

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan yang terencana dan berkelanjutan akan lebih memberikan kepastian dalam keberhasilan pencapaian program pembangunan secara keseluruhan dalam semua bidang yaitu politik, ekonomi, infrastruktur, pertahanan, pendidikan dan teknologi, kelembagaan, dan budaya sebagai upaya perbaikan kualitas kehidupan masyarakat.

Peran pendidikan dalam pembangunan nasional Indonesia adalah merupakan bagian yang sangat penting, karena kualitas pendidikan yang baik menjadi cermin kualitas sumber daya manusia bangsa Indonesia. Kualitas pendidikan itu sendiri ditentukan oleh kualitas manusia-manusia yang melaksanakan fungsi institusi/lembaga/organisasi, terutama sikap dan kompetensinya.

Melalui pendidikan kita dapat menanamkan sikap yang sesuai dan memberikan bekal kompetensi yang diperlukan manusia-manusia yang menjalankan fungsi institusi yang menentukan kemajuan bangsa. Hal ini didukung dengan pernyataan Surakhmad dalam Dahlan (1982:2) yang menerangkan bahwa pembangunan suatu bangsa bergantung pada kualitas sumber dayanya, untuk itu diperlukan keberhasilan pembangunan dalam bidang pendidikan.

Guru adalah salah satu pilar pendidikan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan sebagai salah satu pilar penentu berhasil tidaknya tujuan pendidikan. Guru yang berkualitas dapat mewujudkan

pendidikan berkualitas bagi anak didiknya sehingga dapat berkontribusi terhadap peningkatan sumber daya manusia. Djoyonegoro (1998:28) menyatakan bahwa sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, yaitu sarana gedung, buku yang berkualitas, dan guru dan/atau tenaga kependidikan yang profesional.

Meskipun diakui guru sebagai unsur penting dalam pembangunan bangsa, namun dalam kenyataannya guru belum memperoleh haknya yang layak sehingga guru akan melaksanakan tugasnya mengajar secara profesional. Kondisi kesejahteraan guru saat ini dirasakan masih kurang yaitu belum sesuai dengan beban tugasnya, sehingga dia masih harus bekerja diluar untuk menutup kebutuhan atau keinginannya dengan berwirausaha di luar bahkan menjadi tukang ojek dan lainnya. Fokus perhatian mereka tidak lagi pada bagaimana meningkatkan kualitas anak didik, namun pada bagaimana mereka bisa mencari penghasilan tambahan untuk menghidupi keluarga sekarang dan hari-hari kedepannya.

Belajar dari hal tersebut di atas, diperlukan suatu kajian atau telaah yang meneliti bekerjanya sistem pendidikan nasional yang hasilnya dapat menuntun pada upaya perbaikan sistem pendidikan nasional tersebut, sehingga hasil akhir dari kajian atau telaahnya dapat menghasilkan tenaga-tenaga yang tidak saja produktif, kreatif, kritis dan inovatif namun juga bermoral dan beretika.

Para guru sebagai fasilitator atau pengajar perlu ditumbuh kembangkan kemampuannya, perlu dirangsang motivasi dan kreativitas inovasinya, perlu ditingkatkan profesionalismenya, sehingga dapat berpikir kreatif dan inovatif

dalam menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dalam suatu proses pembelajaran, dengan demikian setiap guru akan memiliki kemantapan diri dan kompetensi mengajar.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan guru adalah dengan mengikutsertakan mereka dalam program pengembangan diri seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), dan seminar, karena upaya seperti ini sebagai cermin atau bentuk dukungan dan perhatian dari organisasi kepada guru sebagai wujud eksistensi dan komitmen organisasi.

Setiap guru memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen terhadap organisasinya. Guru dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi guru di sekolah yang memiliki keinginan untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan sekolah. Guru dengan komitmen kontinuan dan normatif akan mempunyai kecenderungan melakukan tugas-tugasnya tidak lebih dari pemenuhan aspek normatif saja yaitu untuk memenuhi kewajibannya saja, karena dengan memenuhi kewajibannya maka dia terhindar kerugian finansial seperti diberhentikan dari pekerjaannya saat ini.

Seorang individu yang telah berhasil dalam menjalankan tugas yang diembannya dengan baik senantiasa berusaha untuk kembali memperoleh keberhasilan pada tugas berikutnya, dan sebaliknya. Dengan kata lain bahwa sebuah pengalaman akan mempengaruhi motif berprestasi seseorang. Begitu halnya dengan guru, motif berprestasi dapat muncul ketika guru tersebut menyadari bahwa tindakannya akan dinilai. Motif berprestasi akan mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.

Seorang guru yang didominasi oleh motif berprestasi dapat menggunakan waktunya untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya, memikirkan berbagai usaha untuk meningkatkan prestasi kerja atau kemajuan karirnya dengan tidak hanya memikirkan tujuannya dalam berprestasi, melainkan juga memikirkan bagaimana tujuannya itu dapat tercapai, hambatan apa yang mungkin terjadi, dan bagaimana perasaannya jika gagal ataupun berhasil. Ia akan lebih berorientasi pada tugas, menyukai tugas-tugas yang memiliki tantangan, lebih percaya diri, serta tidak bergantung pada orang lain. Motif berprestasi dapat dilihat dari kegiatan-kegiatan individu dalam pekerjaannya. Motif berprestasi ini dapat dilihat pada kegiatan-kegiatan guru dalam hal prestasi mengajar di sekolah atau dalam kompetisi lainnya.

Memandang guru sebagai tenaga kerja profesional maka usaha-usaha untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Lester dalam Hughes (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja guru adalah sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan. Guru memiliki tugas yang harus dijalankan, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah

bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Seringkali pekerjaan harus dilakukan diluar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks. Kondisi ini dapat termasuk dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Schultz (2006) menyatakan bahwa *OCB* melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. Pegawai melakukan suatu tindakan diluar peran yang dibebankan sebagai anggota organisasi. Individu dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan melakukan perilaku yang bukan bagian dari uraian jabatannya. *OCB* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *OCB* ini juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki *OCB* tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun *OCB* lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

Penelitian Feather dan Rauter (2004) mengidentifikasi bahwa variabel kepuasan kerja ternyata berpengaruh pada *OCB*. Karyawan yang merasa puas terhadap perusahaan dan kinerja pribadinya untuk perusahaan akan menunjukkan tingkat *OCB* yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak puas. Karyawan yang merasakan kepuasan atas kerja mereka cenderung akan mudah melakukan perilaku ekstra yang tidak terkait dengan *job description* mereka.

Hal-hal kecil yang membentuk *OCB* benar-benar dianggap sebagai kunci untuk mencapai keberhasilan. Setiap guru akan mempunyai tekad atau tujuan untuk melakukan sesuatu yang dapat menghasilkan prestasi dari tugas yang dikerjakannya. Selama guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menerima perlakuan atau *reward* yang adil dari manajemen, *OCB* akan terus nampak dari perilaku mereka.

Lembaga pendidikan Muhammadiyah yang merata dan menjangkau hampir seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, keadaannya bervariasi, sesuai dengan tingkat kekuatan organisasi di masing-masing daerah atau wilayah itu. Pendidikan Muhammadiyah yang tumbuh dari bawah, menjadikan keadaannya sangat beragam. Muhammadiyah telah melahirkan lembaga pendidikan yang sedemikian besar, dan di antaranya meraih keunggulan yang diakui banyak orang.

SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo adalah sekolah dasar berbasis Islam yang telah terakreditasi A di Kabupaten Sidoarjo. Dengan prestasi yang telah diraih oleh SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo tersebut, tentunya memberikan beragam konsekuensi dari sisi internal sekolah untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi siswa didik dan juga wali murid. Sumber daya manusia berkualitas adalah salah satu bekal yang dimiliki oleh sekolah untuk mencetak siswa didiknya berprestasi dalam hal akademik maupun non akademik.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di lingkungan SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo didapatkan banyak guru dalam institusi ini yang bersedia melakukan pekerjaan di luar tugas semestinya diantaranya adalah seperti kesediaan memberikan bantuan kepada rekan kerja, kesediaan untuk melakukan

kerja lembur dan juga kesediaan memberikan *reward* hadiah kepada siswa-siswi berprestasi di kelas setiap akhir semester meski hal ini tidak mendapatkan upah tambahan dari sekolah. Hal ini merupakan sebuah pencerminan bahwa di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo terdapat potensi perilaku *OCB* yang ditunjukkan oleh para pendidik.

Berangkat dari realita tersebut serta beberapa teori yang mendukung studi ini dimaksudkan melakukan pembuktian terhadap pengaruh Komitmen Organisasi, Motif Berprestasi, dan Kepuasan Kerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas dan halaman sebelumnya, maka dirumuskan permasalahan yang diajukan dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo?
2. Apakah Motif Berprestasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tesis ini bertujuan untuk membuktikan adanya:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku *Organizational Citizenship* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo
2. Pengaruh Motif Berprestasi terhadap Perilaku *Organizational Citizenship* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku *Organizational Citizenship* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini maka diharapkan akan dapat manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangsih berupa temuan-temuan dan pemikiran yang berkaitan dengan komitmen organisasi, motif berprestasi, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* guru.
2. Memberikan gambaran masalah yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* seorang guru yang disebabkan oleh faktor komitmen organisasi, motif berprestasi, dan kepuasan kerja.
3. Menambah khasanah pengetahuan khususnya tentang kajian komitmen organisasi, motif berprestasi, dan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* yang diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini selain dapat memberikan manfaat teoritis juga diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis, antara lain :

1. Sebagai tolak ukur kesesuaian tujuan organisasi dengan sumber daya manusia yang dimiliki SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo.
2. Sebagai bahan untuk melakukan kajian atau evaluasi terhadap tingkat kepuasan pendidik yang ada di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo.
3. Sebagai masukan-masukan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk memajukan SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo..
4. Sebagai energi pendorong bagi upaya daya saing yang bersifat positif antar sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja pelayanan untuk memuaskan konsumen khususnya wali murid.