

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu hal paling penting dalam hidup seseorang adalah pendidikannya. Pendidikan telah berkembang menjadi sebuah kebutuhan yang kini harus dipenuhi oleh masyarakat. Kemajuan suatu bangsa, daerah, atau kebudayaan juga diukur dari kualitas pendidikannya. Untuk mengembangkan secara aktif potensi peserta didik untuk mencapai jiwa keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara maka pendidikan harus merupakan usaha yang sadar dan terencana (UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang penjelasan Sistem Pendidikan Nasional).

Sekolah adalah suatu sarana yang diciptakan khusus untuk memberikan kesempatan pendidikan yang merata dan memadai serta berkembang secara utuh dan optimal sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan tahap perkembangan setiap peserta didik. Pendidikan yang diperoleh dan dialami peserta didik direncanakan dan dilaksanakan secara profesional dan berlangsung di sekolah (Kuswadi, 2019).

Proses pembelajaran yang merupakan inti dari proses pendidikan mempunyai serangkaian komponen strategis yang menentukan kualitas baik proses maupun hasil pembelajaran (Susilo et al., 2023). Komponen-komponen tersebut adalah: siswa, kurikulum, guru, fasilitas, pelatihan, pendanaan dan administrasi. Guru atau pendidik merupakan salah satu tokoh kunci dalam pendidikan dan sangat berperan penting dalam proses belajar mengajar.

Aktivitas mengajar, memimpin, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah merupakan tanggung jawab utama seorang guru yang profesional di bidang pendidikan (Pemerintah, P. (2008). Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. *Jakarta: Depdiknas*).

Kinerja yang baik dari instruktur sangat diperlukan agar terselenggaranya pendidikan secara efektif (Salsabila et al., 2023). Wajar saja, mengingat guru

merupakan profesi yang menjunjung tinggi profesionalisme. Dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sehari-hari di kelas, guru adalah aktor utamanya. Tanggung jawab tersebut akan mendorong dan membimbing para guru untuk mengikuti peraturan dan bekerja secara profesional dengan dedikasi yang kuat dan jiwa profesional yang tinggi. Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil pembelajaran semuanya dianggap sebagai aspek kinerja dalam profesi guru atau pendidik.

Artinya, seorang guru dianggap telah melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik apabila ia merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasinya secara kompeten dan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Selain itu, dalam hal pengorganisasian, pelaksanaan, dan penilaian pengajaran, guru harus serius dan teliti dalam pekerjaannya (Devi, 2023). Upaya guru untuk menyusun rencana pelajarannya dengan baik, melaksanakan pengajaran, misalnya dengan tepat waktu ketika mengajar siswa dan mengevaluasi pembelajaran siswa secara teratur dan metodis menunjukkan betapa seriusnya dia mengerjakan pekerjaannya.

Namun demikian, keadaan di kelas menunjukkan bahwa beberapa guru masih kurang profesional (Aryzona et al., 2023). Beberapa pendidik baru mampu menyalin dan menempelkan rencana pembelajaran orang lain. Sebenarnya guru harus mampu membuat strategi pelaksanaan pembelajaran berdasarkan kebutuhan dan karakteristik siswanya. Tetapi faktanya masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan pembelajaran; contohnya seperti datang terlambat ke kelas dan menyelesaikan tugas pembelajaran lebih cepat dari jadwal yang sudah ditentukan. Pendidik masih kurang memiliki kreativitas yang diperlukan untuk merancang rencana pembelajaran yang menarik dan menyediakan ruang kelas yang sesuai dan menstimulasi peserta didik. Dibandingkan dengan pendekatan pengajaran lainnya, ceramah lebih sering digunakan oleh guru. Dalam hal penilaian pembelajaran, guru lebih sering menerapkan ujian tertulis dalam sistem penilaian pembelajaran mereka dibandingkan dengan jenis ujian lainnya. Namun, guru dapat memilih metode evaluasi alternatif berdasarkan kebutuhan murid dan materi pelajaran yang diajarkan (Hasil wawancara dengan kepala SMP Negeri di Kecamatan Bojong).

Permasalahan terkini terkait pekerjaan guru dapat ditemukan di seluruh instansi pendidikan, termasuk di Kecamatan Bojong, Kabupaten Purwakarta. Berdasarkan observasi penulis terhadap standar minimal pelayanan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri bulan Oktober 2023, masih terdapat guru di Kecamatan Bojong yang tidak melaksanakan tugas sesuai tugas pokoknya sebagai pendidik seperti tidak membuat perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran sesuai dengan kurikulum. Ketika guru merancang pembelajarannya tanpa membuat rencana pelaksanaan pembelajaran atau tidak membuat dan melaksanakan program evaluasi siswa, maka timbullah permasalahan. Tabel di bawah memberikan gambaran hasil Pengembangan Guru SMP Negeri Kabupaten Bojong.

Tabel 1. 2RekapitulasiHasil Supervisi Guru SMPN di Kecamatan Bojong tahun 2023/2024.

Sumber data: dokumen diolah 2023

Nama Sekolah	Rekap Penilaian Kinerja Guru			
	Administrasi	Kerjasama	Loyalitas	Tanggung Jawab
SMPN 1 Bojong	92,50	97,00	96,00	96,00
SMPN 2 Bojong	89,00	95,00	93,00	95,00
SMPN 3 Bojong	89,00	92,00	96,00	97,00

Selaras dengan tabel 1 di atas dapat ditelaah bahwasannya di Kecamatan Bojong terdapat 3 (tiga) SMP Negeri, yaitu SMPN 1 Bojong, SMPN 2 Bojong dan SMPN 3 Bojong. Berdasarkan data observasi awal penulis menemukan adanya perilaku guru yang belum optimal dalam melaksanakan kinerjanya. Hal ini menunjukkan masih terdapatnya guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Bojong belum melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya.

Untuk menjadi tenaga pengajar yang berkualitas, guru harus memiliki kualitas internal seperti perilaku kewargaan organisasi, self-ability (kepercayaan diri) dan pengetahuan yang memadai di bidangnya. Guru tidak hanya melaksanakan tugasnya berdasarkan uraian tugas, tetapi juga dapat melakukan kegiatan ekstrakurikuler, seperti mau bekerja sama, saling membantu, berpartisipasi aktif

dalam kegiatan organisasi, memberi nasihat kepada organisasi, dan berbuat lebih banyak. kontribusi pada organisasi (Nuryanti, 2023).

Satu hal yang membuat pekerjaan seorang guru berjalan dengan baik dan mendorong kinerja tinggi adalah kewarganegaraan organisasi. Secara konseptual, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan tindakan sukarela pegawai bersedia melaksanakan tugas atau pekerjaan di luar tugas atau tanggung jawabnya demi kemajuan atau kepentingan organisasinya (Sihombing & Sitanggang, 2019). Pentingnya membangun OCB dalam sebuah organisasi terutama pada kalangan guru untuk meningkatkan rasa toleransi dan sikap tolong menolong antara rekan guru. Fenomena yang ada di SMPN Kecamatan Bojong, masih terdapat guru-guru yang bekerja sesuai dengan jobdesknya saja, masih ada yang belum memiliki kemauan membantu rekan guru yang lain dengan alasan sudah ada tugasnya masing-masing. Jika terdapat kelas kosong cukup memberikan tanggung jawab tersebut kepada guru piket. Berdasarkan fenomena tersebut dapat dikatakan bahwa *OCB* pada perilaku guru SMPN di Kecamatan Bojong belum cukup berjalan dengan baik.

Selain *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Sekolah atau institusi dapat memberikan pembinaan, dimana hal tersebut merupakan salah satu pemeliharaan anggota staf agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efektif. Pemberian hadiah atau piala merupakan salah satu tahap pembinaan. Penghargaan dan hadiah digunakan untuk memberi insentif kepada individu agar meningkatkan kinerjanya atau menjadi lebih terlibat dalam dunia usaha (Mardiana & Saleh, 2021).

Secara umum, insentif terbagi dalam salah satu dari empat kategori: jenis yang paling sederhana adalah pujian, yang menempati urutan pertama. Pujian dimana dapat berupa kata-kata positif. Akan tetapi dapat juga berupa kata-kata yang bersifat sugesti atau saran. Kedua, insentif untuk menunjukkan rasa hormat bisa muncul dalam dua bentuk berbeda: dinobatkan sebagai pahlawan atau diberi wewenang untuk melakukan suatu tindakan. Rasa hormat juga dapat terwujud dalam bentuk kepercayaan, seperti yang ditunjukkan melalui penyediaan peluang

pengembangan profesional dan dukungan beasiswa bagi guru pendidikan pasca sekolah menengah (Rahman, 2017; Bahagia dkk., 2021).

Dalam observasi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis ditemukan beberapa fenomena yang menarik mengenai kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bojong yang cukup variatif, ternyata sebagian besar kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga. Pengkajian mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan penghargaan (Reward) ini menjadi menarik dikaji karena berdasarkan teori pendekatannya merupakan dua hal yang kontradiktif. Namun erat kaitannya dengan kinerja pegawai dalam hal ini adalah guru.

Pengkajian sebelumnya memaparkan *OCB* meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Selain itu, *OCB* ditemukan tidak berdampak pada kinerja guru berdasarkan temuan. Kesenjangan atau ketidaksesuaian pengkajian dalam temuan pengkajian yang menjadi dasar pengkajian ditemukan sebagai konsekuensi dari penyelidikan (Ruyani, 2021; Lukito 2020; Khasanah, 2021; Negara et. al., 2022; Wati, 2018).

Prestasi guru honorer di SMA se-Kota Sekayu erat kaitannya dengan penghargaan yang diberikan. Meskipun pengaruhnya berada pada kisaran menengah, namun pemberian penghargaan mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja guru besar honorer (Iwan Kurniawan et. al, 2021), terdapat pengaruh positif antara reward terhadap kinerja guru (Halimah et al., n.d.).

Selaras dengan fenomena di atas, perolehan pengkajian dan konsep terkait dengan *OCB*, kinerja dan penghargaan, masih belum jelas apakah *OCB* dan Reward mempengaruhi kinerja guru sehingga perlu diteliti lebih jauh keterkaitannya diantara ketiganya, sehingga dengan judul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Penghargaan/Reward terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta), penulis membahas dan mengkaji dampak kinerja guru dan penghargaan/reward secara lebih mendalam.

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi awal yang dilakukan peneliti seperti diatas, maka peneliti merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong?
2. Bagaimana deskripsi penghargaan (*Reward*) yang diberikan pada guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri pada Kecamatan Bojong?
3. Bagaimana deskripsi Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong?
4. Seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong?
5. Seberapa besar pengaruh penghargaan (*Reward*) dan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong?
6. Seberapa besar pengaruh Penghargaan dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah tersebut, tujuan dalam pengkajian adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis deskripsi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong?
- 2) Menganalisis deskripsi Penghargaan/*reward* terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong?
- 3) Menganalisis deskripsi Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong?
- 4) Menganalisis seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong
- 5) Menganalisis seberapa besar pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong

- 6) Menganalisis seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Penghargaan (*Reward*) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bojong

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Peneliti membagi manfaat penelitian ini menjadi 2 yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Dapat memperluas pengetahuan melalui observasi langsung dan membantu memahami bagaimana disiplin ilmu yang diperoleh di luar perguruan tinggi digunakan.
2. Pengkajian bertujuan untuk memberikan pencerahan mengenai “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Penghargaan/*reward* dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta” bagi pembaca dan pihak lain yang berkepentingan.
3. Melalui observasi langsung diharapkan pengkajian dapat menambah pemahaman. Bagi Pembaca juga diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang pemberian penghargaan dan *OCB* dalam meningkatkan kinerja guru yang unggul.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a) Manfaat Bagi Peneliti

Temuan pengkajian diharapkan dapat memberikan informasi, pemahaman, dan pengetahuan langsung tentang kinerja guru dan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

- b) Bagi Sekolah

Temuan pengkajian akan memberikan perspektif segar kepada administrator sekolah tentang bagaimana menggunakan *OCB* dan memberikan penghargaan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya.

- c) Bagi Kepala Sekolah

Memberikan wawasan dan informasi segar kepada kepala sekolah tentang pemberian hadiah dan penggunaan *OCB* untuk meningkatkan kinerja guru

d) Bagi Guru

Memberikan pengetahuan, pemahaman baru kepada guru dalam upaya meningkatkan kinerja, sehingga upaya peningkatan kualitas pendidikan dapat tercapai.

### 1.5 Struktur Organisasi Tesis

Struktur Penelitian ini ini terdiri dari beberapa bab dimana setiap bagiannya terdiri dari beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut:

- a. Bab I Pendahuluan. Meliputi sub bagian latar belakang penelitian yang merupakan latar belakang mengenai topik atau isu yang diangkat serta memposisikan topik yang diteliti dalam konteks penelitian yang lebih luas dan menyatakan adanya gap (rumpang) yang perlu diisi dengan melakukan pendalaman terhadap topik yang diteliti. Sub bagian identifikasi masalah penelitian memuat identifikasi spesifik mengenai permasalahan yang diteliti, rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk pertanyaan penelitian yang disesuaikan dengan sifat dan kompleksitas penelitian yang dilakukan dengan tetap mempertimbangkan urutan dan kelogisan posisi pertanyaannya. Sub bagian tujuan penelitian menjelaskan tujuan dari penelitian sehingga terlihat jelas cakupan yang diteliti, sub bagian manfaat penelitian memberikan gambaran mengenai nilai lebih atau kontribusi yang diberikan dari hasil penelitian dan sub bagian struktur organisasi disertasi menggambarkan isi kandungan setiap bab, urutan penulisannya, serta keterkaitan antara bab dalam membentuk sebuah kerangka utuh disertasi.
- b. Bab II Kajian Pustaka, untuk menunjukkan perkembangan termutakhir dalam dunia keilmuan atau *state of the art* dari teori yang sedang dikaji mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, Penghargaan dan Kinerja Guru serta untuk mendudukkan masalah penelitian dalam bidang ilmu yang diteliti. Kemudian pada bab ini disajikan mengenai preposisi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilaksanakan serta



memuat tentang kerangka berfikir penelitian yang menjelaskan secara garis besar alur logika dari penelitian yang dilaksanakan.

- c. Bab III Metodologi Penelitian. Untuk mengetahui bagaimana peneliti merancang alur penelitian mulai dari metode penelitian yang digunakan, lokasi dan objek tempat dilakukannya penelitian, kemudian diuraikan data/informasi yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah yang dirumuskan, menetapkan pihak-pihak yang menjadi responden penelitian, menampilkan instrumen yang digunakan untuk memperoleh data penelitian baik yang bersifat kaji dokumen, observasi/pengamatan, menjelaskan mengenai bagaimana langkah-langkah data tersebut diperoleh, kemudian bagaimana analisis pengolahan data yang dilakukan, sampai pada bagaimana data yang telah diperoleh kemudian disajikan.
- d. Bab IV Temuan dan Pembahasan. Bagian ini berisi tahapan pengungkapan temuan penelitian yang diperoleh pada proses pengumpulan data yang kemudian telah melalui proses analisis pengolahan data dan berisi tentang pembahasan atau komentar peneliti terhadap temuan dengan dukungan dari teori, konsep dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung atau tidak mendukung terhadap hasil penelitian yang dikemukakan.
- e. Bab V Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi. Berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis terhadap temuan dan pembahasan hasil penelitian. Implikasi serta rekomendasi yang dirumuskan untuk penerapan dan pengembangan lebih lanjut dari kajian mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, Penghargaan dan Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Bojong Purwakarta.