

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sebagai modal utama pengembangan nasional, SDM harus selalu ditingkatkan agar memberikan daya saing yang tinggi untuk mendukung pertumbuhan bangsa Indonesia. Salah satu upaya dalam peningkatan SDM tersebut adalah melalui pendidikan. Pendidikan yang baik dapat menjadi pegangan bangsa Indonesia dalam menghadapi persaingan dunia yang semakin penuh tantangan dengan perubahan yang semakin dinamis (BPS, 2019).

Proses untuk mengkoordinasikan berbagai sumberdaya manusia dibidang pendidikan salah satunya adalah guru dengan memiliki sarana dan prasarana seperti perpustakaan, lab dan lainnya. Hal ini digunakan untuk mencapai tujuan sasaran pendidikan. Hal tersebut berbalik dengan praktiknya dalam manajemen yang masih konvensional, hal tersebut kurang bisa menjawab tantangan zaman dan terkesan tertinggal modernitas. (Teachinid, 2019).

Esensi pendidikan tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 dengan tegas menyatakan Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pemerintah telah melaksanakan amanat dari UU tersebut dengan melakukan pembangunan sekolah dari berbagai jenjang. Berikut ini merupakan jumlah sekolah dari jenjang SD, SMP, dan SMA/SMK tiga tahun terakhir.

Tabel 1. Jumlah Sekolah di Indonesia Tahun 2018-2020

Jenjang Sekolah	Tahun		
	2018	2019	2020
SD	148.942	149.411	149.096
SMP	39.991	40.621	41.117
SMA	13.803	13.953	13.990
SMK	14.172	14.313	14.403
Jumlah	216.907	218.298	218.507

Sumber: (Dapodikdasmen, 2021)

Berdasarkan data tersebut, jumlah sekolah setiap tahunnya mengalami peningkatan. Dari tahun 2018 ke tahun 2019 meningkat sebesar 0,64%, dan tahun 2019 ke tahun 2020 meningkat sebesar 0,09%. Artinya bahwa pemerintah telah serius dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang berpendidikan/berkualitas melalui pendirian sekolah. Jumlah sekolah yang terus mengalami peningkatan, berbanding terbalik dengan kualitas yang dihasilkan. Survei kemampuan pelajar yang dirilis oleh Programme for International Student Assessment pada bulan Desember 2019 di Kota Paris, menempatkan Indonesia di peringkat ke-72 dari 77 negara. Education Index dari Human Development Reports (2017), Hal lainnya bahwa indeks pendidikan yang rendah menjadikan daya saing lemah. Pada UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, mutu pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan kualitas guru merupakan komponen yang penting dalam pendidikan dengan berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Faktanya, 75% sekolah di Indonesia tidak memenuhi standar layanan minimal Pendidikan. (Yunus, 2020).

Salah satu sumber daya manusia yang menunjang kualitas pendidikan adalah guru. Berdasarkan laporan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, jumlah guru di Indonesia untuk tahun 2020 mencapai 2.722.995 orang. Sedangkan untuk wilayah Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Jumlah Guru di Provinsi Jawa Barat Tahun 2020

Wilayah Jawa Barat	SD	SMP	SMA	SMK	Jumlah
Kabupaten Bogor	1.823	690	3.607	5.323	10.753
Sukabumi	1.211	330	1.698	2.221	5.130
Cianjur	1.256	314	1.605	3.167	6.028
Bandung	1.406	322	2.755	2.986	7.147
Garut	1.584	381	2.744	3.598	7.926
Tasikmalaya	1.086	259	1.412	2.773	5.271
Ciamis	745	121	1.032	1.600	3.377
Kuningan	652	103	1.239	1.912	3.803
Cirebon	921	187	1.450	2.827	5.198
Majalengka	667	104	1.002	1.722	3.391
Sumedang	599	111	1.073	2.005	3.677
Indramayu	895	208	1.463	2.942	5.300
Subang	879	163	1.328	2.236	4.443
Purwakarta	408	108	804	1.324	2.536
Karawang	904	165	1.582	2.647	5.133
Bekasi	974	337	2.904	3.001	6.879
Bandung Barat	709	170	1.432	1.604	3.745

Dwi Wiryanti, 2021

PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL PADA GURU SMK/SMA DI KOTA DEPOK

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Magister Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Wilayah Jawa Barat	SD	SMP	SMA	SMK	Jumlah
Pangandaran	283	53	298	700	1.281
Kota Bogor	268	121	1.467	1.975	3.710
Kota Sukabumi	120	44	619	890	1.629
Kota Bandung	471	246	4.563	4.422	9.456
Kota Cirebon	161	44	920	882	1.963
Kota Bekasi	702	276	2.817	3.141	6.660
Kota Depok	445	222	1.337	1.816	3.820
Kota Cimahi	125	36	665	1.058	1.848
Kota Tasikmalaya	227	73	1.003	1.453	2.683
Kota Banjar	86	25	236	597	919
Total	19.607	5.213	43.055	60.822	123.706

Sumber: (Dapodikdasmen, 2021a)

Berdasarkan data tersebut, jumlah guru jenjang SMK di Jawa Barat lebih banyak dibandingkan dengan jenjang lainnya. Lebih lanjut, “kebanyakan orang berpikir bahwa lulusan Sekolah Menengah Pertama yang mengidam-idamkan langsung berkerja dan tidak ingin melanjutkan kuliah sebaiknya masuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sebab SMK lebih banyak mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan dikemudian hari.” (Sandy, 2019). Tidak heran, peminat SMK yang banyak, membutuhkan tenaga pengajar yang mumpuni jumlahnya.

Dibalik jumlah peminatnya yang banyak, guru SMK harus menanggung beban kerja yang cukup berat. Rata-rata beban kerja guru SMK 56,02 jam per minggu lebih tinggi daripada yang ditetapkan pemerintah maksimum 40 jam per minggu. Rata-rata jam pelajaran tatap muka guru SMK yaitu 24,74 jam sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan ketentuan pemerintah 24 jam pelajaran. Kondisi stress yang muncul akibat beban kerja berlebihan pada guru akan menimbulkan permasalahan dalam dunia pendidikan (Kamdi, 2015).

Tuntutan mengajar guru yang diterapkan minimal 24 jam tatap muka mendorong berkembangnya guru yang tidak professional. Walaupun tujuannya untuk mengatasi kekurangan dan kelebihan guru, strategi ini menyebabkan banyak guru yang mengajar pada lebih dari satu satuan pendidikan. Hal tersebut menyebabkan sistem administrasi yang tidak baik sehingga guru menjadi tidak sesuai dengan profesinya. Permasalahan lainnya dalam sekolah adalah banyaknya murid/siswa mengeluhkan karakter guru ketika kegiatan belajar-mengajar berlangsung di kelas, sikap guru yang tidak bersahabat saat siswa ingin

menanyakan materi yang tidak mereka pahami. Dengan kata lain, saat ini guru diajarkan untuk tidak hanya sekedar melaksanakan pekerjaan mengajar kemudian pulang (Wibowo, 2016).

Kota Depok merupakan salah satu wilayah di Jawa Barat yang memiliki jumlah guru yang tergolong banyak meski dengan luas wilayah yang cukup kecil. Adapun jumlah guru di Wilayah Depok adalah sebanyak 3.820 orang dengan jumlah terbanyak yaitu jenjang SMK sebanyak 1.816 orang (Dapodikdasmen, 2021). Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan kepada 30 guru SMK di wilayah Kota Depok, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat permasalahan perilaku kewargaan organisasional guru antara lain:

1. 35% guru bermasalah dalam altruism (rela membantu orang lain). Masih banyak guru yang bermasalah dalam membantu guru lain dalam menggunakan IT atau membantu guru baru dalam menyesuaikan diri terhadap tugasnya.
 2. 35% guru bermasalah dalam conscientiousness (melebihi persyaratan minimum). Masih banyak guru yang tidak bersedia lembur untuk mengerjakan pekerjaan di luar jam kerja
 3. 37% guru bermasalah dalam sportsmanship (toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal). Masih banyak guru yang bermasalah dalam memaklumi keinginan orang tua untuk berkomunikasi terkait permasalahan anak mereka
- di Berbagai teori dari para ahli di bidang SDM mengemukakan bahwa efikasi diri seseorang mampu meningkatkan perilaku kewargaan organisasional.

Self efficacy adalah keyakinan yang kita miliki pada kemampuan kita sendiri, khususnya kemampuan kita untuk memenuhi tantangan di depan kita dan menyelesaikan tugas dengan sukses. Secara umum efikasi diri mengacu kepada keyakinan secara keseluruhan pada kemampuan untuk mendapatkan keberhasilan, tetapi ada banyak juga bentuk dari efikasi diri yang lebih spesifik contohnya: akademik, parenting, olahraga (Ackerman,C.E.,2019). Salah satu upaya manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan” kinerja para pegawainya adalah dengan terus meningkatkan kompetensi para pegawai. Kompetensi yang

dimiliki oleh pegawai diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan dari sebuah organisasi (Hertanto, 2017).

Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (PKO) diantaranya efikasi diri, kepuasan kerja dan pengembangan karir. Abdullah et al., (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa efikasi diri sepenuhnya memediasi namun tidak signifikan mempengaruhi PKO. Berbeda dengan peneliti Kusumaningati, Mukhtar, & Sujanto, (2018); Dewi & Sudibya, (2016); Syamsuddin, Ringgasa, & Badarwan, (2017) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif langsung terhadap PKO.

Lebih lanjut, Ada beberapa faktor pendorong bagi pegawai sehingga dapat menunjukkan perilaku OCB. Salah satu faktor yang dapat mendorong munculnya OCB di organisasi adalah kepuasan kerja. Robbins & Judge (2013:40) mengemukakan bahwa kepuasan luar jam” kerja (jam sekolah) dikarenakan para orang tua. 37% guru bermasalah dalam courtesy (menghargai/memperhatikan orang lain). Masih banyak guru yang tidak bersedia berdiskusi dengan siswa diluar jam kerjanya untuk membantu permasalahan mereka. Tugas merupakan suatu perasaan terkait pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Hal ini dilakukan oleh Priyadi (2020) yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas dalam organisasi. Pegawai yang puas cenderung berbicara positif tentang organisasi,

Pernyataan dari para ahli diatas didukung pula oleh dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Alif, 2015; Dewi & Sudibya, 2016; Hemakumara, Khatibi, & Johar, 2018; Kusumaningati et al., 2018; Priyadi, Sumardjo, & Mulyono, 2016; Ramadhan, Saudi, & Yenni, 2018, dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional.

Pengembangan karyawan diperlukan untuk manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dan perusahaan. Karyawan dapat mengembangkan karir mereka untuk dapat naik jabatan dan menjadikan tujuan perusahaan. Hal lainnya, rencana pengembangan karir karyawan tersebut kadang kala tidak berjalan sesuai dengan pekerjaan karyawan. Karena hal tersebut

akan berdampak pada jalannya aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.” (Octaviani & Utami, 2018)

Pengembangan karir dalam suatu organisasi adalah salah satu objek penting, persepsi, sehingga dapat memberi pengaruh pada sikap dan perilaku karyawan serta kondisi emosional mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Naway & Haris, (2017); Octaviani & Utami, (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Berdasarkan permasalahan empiris diatas terkait organizational citizenship behavior, efikasi diri, kepuasan kerja, dan pengembangan karir yang diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu, sehingga peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kewargaan Organisasional Guru SMK/SMA di Kota Depok.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional Guru SMK/SMA di Kota Depok?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional Guru SMK/SMA di Kota Depok?”
- c. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional Guru SMK/SMA di Kota Depok?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguji, membuktikan dan menganalisis serta menarik kesimpulan atas hal- hal sebagai berikut :

- a. Pengaruh efikasi diri terhadap perilaku kewargaan organisasional Guru SMK/SMA di Kota Depok.

- b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional Guru SMK/SMA di Kota Depok.
- c. Pengaruh pengembangan karir terhadap perilaku kewargaan organisasional Guru SMK/SMA di Kota Depok.

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian terbagi menjadi 2, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis pada penelitian ini adalah bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai perilaku kewargaan organisasional. Sedangkan manfaat praktis yang terdapat di dalam penelitian ini, diharapkan penelitian dapat bermanfaat untuk:

- a. Bagi Guru SMK/SMA di Kota Depok

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi” guru SMK/SMA di Kota Depok sebagai bahan evaluasi mengenai perilaku kewargaan organisasional untuk memperbaiki efikasi diri, kepuasan kerja serta tingkat pengembangan karir di tempat berkerja

- b. Bagi Program Studi Manajemen

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi program Studi Magister Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta dalam pemberian informasi mengenai perilaku kewargaan organisasional sebagai pengembangan dasar pemikiran penelitian terbaru untuk mahasiswa dan masyarakat yang membacanya, serta dapat memberikan gambaran mengenai penelitian dengan menggunakan perilaku kewargaan organisasional.

- c. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan dari perkuliahan dan secara langsung memberikan pengalaman bagi peneliti saat berada di lingkungan masyarakat untuk selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis atau mengembangkan penelitian ini terkait hal perilaku kewargaan organisasional