

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang Masalah

Berbicara mengenai pendidikan di negeri ini memang tidak akan pernah ada habisnya. Didalam UU No.20/2003 tentang sistem pendidikan Nasional, tercantum pengertian pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (<http://duniapendidikan.wordpress.com/>). Salah satu level pendidikan yang penting adalah Pendidikan Anak Usia Dini ( PAUD ). Adapun rentangan pendidikan anak usia dini menurut pasal 28 UU Sisdiknas No 20/2003 ayat 1 adalah 0-6 tahun. Sementara menurut kajian rumpun keilmuan PAUD dan penyelenggaraannya di beberapa negara, PAUD dilaksanakan sejak usia 0-8 tahun. Berikut beberapa ruang lingkup PAUD : Infant ( 0-1 tahun ), Toddler 2-3 tahun, Preschool / Kindergarten Children ( 3-6 tahun ), Early Primary School ( 6-8 tahun ). ( <http://www.anneahira.com/kesehatan-anak/pendidikan-anak-usia-dini.htm> ).

Dalam jenjang level PAUD, tidak terlepas dari tenaga pengajar, yang tidak kalah pentingnya terhadap peranan perkembangan seorang anak. Diperlukan kriteria tertentu untuk dapat menjadi seorang guru TK. Selain menyukai anak-anak, tingkat pendidikan dari guru tersebut, dan kemampuan untuk melaksanakan *job description*, salah satu aspek yang juga dapat mendukung kinerja para guru adalah *Organizational Citizenship Behavior* yang selanjutnya akan disebut dengan OCB yaitu perilaku membantu pada individu yang dilakukan atas kemauannya sendiri, meskipun tidak tercantum dalam *job description*, dan tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward*, yang pada agregatnya dapat meningkatkan berfungsinya organisasi secara efektif dan efisien (Organ, 1998).

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter (1990) (dalam Organ, 2006), terdapat 5 dimensi perilaku yaitu : *altruism* ( perilaku menolong yang dilakukan oleh individu kepada rekan kerja, untuk tugas-tugas yang berkaitan dengan operasi-operasi organisasional), *conscientiousness* ( melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melebihi dari apa yang dipersyaratkan dalam kehadiran, kepatuhan pada peraturan, memanfaatkan waktu luang, berisi tentang kinerja yang mempersyaratkan peran yang melebihi standar minimum), *sportmanship* ( kesediaan individu untuk toleransi pada iklim kerja tanpa disertai dengan keluhan), *courtesy* (perilaku individu yang mencegah penyebab masalah dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain), *civic virtue* ( tingkah laku individu yang menggambarkan keterlibatan dan kepedulian individu

terhadap kelangsungan hidup perusahaan). Dari pengenalan kelima dimensi tersebut, peneliti ingin mengukur dimensi mana dari kelima dimensi OCB tersebut yang tinggi dan rendah, sehingga nantinya dapat ditarik suatu kesimpulan derajat OCB dari guru TK “X” Kota Bandung. Selain dimensi dari OCB, terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi berkembangnya OCB yaitu karakteristik individu yang termasuk dalam faktor internal. Karakteristik tugas, karakteristik kelompok, karakteristik organisasi dan karakteristik pemimpin yang termasuk dalam faktor eksternal.

Karakteristik individu yang terkait dengan *big five personality* dapat mempengaruhi guru untuk memunculkan OCB, misalnya guru dengan tipe personality *agreeableness* akan lebih mudah untuk memunculkan OCB karena tipe *agreeableness* memiliki karakteristik rendah hati, menyenangkan, dan dapat dipercaya. Guru yang memandang karakteristik tugas sebagai seorang guru adalah tugas yang menyenangkan dan tidak monoton juga lebih mudah dalam memunculkan perilaku OCB. Begitu pula dengan karakteristik kelompok dan karakteristik organisasi, jika terdapat kohesivitas dalam lingkungan kerja guru maka guru akan lebih merasa nyaman dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mendorong munculnya perilaku OCB. Karakteristik pemimpin suportif yang dihayati oleh guru, selain dapat mempengaruhi kinerja para guru juga memungkinkan untuk munculnya perilaku OCB.

Salah satu sekolah dengan jenjang level PAUD adalah TK “X” yang berlokasi di kota Bandung, memiliki jumlah guru sebanyak 34 orang. Guru TK

level A sebanyak 8 orang, guru TK level B sebanyak 8 orang, guru *playgroup* sebanyak 8 orang dan guru ekstrakurikuler sebanyak 10 orang. TK “X” ini memiliki visi yaitu membuat pendidikan yang kritis, kreatif dan inovatif dalam mengintegrasikan pengetahuan, iman, dan nilai kemanusiaan dengan semangat Santa “A”. Misi yang pertama adalah sebagai lembaga pendidikan, Sekolah Ursulin menyajikan kualitas pendidikan, mempersiapkan siswa untuk ke tingkat pendidikan selanjutnya, dan siap bergabung dalam masyarakat. Kedua, sebagai komunitas pembelajaran, Sekolah Ursulin mengembangkan potensi kritis, kreatif, inovatif, dan kreatifitas. Ketiga, sebagai sekolah katolik, Sekolah Ursulin membangun semangat Santa “A” di setiap kepribadian untuk mengintegrasikan pengetahuan, iman, dan nilai-nilai kemanusiaan untuk menghadapi modernitas dan membawa SERVIAM dalam kehidupan sehari-hari. Keempat, sebagai Sekolah Ursulin di Indonesia, kami membangun cinta bangsa dan negara Indonesia dengan rasa hormat dari berbagai adat dan wilayah untuk memperhatikan orang-orang dan alam. Kelima, sebagai Ursulin Internasional, kami para Ursulin Indonesia mengembangkan hubungan dengan alumni dan sekolah Ursulin lain di tingkat nasional dan internasional, khususnya di Asia Pasifik ( Lampiran 20 ).

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah TK “X” Kota Bandung dikatakan bahwa dalam setiap kelas terdapat dua orang guru sebagai wali kelas, dimana di setiap tahun ajaran baru, para guru akan berganti kelas dan rekan mengajarnya. Dalam satu kelas baik itu level TK maupun level *playgroup*,

jumlah siswa dan siswi berkisar antara 20 sampai 25 anak. Selain itu, karena memiliki kesamaan dalam *job description*, maka apabila guru TK membutuhkan bantuan maka guru *playgroup* dapat membantu di TK, begitu pula sebaliknya. Jika sedang ada guru yang sedang tidak masuk, maka apabila ada guru yang membutuhkan bantuan untuk mengontrol kelas, guru ekstrakurikuler yang pada saat itu sedang tidak sibuk maka dapat membantu untuk mengontrol kelas. Menurut kepala sekolah, para guru sangat diharapkan untuk dapat saling bekerja sama dengan semua rekan guru, baik dalam kegiatan belajar mengajar di kelas maupun kegiatan lainnya. Sehingga diperlukan OCB yang tinggi pada masing-masing guru, sehingga para guru tidak hanya dapat melaksanakan *job description* yang telah ditentukan namun diharapkan dapat mengerjakan hal-hal di luar *job description* yang tercantum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 orang guru TK “X” Kota Bandung, diperoleh gambaran bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan sebagai seorang guru walaupun terkadang menemui hambatan-hambatan, namun mereka menganggap hal tersebut wajar ditemui dalam setiap pekerjaan. Selain itu, mereka mengatakan bahwa mereka sudah merasa nyaman berada di lingkungan TK “X”, walaupun tidak semua guru dapat akrab satu sama lain namun para guru tetap menghormati perbedaan yang ada seperti perbedaan agama, suku bangsa. Diperoleh gambaran pula bahwa 100% (4 orang) guru memiliki inisiatif untuk menawarkan bantuan pada rekan kerjanya ketika mereka melihat rekan kerjanya membutuhkan bantuan dalam mengontrol kelas, hal tersebut menggambarkan

dimensi *altruism*. 75% (3 orang) mengatakan mereka mematuhi aturan yang berlaku, seperti datang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan atau jarang sekali untuk datang terlambat, sedangkan 25% (1 orang) terkadang datang terlambat yang berarti kurang mematuhi aturan yang diterapkan oleh sekolah, hal tersebut menggambarkan dimensi *conscientiousness*. 50% (2 orang) menyatakan bahwa terkadang mereka mengeluh mengenai suasana kelas yang susah diatur, 50% (2 orang) guru akan mencari cara untuk mengatasi suasana kelas yang susah diatur, hal tersebut menggambarkan dimensi *sportmanship*. 100% (4 orang) guru menyatakan bahwa mereka peduli dengan kemajuan sekolah dengan mengikuti informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan sekolah, hal tersebut menggambarkan dimensi *civic virtue*. 75% (3 orang) guru menyatakan bahwa mereka akan menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan masalah atau konflik dengan rekan dengan sesama rekan guru dan 25% (1 orang) guru mengatakan bahwa dirinya akan lebih terbuka untuk mengungkapkan ketidaksukaannya terhadap sikap atau perilaku rekan guru yang bersangkutan, hal tersebut menggambarkan dimensi *courtesy*.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui derajat *Organizational Citizenship Behaviour* pada guru TK “X” Kota Bandung.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Bagaimana derajat *Organizational Citizenship Behaviour* pada guru TK “X” Kota Bandung.

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* pada guru TK “X” Kota Bandung.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empirik mengenai derajat *Organizational Citizenship Behaviour* pada guru TK “X” Kota Bandung.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

- 1). Untuk pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi (PIO).
- 2). Untuk membantu peneliti lain agar lebih memahami teori *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai penelitian ini.

### 1.4.2. Kegunaan Praktis

#### 1). Bagi para guru TK “X” Kota Bandung.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu para guru TK untuk memahami derajat OCB yang mereka miliki yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi para guru untuk dijadikan sebagai *feedback* mengenai kinerja mereka di sekolah.

#### 2). Bagi kepala sekolah TK “X”, Bandung

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan sekolah TK “X”, Bandung untuk lebih mengenal variasi derajat OCB yang dimiliki para guru TK sehingga dapat memberi masukan yang membangun kinerja para guru.

### 1.5. Kerangka Pemikiran

Pentingnya pendidikan bagi anak usia dini, tidak terlepas dari peranan seorang guru. Guru TK “X” Kota Bandung yang berjumlah 34 orang, yang terdiri dari guru TK level A sebanyak 8 orang, guru TK level B sebanyak 8 orang, guru *playgroup* sebanyak 8 orang dan guru ekstrakurikuler sebanyak 10 orang. Dalam TK “X”, setiap kelas terdapat dua guru sebagai wali kelas, dimana setiap tahun ajaran baru, para guru akan selalu berganti kelas dan rekan mengajar. Guru TK “X” memiliki *job description* yang telah ditentukan oleh sekolah, *job description* antara guru TK dan guru *playgroup* memiliki kesamaan sehingga apabila guru TK membutuhkan bantuan dari rekan guru

lainnya, maka guru *playgroup* dapat ikut membantu di TK, begitu pula sebaliknya. Selain itu, guru ekstrakurikuler dapat ikut membantu para guru TK dan guru *playgroup* dalam mengontrol kelas.

*Job description* yang pertama adalah menjadi guru kelas dan mengerjakan administrasi yang menjadi tanggung jawabnya. Kedua, mendampingi anak semaksimal mungkin dan mengetahui perkembangan anak tahap demi tahap yang bekerjasama dengan orang tua/ wali anak, psikolog sekolah, kepala sekolah, dan rekan sekerja lainnya. Ketiga, datang dan pulang tepat waktu guna memberi contoh disiplin yang baik kepada anak. Keempat, rapi, sopan dan bersih dalam perkataan, tindakan, penampilan dan perbuatan. Kelima, setiap akhir minggu atau akhir bulan mengumpulkan administrasi yang akan diperiksa oleh kepala sekolah. Administrasi yang dimaksud adalah mengumpulkan kegiatan belajar atau perkembangan siswa selama di kelas dengan mengumpulkan penilaian kegiatan belajar menjajar dari masing-masing siswa selama di kelas. Keenam, mempertanggungjawabkan hasil kegiatan anak kepada orang tua/wali setiap akhir semester dengan membagi rapor anak kepada orang tua. Ketujuh, kreatif dan aktif menciptakan suasana dan metode yang baru guna mendorong anak senang dan nyaman mengikuti kegiatan di sekolah. Kedelapan, mengikuti IPTEK dan kegiatan-kegiatan seminar yang mendukung profesi sebagai pendidik. Kesembilan, melaksanakan tugas tambahan yang dipercayakan kepala sekolah sebaik-baiknya. *Job description*

yang terakhir adalah mengikuti aturan yayasan dan unit yang berlaku ( Lampiran 19 ).

Selain kriteria-kriteria tertentu yang dipersyaratkan untuk menjadi seorang guru TK, salah satu aspek yang diharapkan terdapat pada seorang guru adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ, 1998, *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku membantu pada individu yang dilakukan atas kemauannya sendiri, meskipun tidak tercantum dalam *job description*, dan tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward*, yang pada agregatnya dapat meningkatkan berfungsinya organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter (1990) (dalam Organ, 1998), terdapat 5 dimensi perilaku yang terkandung dalam OCB yaitu : *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*. *Altruism* adalah perilaku menolong yang dilakukan oleh karyawan kepada rekan kerja, untuk tugas-tugas yang berkaitan dengan operasi-operasi organisasional. Guru yang memiliki *altruism* yang tinggi akan menggambarkan perilaku untuk menolong rekan kerjanya tanpa dimintai bantuan oleh rekan kerjanya, misalnya ketika ada rekan guru yang kebingungan mengenai materi pengajaran maka bersedia untuk memberi penjelasan. Karyawan yang memiliki *altruism* rendah akan menggambarkan perilaku dirinya tidak memiliki inisiatif atau keinginan untuk membantu rekan kerjanya walaupun dirinya sedang tidak sibuk.

*Conscientiousness* yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melebihi dari apa yang dipersyaratkan dalam kehadiran, kepatuhan pada peraturan, memanfaatkan waktu luang. Berisi tentang kinerja yang mempersyaratkan peran yang melebihi standar minimum. Guru yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi akan menggambarkan perilaku yang menguntungkan tempatnya bekerja seperti datang ke sekolah tepat waktu bahkan datang lebih awal dari jam masuk yang telah ditentukan, mematuhi peraturan yang ada, dan menggunakan waktu istirahat dengan benar. Guru yang memiliki *conscientiousness* rendah akan menampilkan perilaku kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah, misalnya sering datang terlambat.

*Sportmanship* adalah kesediaan individu untuk toleransi pada iklim kerja tanpa disertai dengan keluhan. Guru yang memiliki *sportmanship* yang tinggi, ketika menemui permasalahan di sekolah tidak mudah mengeluh, namun akan mencari solusi dari permasalahan tersebut. Guru dengan *sportmanship* rendah akan mudah mengeluh ketika menghadapi permasalahan yang terjadi di sekolah dan kurang memiliki daya juang untuk menghadapi tantangan dalam bekerja.

*Courtesy* adalah perilaku individu yang mencegah penyebab masalah dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain. Guru yang memiliki *courtesy* yang tinggi dapat digambarkan dengan perilaku guru tersebut akan menghargai perbedaan yang terdapat pada rekan guru lainnya. Guru yang

memiliki *courtesy* yang rendah, kurang dapat menerima perbedaan yang ada pada rekan kerjanya.

*Civic virtue* adalah tingkah laku individu yang menggambarkan keterlibatan dan kepedulian individu terhadap kelangsungan hidup organisasi. Guru yang memiliki *civic virtue* yang tinggi akan antusias jika sekolah mengadakan kegiatan ( misalnya : seminar ). Sedangkan guru yang memiliki *civic virtue* yang rendah kurang merasa antusias jika sekolah mengadakan kegiatan.

Dimensi dari OCB tersebut terdapat di dalam diri individu yang akan menentukan derajat OCB pada masing-masing individu. Selain dimensi tersebut terdapat faktor-faktor yang mendasari munculnya perilaku OCB yang akan disebut sebagai faktor internal yaitu karakteristik individu dan faktor eksternal yang terdiri dari karakteristik tugas, karakteristik kelompok, karakteristik organisasi dan karakteristik pemimpin.

Faktor internal mencakup karakteristik individu yang terkait dengan *morale* dan *personality*. Dalam *morale* terdapat aspek kepuasan kerja, dimana aspek ini akan mempengaruhi individu untuk memunculkan kelima dimensi dari OCB. Pada *personality* terdapat lima aspek sesuai dengan Big Five Personality Theory yaitu *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability*, *extraversion*, *openness to experience*. Dari dua aspek *personality*, *agreeableness*

memiliki keterkaitan dengan dimensi *altruism*, *courtesy*, dan *sportmanship*. Dimana digambarkan bahwa seseorang dengan skor *agreeableness* yang tinggi, diperkirakan akan berpikir baik mengenai rekan kerja, cenderung menolong jika dihadapkan pada situasi yang tepat, dan tidak mudah tersinggung sehingga dapat memunculkan *altruism*, *courtesy*, dan *sportmanship*. Sedangkan *conscientiousness* memiliki keterkaitan dengan munculnya dimensi *civic virtue*. *Conscientiousness* digambarkan dengan disiplin diri, ketekunan, ketergantungan. Dari salah satu karakteristik dari *conscientiousness* tersebut dapat dijadikan jembatan untuk munculnya *civic virtue* ( Organ, 2006 : 82 ).

Selain itu, terdapat empat faktor eksternal yaitu karakteristik tugas, karakteristik kelompok, karakteristik organisasi, dan karakteristik pemimpin. Karakteristik tugas terkait dengan *task autonomy*, *task identity*, *task variety*, *task significance*, *task interdependence*, *task feedback*, *goal interdependence*, dan kepuasan terhadap tugas. Umpan balik tugas, ragam tugas, dan tugas yang memuaskan secara intrinsik memiliki hubungan positif yang signifikan dengan OCB. Podsakoff mengindikasikan bahwa tiga karakteristik tugas tersebut secara umum menjelaskan bagian varians yang lebih besar dalam *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *conscientiousness*, dan *civic virtue*. ( Organ, 2006 : 111 )

Karakteristik kelompok terkait dengan *group cohesiveness*, *team member exchange*, *group potency*, dan *perceive team support*. Lebih merujuk pada adanya keterikatan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk

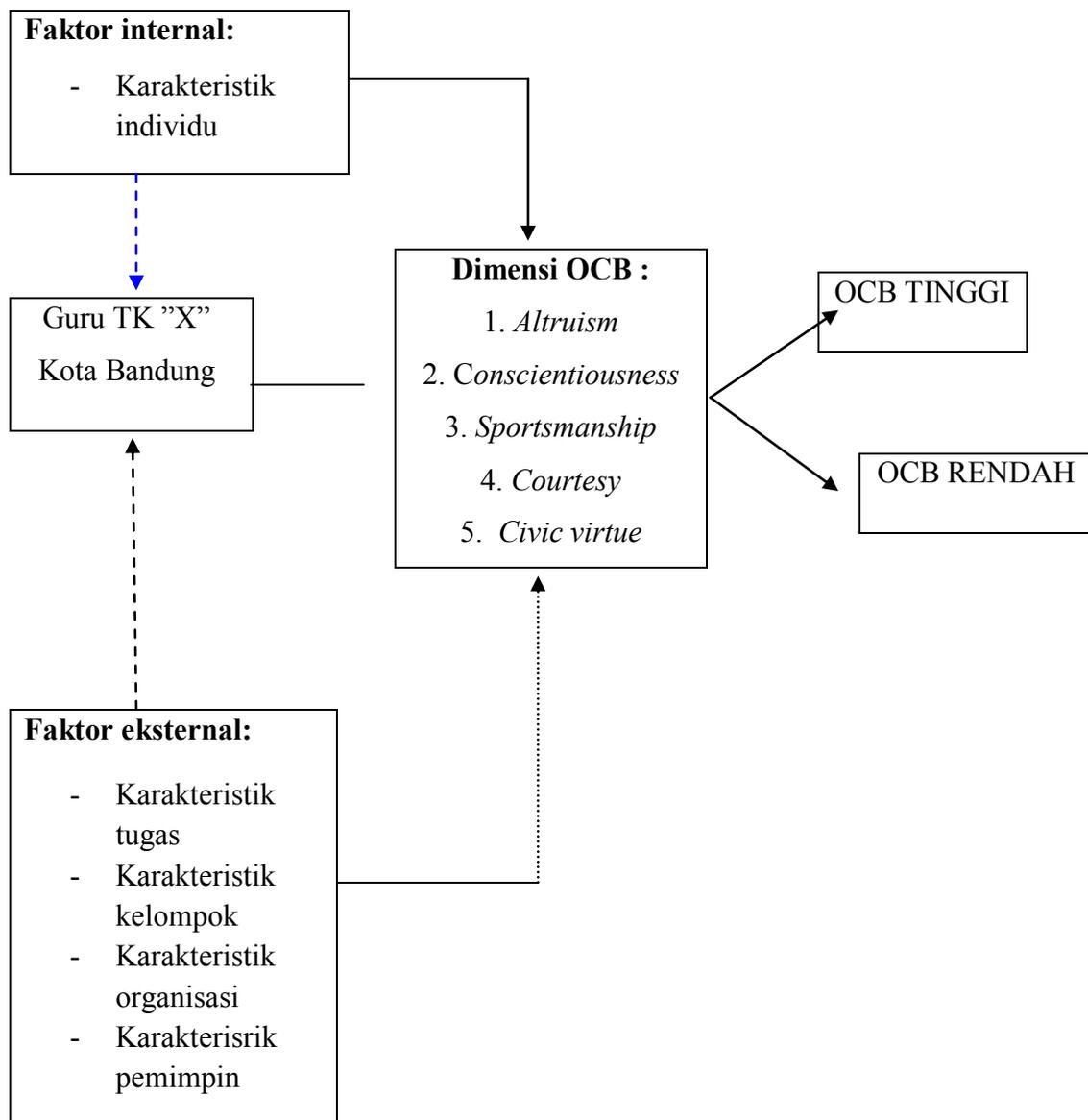
menjadi bagian dari kelompok tertentu. Apabila karyawan kurang memiliki rasa keterikatan dalam suatu kelompok kerja maka akan memunculkan kurangnya kerjasama dalam melakukan pekerjaan. Podsakoff,dkk melaporkan bahwa kohesivitas grup secara signifikan berkorelasi dengan kelima bentuk OCB yang diteliti dalam meta-analisis (*altruism, courtesy, sportmanship, conscientiousness, dan civic virtue*). (Organ, 2006 : 118 ).

Karakteristik organisasi menekankan pada pentingnya peraturan dan prosedur organisasi. Organisasi yang fleksibel dalam memandang peraturan dan prosedur akan mendukung karyawan dalam melakukan unjuk kerja yang baik. Sedangkan peraturan dan prosedur yang kaku akan membuat karyawan sulit untuk menunjukkan unjuk kerja yang baik. Formalisasi dan infleksibilitas secara positif berhubungan dengan kepuasan dan kepercayaan karyawan, dan mereka memiliki dampak positif tidak langsung pada kelima tipe OCB (*altruism, courtesy, sportmanship, conscientiousness, dan civic virtue*) melalui kepuasan dan kepercayaan kerja. Selain itu, infleksibilitas organisasi juga ditemukan memiliki dampak negatif langsung pada *altruism*, dan formalisasi organisasi ditemukan memiliki dampak negatif langsung pada *civic virtue*. ( Organ, 2006 : 123 ).

Sedangkan pada karakteristik pemimpin, terdapat tiga tipe kepemimpinan yaitu pemimpin transformasional, pemimpin yang memberdayakan, dan pemimpin suportif. Apabila pemimpin mengembangkan hubungan *mutual trust*,

memberi *support* maka bawahan akan termotivasi untuk membangun relasi yang berkualitas tinggi juga dengan rekan-rekan kerjanya. Apabila pemimpin kurang memberi *support* pada karyawannya dan kurang memiliki hubungan *mutual trust* maka karyawan akan kurang memiliki kesediaan untuk membangun relasi yang berkualitas tinggi pula dengan sesama rekannya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan dalam skema berikut ini :

**Bagan 1.5. Kerangka Pemikiran**

## **1. 6. Asumsi**

1. Guru TK “X” Kota Bandung memiliki derajat OCB yang berbeda-beda.
2. Guru yang memiliki derajat OCB yang tinggi belum tentu memiliki kelima dimensi OCB yang tinggi juga.
3. Guru yang memiliki derajat OCB yang rendah belum tentu memiliki kelima dimensi OCB yang rendah.
4. Derajat OCB pada guru TK “X” Kota Bandung dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu faktor internal ( karakteristik individu ) dan faktor eksternal ( karakteristik tugas, karakteristik kelompok, karakteristik organisasi, dan karakteristik pemimpin)