

# **BAB I**

## **Pendahuluan**

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

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang tidak lepas dari kehidupan manusia. Pendidikan juga merupakan salah satu hal yang penting di Indonesia karena pendidikan adalah tonggak utama suatu bangsa. Pendidikan sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia karena dengan adanya pendidikan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan di Indonesia menjadi prioritas utama dan mendapatkan penanganan khusus dari pemerintah pusat.

Pendidikan memainkan peran yang besar dalam kemajuan dan perkembangan bangsa. Dalam zaman yang semakin modern, pendidikan merupakan modal yang harus dimiliki dalam menghadapi tuntutan zaman. Pendidikan merupakan proses yang penting dalam mencetak generasi bangsa dan diselenggarakan sebagai usaha dalam mewujudkan salah satu cita-cita nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pendidikan di Indonesia semakin hari kualitasnya semakin rendah. Berdasarkan survey *United Nations Educational, Scientific and Cultural* (UNESCO), terhadap kualitas pendidikan pada Asia dan Indonesia menempati

peringkat 10 dari 14 negara. Sedangkan untuk kualitas para guru, kualitasnya berada pada level 14 dari 14 negara berkembang (Kompasiana, 2015).

Kualitas pendidikan di Indonesia sangat rendah karena guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No. 20/2003 yaitu merencanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan dua penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat. Bila diukur dari persyaratan akademis, baik menyangkut pendidikan minimal maupun kesesuaian bidang studi dengan pelajaran yang harus diberikan kepada anak didik, ternyata banyak guru yang tidak memenuhi kualitas mengajar.

Pendidik yang berkualitas akan menghasilkan seorang sumber daya yang berkualitas. Guru adalah pendidik yang sangat berpengaruh terhadap pendidikan suatu bangsa. Guru adalah pendidik yang tidak akan pernah lelah dalam memberikan ajaran terhadap siswanya. Menjadi seorang guru merupakan sebuah tanggung jawab besar terhadap siswa yang diajarnya, oleh karena itu guru akan bekerja sebaik mungkin untuk siswa-siswanya dan tanggung jawab tersebut menjadi semangat seorang guru untuk bekerja setiap harinya.

Kualitas guru yang baik dan cemerlang akan membawa dampak yang baik pula pada kualitas pendidikan di Indonesia. Pemerintah harus mengupayakan langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan agar kualitas

guru lebih baik. Saat ini kualitas guru menurun dikarenakan pemerintah yang memang kurang peduli akan nasib para guru. Sehingga akan berdampak pula pada penurunan kualitas pendidikan di Indonesia.

Pendidikan di Indonesia rendah disebabkan oleh kualitas guru yang tidak melewati standar mutu, seperti yang kita ketahui diperkirakan ada 300.000 sarjana pendidikan yang lulus setiap tahunnya, tetapi kualitas pendidikan Indonesia masih sangat rendah sampai saat ini. Masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% hamper setengah lebih belum memiliki sertifikat profesi berdasarkan data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM)* yang dilansir oleh (Kompasiana, 2019).

Rendahnya kualitas sudah banyak menjadi masalah di dalam organisasi termasuk dalam bidang pendidikan, khususnya kualitas guru. Guru dituntut untuk terus belajar dan meningkatkan kapasitasnya sebagai seorang guru, sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Hal inilah yang perlu dianalisis lebih jauh, sehingga dapat mengatasi masalah tersebut, yang pada ujungnya akan meningkatkan kualitas guru di Indonesia pada umumnya.

Rendahnya kualitas guru salah satunya disebabkan karena kurangnya dorongan dari dalam diri guru. Guru memiliki peranan penting dalam pelaksanaan program pendidikan di sekolah agar berjalan efektif, efisien dan

produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dari itu, upaya yang dilakukan adalah guru harus menggali sejauh mana dapat memimpin dirinya. Menurut Manz, 1986 bahwa kepemimpinan diri merupakan proses mempengaruhi diri sendiri untuk mencapai pengarahannya yang akan menumbuhkan sifat sukarela.

Dikutip dari Kompasiana bahwa mudarnya kepercayaan diri sebagian guru akibat kurangnya profesionalitas guru dalam mengajar. Selain itu, menurut UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam hal ini, keyakinan atau efikasi diri berperan sebagai pemicu tumbuhnya sifat sukarela pada guru.

Efikasi diri yang rendah menyebabkan rendahnya guru dalam memimpin dirinya. Rendahnya kepercayaan diri pada guru akan menghambat kemampuan memimpin dirinya dalam melakukan sesuatu. Masih banyak guru yang belum maksimal untuk mengembangkan diri. Sebaiknya guru mampu menunjukkan kepemimpinan dirinya di depan anak murid dan guru harus mampu membangun hubungan dengan sekitar melalui *organizational citizenship behaviour*. Maka dari itu dapat diketahui bahwa efikasi diri

memediasi antara kepemimpinan diri dengan *organizational citizenship behaviour*.

Penelitian *organizational citizenship behaviour* sangat penting dilakukan di Indonesia karena banyak organisasi di Indonesia yang menerapkan sistem tim kerja. Selain itu, banyak perubahan yang terjadi di dalam organisasi seperti *downsizing* yaitu mengurangi jumlah tenaga kerja dan kebijakan ini berdampak pada terjadinya perubahan-perubahan seperti perubahan tugas dan kewajiban, harapan organisasi agar pendidik menjadi lebih kreatif untuk mencari cara baru agar dapat memperbaiki efisiensi kerja serta adanya perhatian serius terhadap ketidakhadiran dan keterlambatan ditempat kerja. Pada saat organisasi mengurangi jumlah pegawai maka organisasi tersebut akan lebih bergantung kepada karyawan yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan oleh mereka.

Guru diharapkan dapat menampilkan perilaku sukarela. Bagi kalangan guru ada beberapa hal yang menyebabkan kurangnya rasa sukarela guru, diantaranya adalah kepuasan kerja (Hardianto, 2019), motivasi (Hardianto, 2019), kepemimpinan diri (Mansor, 2013), hubungan antar atasan dan bawahan (Lengkong et al., 2016), jenis kelamin (Ariyani, 2017), efikasi diri (Mansor, 2013), dan budaya organisasi (Rahmawati & Prasetya, 2017). Berdasarkan hasil uji coba telah dilakukan oleh peneliti untuk lebih mengetahui permasalahan *organizational citizenship behavior* yaitu dengan

menggunakan sample 30 orang guru di SMK Negeri yang ada di Jakarta, dapat disimpulkan bahwa:

**Tabel 1.1** Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*

No	Faktor-Faktor	Ya		Tidak		Jumlah	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kepuasan Kerja	10	33,6	20	66,7	30	100
2	Motivasi	10	23,6	20	76,7	30	100
3	Kepemimpinan Diri	25	83,3	5	16,7	30	100
4	Hubungan atasan dengan bawahan	5	16,7	25	83,3	30	100
5	Jenis Kelamin	10	33,3	20	66,7	30	100
6	Efikasi Diri	27	90	3	10	30	100
7	Budaya Organisasi	11	36,7	19	63,3	30	100

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti

Pra-riset yang dilakukan kepada 30 responden yang merupakan guru SMK Negeri di Jakarta Pusat. Diketahui pada Tabel 1.1 menunjukkan faktor-faktor yang memiliki presentase dengan nilai tertinggi yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* adalah kepemimpinan diri dan efikasi diri. Dapat diketahui bahwa persepsi guru mengenai kepemimpinan diri dan efikasi diri yang diterapkan belum optimal.

Hasil observasi menyatakan bahwa kepuasan kerja dirasakan oleh guru ketika seorang guru dapat mencapai target. Guru mengalami kesulitan dalam mencapai target. Guru dituntut untuk memiliki target yang telah ditentukan. Pada kenyataannya, guru tidak dapat mencapai target karena sering terjadi kegiatan-kegiatan yang bersifat mendadak. Hal tersebut dapat menghambat guru di dalam proses pencapaian target. Jika guru sulit untuk mencapai target

maka guru tersebut enggan untuk membantu rekannya. Dilansir dari (Kompasiana, 2017) bahwa kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya jika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaannya tersebut tidak sepenuh hati yang akhirnya kualitas kerjanya tidak akan baik.

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu, ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah atau tujuan.

Hasil observasi menyatakan bahwa guru pada SMK Negeri merasa bahwa pemberian tugas baru diluar tugas rutin merupakan hal diluar tanggung jawab mereka. Dimana halnya guru dituntut untuk melakukan hal yang memang diluar tanggung jawabnya. Tidak banyak guru yang mampu menentukan prioritas utama dari tugas-tugasnya jika guru diberikan tugas secara menumpuk. Hal tersebut akan membuat guru tidak maksimal dalam proses menyelesaikan tugasnya dan guru tidak memiliki motivasi dalam menyelesaikan tugas. Jika hal tersebut tidak dapat diatasi dengan baik maka guru tidak dapat menunjukkan sifat sukarela. Dilansir dari (Kompasiana, 2016a) bahwa guru harus bisa memotivasi dirinya sendiri karena motivasi dan semangat yang dimiliki guru harus dapat dirasakan dan ditangkap oleh peserta didiknya. Terdapat empat hal yang dapat memotivasi guru jika

dilakukan oleh pimpinan lembaga pendidikan yaitu, mendengarkan apa yang diinginkan guru, mengajak guru berlibur, memberikan pelatihan, penuhi kebutuhan finansialnya.

Kepemimpinan yang sulit dilaksanakan adalah memimpin diri sendiri karena kepemimpinan diri merupakan dasar dari kepemimpinan. Kepemimpinan diri merupakan proses untuk mempengaruhi diri untuk menetapkan suatu tujuan serta mencapai tujuan tersebut.

Hasil observasi menyatakan bahwa kepemimpinan diri pada guru rendah. Hal tersebut disebabkan karena guru masih belum bisa mengatur dari sudut aspek fundamental yang ada di dalam diri, mulai dari waktu, perhatian, hingga emosi diri. Guru belum bisa mengontrol dan disiplin terhadap semua tindakan yang akan dilakukan. Selain itu, guru belum bisa mempengaruhi, memotivasi, dan menginspirasi diri sendiri untuk melakukan hal-hal yang ingin dilakukan dalam rangka mencapai sesuatu. Hal tersebut sangat menghambat diri guru tersebut dan gurupun enggan untuk menunjukkan sifat sukarela. Dilansir dari (Kompasiana, 2013) bahwa seorang guru sangat penting untuk mengembangkan jiwa kepemimpinannya karena disadari atau tidak seorang guru merupakan pemimpin bagi dirinya sendiri dan murid-muridnya.

Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan membuat guru nyaman untuk bekerja di dalam organisasi. Hubungan ini adanya interaksi

antara atasan dengan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi sehingga guru akan tetap dalam organisasi tersebut.

Hasil observasi menyatakan bahwa hubungan yang tidak baik antara atasan dengan bawahan akan berdampak buruk bagi organisasi. Salah satunya membuat hubungan antara atasan dengan bawahan renggang dan muncul rasa ketidakpercayaan. Sehingga komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi sulit dan mengalami banyak hambatan. Kurangnya komunikasi juga menjadi salah satu penyebab renggangnya hubungan. Akibatnya, pekerjaan menjadi tidak maksimal. Dilansir dari (Kompasiana, 2018b) bahwa atasan dengan bawahan harus memiliki hubungan yang baik karena memungkinkan untuk tercapainya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab. Hubungan antara atasan dengan bawahan didasarkan pada persepsi pemimpin mengenai suasana kelompok, hal tersebut merupakan faktor yang harus dikembangkan.

Terdapat perbedaan persepsi berdasarkan jenis kelamin. Dalam hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam perilaku tolong menolong dan berinteraksi sosial di dalam organisasi.

Hasil observasi menyatakan bahwa diantara guru laki-laki dan perempuan diperlakukan secara berbeda dimana hal tersebut membuat guru enggan membantu rekan kerjanya. Semakin diperlakukan secara berbeda

maka akan guru akan semakin enggan untuk mengeluarkan sifat sukarela yang ada pada dalam diri guru. Ketika guru merasakan ketidakadilan maka akan timbul berbagai reaksi salah satunya dengan menarik diri dan mengurangi keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan akademik. Dilansir dari (Kompasiana, 2020) bahwa kesetaraan *gender* merupakan langkah awal yang baik, namun hal tersebut belum menjamin tercapainya kesetaraan itu sendiri. Untuk bisa mencapai kesetaraan tersebut diperlukan kesempatan yang sama untuk laki-laki maupun perempuan dan perlakuan yang setara dan adil. Perlakuan tersebut akan meningkatkan kesetaraan yang lebih luas dalam kinerja pembelajaran dan hasil-hasilnya.

Efikasi diri merupakan salah satu upaya yang ada dalam diri seseorang yang digunakan untuk mengatur diri ketika menghadapi situasi sulit. Guru mengorganisasikan dirinya untuk menyusun strategi dan mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi. Efikasi diri yang tinggi membuat guru mampu bertahan saat berada dibawah tekanan, kurangnya kecemasan dalam diri dan rendahnya gejala stres.

Dari hasil observasi bahwa guru memiliki efikasi diri yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan perasaan menyerah ketika mengalami kegagalan. Guru tidak yakin bahwa dirinya mampu keluar dari kesulitan yang ada. Guru akan menganggap bahwa permasalahan yang dihadapi merupakan permasalahan besar yang tidak dapat diselesaikan. Menyerah merupakan hal

yang dilakukan guru yang tidak yakin akan kemampuan dirinya. Rendahnya efikasi diri akan membuat guru sulit untuk melakukan sifat sukarela.

Budaya organisasi merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi. Hal ini mengacu kepada sistem bersama yang dianut oleh anggota organisasi. Faktor ini yang dapat membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

Hasil dari observasi menyatakan bahwa guru belum mampu untuk menyelesaikan masalah bersama dengan mengacu pada sistem bersama yang dianut di dalam organisasi. Sistem organisasi yang tidak efektif membuat organisasi tidak berjalan. Hal tersebut terjadi karena guru dan strategi organisasi tidak seimbang yang membuat permasalahan sulit untuk diselesaikan secara bersama-sama. Guru menjadi enggan untuk bertindak pada saat memiliki masalah dan hal tersebut menyebabkan guru tidak mau membantu sesama rekan kerjanya. Dilansir dari (Kompasiana, 201) budaya organisasi yang terlaksana dengan baik maka akan menyukseskan proses pembelajaran. Budaya organisasi memberikan makna kepada guru bagaimana mereka berlaku atau bertindak dalam seluruh proses pendidikan.

Berdasarkan pra-riset dapat disintesis bahwa *organizational citizenship behaviour* guru disekolah memiliki presentase yang rendah. Rendahnya *organizational citizenship behaviour* guru karena beberapa hal yang mempengaruhi diantaranya kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan

diri, hubungan antar atasan dan bawahan, jenis kelamin, efikasi diri, dan budaya organisasi. Dari hasil pra-riset (Tabel 1.2) variabel yang akan Peneliti teliti untuk melihat hubungannya dengan *organizational citizenship behaviour* adalah kepemimpinan diri dan efikasi diri.

Kepemimpinan diri sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan membutuhkan keterampilan belajar yang baik. Kepemimpinan diri merupakan suatu proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun *self-direction* dan *self-motivation* seseorang mengerahkan usaha melampaui kemampuannya dalam mencapai kinerja seperti yang diharapkan.

Guru harus bisa memimpin dirinya sendiri dengan baik dan bisa menetapkan dengan jelas arah tujuan yang akan dicapai. Kepemimpinan seorang guru dalam pendidikan sangat berpengaruh untuk menghasilkan output yang berprestasi. Guru harus memiliki kepemimpinan diri yang baik di dalam dirinya. Kepemimpinan diri yang baik akan menjadikan guru menjadi lebih inisiatif dan lebih bertanggung jawab terhadap hidupnya. Ini menunjukkan bahwa apabila seseorang mampu menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri, maka prestasi akan lebih mudah dicapai. Prestasi yang baik kemudian akan berdampak kepada peningkatan rasa percaya diri.

Faktor lain dalam pra-riset yang memiliki presentase tertinggi adalah efikasi diri. Untuk memajukan suatu organisasi dibutuhkan adanya keyakinan dari dalam diri. Orang yang efikasi dirinya rendah kemungkinan akan merasa

apatis. Sebaliknya orang yang efikasi diri tinggi akan optimis. Efikasi diri sangat penting dimiliki oleh guru karena berkaitan dengan ketekunan dan pengembangan diri. Dalam proses pembelajaran seorang guru harus memiliki keyakinan akan kemampuan diri agar tercapainya tujuan pembelajaran. Ketika guru memiliki efikasi diri yang tinggi maka dia akan tahu bahwa dia bisa mengerjakan suatu hal dan percaya atas kemampuan dirinya sendiri.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* guru di SMK Negeri, Jakarta Pusat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* adalah kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan diri, hubungan atasan dengan bawahan, jenis kelamin, efikasi diri, dan budaya organisasi. Berdasarkan survei juga telah diketahui bahwa kepemimpinan diri dan efikasi diri memiliki presentase yang besar dalam mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* guru. Peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kepemimpinan Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru SMK Negeri Di Jakarta Pusat.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan diri terhadap *organizational citizenship behaviour* guru?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan diri terhadap efikasi diri?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap *organizational citizenship behaviour* guru?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan diri terhadap *organizational citizenship behaviour* guru dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian ini, tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* guru, adapun secara khusus tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan diri terhadap *organizational citizenship behaviour* guru.
2. Mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan diri terhadap efikasi diri.

3. Mengetahui pengaruh langsung efikasi diri terhadap *organizational citizenship behaviour* guru.
4. Mengetahui pengaruh tidak langsung kepemimpinan diri terhadap *organizational citizenship behaviour* guru dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi.

#### **D. Kebaruan Penelitian**

Pada penelitian sebelumnya mengenai judul “Mediating Effect of Self-Efficacy on Self-Leadership and Teachers’ Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Framework” diteliti oleh Ainimazita Mansor, Amer Darus, Mohd Hasani Dali (2013). Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode, Teknik pengambilan sample, objek penelitian. Metode yang digunakan *labeled cognitive modeling* sedangkan pada penelitian ini kuantitatif. Objek penelitian pada penelitian tersebut adalah Guru Sekolah Dasar di Malaysia sedangkan pada penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Jakarta Pusat. Variabel kepemimpinan diri sebelumnya menggunakan instrumen replika dari (Neck and Houghton, 2006) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan instrumen replika dari Houghton&Neck (2014). Variabel efikasi diri sebelumnya menggunakan instrumen replika dari (Bandura, 1986) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan instrumen replika dari Enoch&Riggs (1990). Variabel *organizational citizenship behaviour* sebelumnya menggunakan

instrumen replika dari (Blau, 1964) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan instrumen replika dari Dipaola&Hoy (2005). Teknik analisis data sebelumnya menggunakan SPSS sedangkan pada penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.0.