et al., (2015) “Analisis Pengaruh Budaya organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang).”

Persamaan riset sebelumnya dengan riset ini adalah, sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya adalah Indikator budaya organisasi pada penelitian sebelumnya menggunakan 5 indikator yaitu intergritas, professional, orientasi terhadap pelayanan, orientasi terhadap keselamatan, dan inovasi. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 yaitu budaya suportif, budaya inovatif, dan budaya birokrasi.

Urgensi penelitian ini dengan judul “Pengaruh Budaya organisasi, Keadilan Organisasi, dan Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur ” adalah untuk menguji kebenaran suatu penemuan, menemukan pengetahuan baru, serta

mengembangkan pengetahuan yang diambil dari berbagai teori dari jurnal dan buku yang Peneliti dapatkan dari berbagai sumber.

