

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan kebutuhan bagi setiap warga negara dan merupakan kewajiban bagi pemerintah untuk memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik. Fasilitas pendidikan merupakan bagian yang penting dalam proses belajar mengajar. Dalam menunjang serta mendukung proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik, selain fasilitas pendidikan, kemampuan pengajar atau guru harus bisa mencapai standar kebutuhan pendidikan.

Kemampuan guru dalam mengajar, didukung oleh kinerja guru dalam menyiapkan perangkat-perangkat pembelajaran serta dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai pegawai dalam lembaga pendidikan. Selain itu, guru juga harus mampu mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan formalnya seperti menggantikan tugas mengajar guru lain ketika berhalangan hadir.

Lembaga sekolah sebagai sebuah organisasi dimana guru atau pegawai menjadi anggota organisasinya. Perubahan organisasi yang lebih baik mengarah pada kemampuan anggota organisasi yang dapat bekerja sebagai tim. Namun pada kenyataannya tidak semua orang mampu bekerja sebagai tim. Setiap anggota organisasi perlu memiliki keterampilan untuk dapat bekerja dalam tim seperti

komunikasi, kemampuan berperan serta dalam seluruh aktivitas tim. Keterampilan-keterampilan interpersonal hanya dapat ditampilkan oleh individu yang berusaha menampilkan yang terbaik melebihi pekerjaan formalnya.

Berkembangnya suatu organisasi tidak pernah luput dari berkembangnya tugas dan tanggung jawab guru. Semakin besar organisasi, semakin besar pula tanggung jawab yang diemban oleh sumber daya manusia di sekolah. Kemajuan organisasi berjalan lurus dengan bertambah beratnya tanggung jawab yang dimiliki guru.

Guru memiliki tugas yang harus dijalankan, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru bertugas memberikan pelajaran kepada peserta didik. Sedangkan sebagai pendidik, guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Selain itu, terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya: menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, menjalankan tugas sebagai orang tua disekolah bagi siswa, menghadapi masalah-masalah kenakalan anak-anak dan lain sebagainya. Sering kali pekerjaan harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks.

Guru yang dapat memajukan organisasi sekolah adalah guru yang mampu memberikan kontribusinya pada sekolah. Kontribusi ini berbentuk perilaku yang guru kerjakan bagi sekolah. Perilaku guru ini bisa digolongkan ke dalam perilaku *in-role* (yang termasuk dalam deskripsi pekerjaan) dan perilaku *extra-role* (diluar

deskripsi pekerjaan ekstra). Peran ekstra ini dikenal juga dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Pada ranah organisasi, guru harus menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar-standar sekolah. Untuk mencapai kinerja yang baik guru dituntut untuk berperilaku yang sesuai dengan sekolah. Pada dasarnya, kinerja individual mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu setiap sekolah bukan saja mengharapkan gurunya berkinerja baik, namun juga membutuhkan guru yang dapat memberikan kontribusi ekstra (*extra-role*) misalnya dengan sukarela membantu guru lain untuk menyelesaikan tugas, atau menjalin hubungan baik dengan semua guru dengan tidak membicarakan keburukan guru lain.

OCB sering diartikan sebagai perilaku yang dikerjakan seseorang yang melebihi tuntutan perannya secara suka rela tanpa diikat oleh sistem penghargaan formal tertentu dan dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan dan efektivitas organisasi.

Guru yang memiliki OCB yang tinggi akan mampu menunjukkan sikap dan perilakunya sebagai makhluk sosial yang selalu berusaha mengedepankan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan pribadi. Mereka akan mampu mencurahkan kemampuan yang dimilikinya demi kemajuan organisasi. Hal ini terwujud dalam perilaku mereka yang secara sukarela membantu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi sekolah sebagai organisasi tempat ia bernaung.

Guru yang memiliki OCB yang tinggi, sangat membantu sekolah dalam pencapaian tujuannya.

Guru yang memiliki OCB yang rendah akan berperilaku lebih mementingkan kepentingan pribadinya. Mereka cenderung kurang peduli dengan keadaan lingkungan di sekelilingnya. Mereka tidak akan bersedia membantu guru lain tanpa adanya imbalan tertentu. Mereka juga tidak akan bersedia melakukan peran ekstra yang mereka anggap merugikan tanpa adanya imbalan berupa penghargaan dari sekolah. Guru seperti ini dapat menghambat sekolah dalam pencapaian tujuannya.

Dari observasi di beberapa sekolah dan wawancara pada 50 Guru di beberapa sekolah di Yayasan Hang Tuah Jakarta, ada 30 Guru yang memiliki OCB yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari data absensi Guru. Sebanyak 10 Guru yang dalam tiga bulan terakhir, memiliki indeks di bawah 80% dalam hal datang tepat waktu. Kemudian ada 13 Guru yang memiliki indeks di atas 10% dalam hal ketidakhadiran. Dan ada 7 Guru yang tidak hadir tanpa alasan melebihi 3 kali ketidakhadiran.

Hal tersebut menunjukkan adanya tingkat OCB yang rendah pada dimensi *conscientiousness*. Dalam skala Morisson salah satu dimensi OCB yaitu *conscientiousness* diukur berdasarkan kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya. Berdasarkan data dari observasi di beberapa sekolah dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan dan ketidakpatuhan Guru terhadap aturan yang berlaku di sekolah masih cukup tinggi. Oleh karena itu, dapat dikatakan

bahwa perilaku OCB pada Guru di Yayasan Hang Tuah Cabang Jakarta masih rendah.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB seorang guru yang pertama adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja terjadi karena guru merasa nyaman di tempat kerja sehingga hasil pekerjaan menjadi maksimal. Kepuasan kerja akan muncul ketika guru merasakan adanya kesesuaian antara kondisi di tempat kerja dengan apa yang diharapkan. Guru yang merasa puas cenderung akan memberikan perilaku positif di tempat kerjanya sehingga guru memiliki kepedulian yang tinggi pada sekolah maupun sesama guru.

Namun jika guru merasa tidak puas akan pekerjaan yang dilakukan, akan berdampak negatif terhadap perilakunya. Perilaku yang timbul dari guru yang tidak puas berdampak pada rendahnya hasil pekerjaan serta kepedulian guru pada sekolah maupun sesama guru. Dalam wawancara dengan 50 Guru, sebanyak 10 Guru yang memiliki OCB yang rendah dengan alasan memiliki rasa kepuasan yang rendah.

Faktor selanjutnya adalah komitmen organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mampu menampilkan OCB yang tinggi pula. Mereka akan bersedia membantu baik itu terhadap rekan kerja ataupun sekolah sebagai wujud kesetiannya terhadap organisasi.

Sebaliknya guru yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan menunjukkan OCB yang rendah pula mereka akan enggan untuk membantu sesama rekan kerja atau sekolah karena rendahnya kesetiaan yang mereka miliki terhadap

organisasi. Dalam wawancara, dari 50 Guru sebanyak 6 Guru memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Kemudian faktor berikutnya adalah motivasi kerja yang dapat mendorong atau menjadikan sebab guru melakukan kegiatan yang berlangsung secara sadar. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan lebih baik, sehingga mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan bahkan diluar tugasnya untuk meningkatkan hasil kinerjanya.

Sebaliknya jika motivasi kerja guru rendah, hal ini akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru. Guru yang kurang memiliki motivasi kerja akan sulit menyelesaikan pekerjaannya bahkan diluar pekerjaannya sehingga sulit untuk mengembangkan sikap suka menolong terhadap guru yang menyebabkan OCB menjadi rendah. Dalam wawancara, dari 50 Guru, sebanyak 12 Guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah.

Faktor terakhir yang mempengaruhi OCB seorang guru adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki keyakinan diri yang tinggi akan kemampuannya.

Dengan tingginya keyakinan akan kemampuannya yang dimilikinya, maka ia akan mampu menunjukkan OCB yang lebih tinggi. Dia akan bersedia untuk membantu rekan kerjanya ataupun membantu sekolah dalam pencapaian tujuannya. Sebaliknya guru yang memiliki efikasi diri yang rendah menyebabkan OCB-nya rendah pula, mereka yang tidak memiliki keyakinan akan kemampuannya yang

dimilikinya dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan akan menyebabkan ia menjadi ragu dan tidak bersedia membantu rekan kerja ataupun sekolah.

Pada kenyataannya di Yayasan Hang Tuah Cabang Jakarta, beberapa guru tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki dengan alasan untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam mengajar, tidak menguasai pekerjaan yang akan dilakukan, serta tidak memiliki cukup waktu untuk melakukannya sehingga mereka cenderung tidak mau membantu rekan kerja atau sekolah. Dalam wawancara, dari 50 Guru, sebanyak 15 Guru memiliki *self-efficacy* yang rendah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengamati *self-efficacy* yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Guru di Yayasan Hang Tuah Cabang Jakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada guru, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

- a. Rendahnya kepuasan kerja guru
- b. Rendahnya komitmen organisasi
- c. Motivasi kerja yang rendah
- d. Rendahnya *self efficacy* pada guru

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki penyebab yang sangat luas dan kompleks. Karena keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara *Self Efficacy* (Efikasi Diri) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada guru di Yayasan Hang Tuah Cabang Jakarta”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka secara spesifik masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* (Efikasi Diri) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada guru di Yayasan Hang Tuah Cabang Jakarta?”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

#### **1. Peneliti**

- 1) Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang OCB pada guru.

2) Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pada guru dengan perhitungan data yang valid dan teruji.

2. Tempat Penelitian

1) Sebagai bahan masukan atau referensi bagi pihak manajemen sekolah untuk meningkatkan Self-efficacy guna meningkatkan OCB.

2) Mendapatkan data para guru yang memiliki Self-efficacy yang rendah.

3. Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi pada ruang baca dan perpustakaan khususnya perpustakaan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta (UNJ).