BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai atau sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan faktor utama penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Maka dari itu keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas selalu mendapatkan perhatian tersendiri, kerena sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sangat dibutuhkan masyarakat yang terus mengalami perubahan menuju masyarakat yang modern. Karena kekuatan organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya didalamnya. Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana et al., 2012:3). Karena unsur manusia begitu penting atas keberhasilan organisasi maka organisasi harus memiliki angggota atau pegawai-pegawai yang memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan organisasi tersebut baik organisasi swasta, instansi pemerintahan,dll.

Organsiasi, intsansi pemerintahan, atau contoh organisasi yang lainnya seperti sekolah juga mempunyai tujuan. Aktivitas yang dilakukan oleh sekolah ialah dalam bidang pendidikan yang akan selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal, yang sifatnya selalu berubah-ubah. Oleh karena itu sekolah harus dapat menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya dengan baik agar dapat bertahan dan berkembang sejalan dengan perubahan-perubahan

tersebut. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Agar tercapainya tujuan tersebut maka harus didukung dengan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas seperti tenaga kependidikannya. Tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan (Hamalik, 2003 : 9).

Sekolah dasar negeri 1 parungkuda sukabumi merupakan sekolah dasar yang didirikan dan mulai beroprasional pada tahun 1920. Sekolah dasar negeri 1 parungkuda sukabumi ini beralamatkan di jalan pramuka kelurahan parungkuda kecamatan parungkuda kabupaten sukabumi. Dengan menerapkan disiplin tinggi, pelaksanaan manajemen sekolah yang baik, serta didukung dengan sarana prasarana yang cukup memadai, sekolah ini telah banyak meraih prestasi, baik prestasi akademik maupun non akademik dan juga terakreditasi A(sangat baik).

Keberhasilan organisasi ini dalam mewujudkan tujuannya selain bergantung pada kuantitas juga bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, yang ditunjukkan oleh hasil kerjanya. Oleh karena itu pemastian

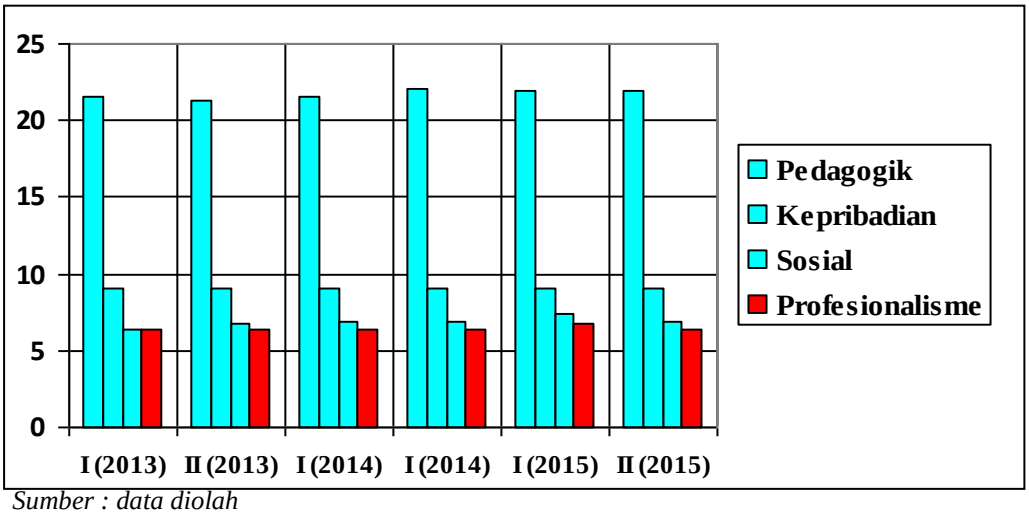
kerja yang unggul menjadi hal penting bagi organisasi sehingga organisasi dapat mengetahui tindakan - tindakan apa yang harus dilakukan selanjutnya. Dalam mengatasi berbagai kenyataan tersebut, salah satu alternatifnya adalah memperhatikan sikap atau perilaku yang ditunjukan para pegawai atau guru yang berada dalam organisasi tersebut salah satunya adalah profesionalisme. Yang mana Istilah profesinalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan yang tinggi dan latihan khusus, daya pemikiran kereatif untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya Aryawan (dalam Arumsari, 2014:12). Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Para pegawai yang professional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan displin, minat dan semangat, untuk bekerja terhadap Kinerja yang tinggi. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan secara professional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat.

SDN 1 parungkuda Sukabumi harus memperhatikan kembali profesionalisme setiap guru. Karena profesionalisme guru dalam beberapa periode ini cenderung tidak mengalami peningkatan yang signifikan tentu ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Apabila seorang guru mengabaikan profesionalismenya maka pengaruhnya besar terhadap kinerja guru itu sendiri, seperti terlihat dalam tabel dan grafik berikut ini :

Table 1.1
Penilaian Kinerja Guru (PKG) Berdasarkan Profesionalisme
SDN 1 Parungkuda Kabupaten Sukabumi

KOMPETENSI	2013		2014		2015	
	SEMESTER		SEMESTER		SEMESTER	
	I	II	I	II	I	II
1. Pedagogik	21,61	21,33	21,55	22,11	21,94	21,94
2. Kepribadian	9	9	9,05	9,05	9,05	9
3. Sosial	6,38	6,72	6,83	6,83	7,38	6,83
4. Profesional	6,38	6,44	6,44	6,44	6,72	6,44
REKAP	43,37	43,49	43,87	44,43	45,09	44,21

Sumber : data diolah



Sumber : data diolah

Grafik 1.1
Penilaian Kinerja Guru (PKG) Berdasarkan Profesionalisme
SDN 1 Parungkuda Kabupaten Sukabumi

Berdasarkan table dan grafik 1.1 dapat dilihat bahwa nilai profesionalisme guru belum ada peningkatan yang signifikan dan cenderung stagnan. Pada periode semester I 2015 sempat mengalami kenaikan nilai namun pada semester II 2015 kembali mengalami penurunan seperti terlihat pada table dan grafik di atas. Ini tentu berpengaruh terhadap kinerja seorang guru.

Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada hari kamis 24 maret 2016 pukul 11.00 WIB dengan pihak sekolah bahwa memang dalam beberapa priode profesionalisme guru belum ada peningkatan yang signifikan ini dapat dilihat dari nilainya yang didapatkan oleh guru-guru untuk PKG per-periodenya. Beliau juga mengatakan memang profesionalisme guru pada predikat yang baik tapi bila tidak deperhatikan dan ditingkatkan maka akan berdampak kurang baik untuk jangka panjang karena bidang pendidikan akan selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal, yang sifatnya selalu berubah-ubah jadi peningkatan kinerja pun menjadi hal yang wajib untuk mengimbangi perubahan global. (*Sumber:wawancara dengan Bapak Suherman,S.Pd.I bagian kurikulum*).

Selain profesionalisme dalam penilaian kinerja guru pada SDN 1 parungkuda sukabumi juga ada aspek lain yang digunakan untuk penilaian antara lain ialah pedagogik, kepribadian, dan sosial. Dalam aspek kepribadian maka dapat dilihat bagaimana sikap atau perilaku yang ditunjukan oleh seseorang dalam kehidupannya berorganisasi. Salah satu sikap atau perilaku yang dapat berpengaruh pada kinerja ialah *organizational citizenship behavior* atau perilaku kewargaan organisasi yang mana Menurut Schultz (dalam Atika purwanti,2014)

menyatakan bahwa OCB melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. Pegawai melakukan tindakan diluar peran yang dibebankan organisasi. Sikap yang mengacu pada konstruk *extra role* ini pada guru SDN 1 parungkuda sukabumi belum memperlihatkan hasil yang maksimal, seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Survey Awal Pada Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)*

Pertanyaan	Persentase	
	Ya	**Tidak**
Conscientiousness: 1. Apakah selalu tepat waktu setiap hari tidak peduli musim ataupun lalu lintas.	**40%**	**60%**
Altruisme: 2. Apakah selalu meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan pekerjaan.	**40%**	**60%**
Civic Virtue: 3. Apakah anda tidak pernah mengeluh tentang segala sesuatu dalam pekerjaan khususnya	**30%**	**70%**
Sportmaship: 4. Apakah anda selalu membaca dan mengikuti pengumuman organisasi meski bertolak belakang dengan pemikiran anda	**30%**	**70%**
Courtesy: 5. Apakah anda selalu memprioritaskan kegiatan yang dianggap penting	**100%**	**-**

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa perilaku kewargaan organisasi *(OCB)* pada sebagian besar belum memperlihatkan hasil yang maksimal bahkan

cenderung kurang. Survey ini diberikan kepada 10 responden dengan 5 pertanyaan dan hanya satu petanyaan yang mendapatkan jawaban “Ya” oleh seluruh responden yaitu pada petanyaan no 5 yang mendapatkan 100% atau seluruh responden menyetujui petanyaan tersebut. sedangkan pada petanyaan no 1 sampai 4 yang menjawab setuju kurang dari 50% sebagian besar responden menjawab “Tidak”. Padahal jika terdapat nilai yang lebih tinggi dari OCB, maka akan mengarah pada nilai yang lebih tinggi dari Kinerja karyawan. Harwiki (2013)

Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada hari kamis 24 maret 2016 pukul 11.00 WIB dengan pihak sekolah bahwa menyatakan jika merujuk pada petanyaan yang penulis ajukan memang belum sepenuhnya terealisasi pada beberapa guru terlebih lagi pada guru-guru muda dan baru menurut beliau mereka masih kurang jam terbang dan masih perlu belajar dan memang sikap-sikap seperti itu bila sudah tertanam pada seluruh pegawai baik guru dan karyawan sekolah maka akan berdampak baik untuk kinerja pegawai itu sendiri maupun organisasi karena adanya rasa saling membantu dan gotongroyong.(*Sumber:wawancara dengan Bapak Suherman,S.Pd.I bagian kurikulum*)

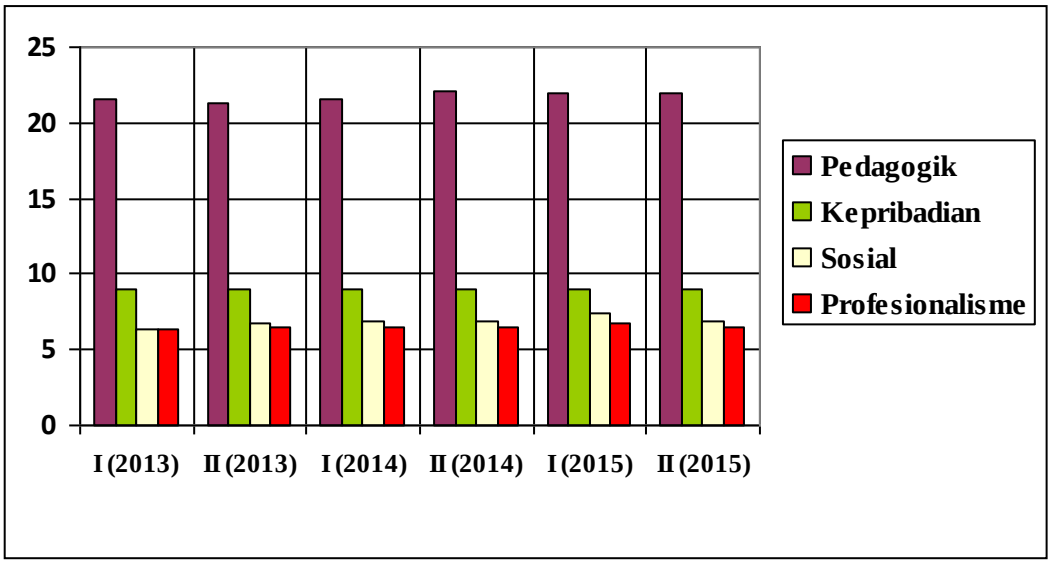
Usaha yang dilakukan organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan memperhatikan sikap atau perilaku yang ditunjukan setiap anggotannya maka akan berdampak pada kinerja yang positif. Yang mana kinerja itu menurut Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukan buktinya secara nyata

baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dapat disimpulkan bahwa jika perusahaan atau organisasi menginginkan tercapainya tujuan maka organisasi harus memilki pegawai yang juga memiliki kinerja yang baik dalam organisasi tersebut. Namun Pengaruh dari tidak optimalnya perilaku kewargaan organisasi *(OCB)* dan menurunnya profesionalisme guru maka kinerja guru menurun, seperti terlihat dalam tabel dan grafik berikut ini :

Table 1.3
Penilaian Kinerja Guru (PKG)
SDN 1 Parungkuda Kabupaten Sukabumi

KOMPETENSI	2013		2014		2015	
	SEMESTER		SEMESTER		SEMESTER	
	I	II	I	II	I	II
1. Pedagogik	21,61	21,33	21,55	22,11	21,94	21,94
2. Kepribadian	9	9	9,05	9,05	9,05	9
3. Sosial	6,38	6,72	6,83	6,83	7,38	6,83
4. Profesional	6,38	6,44	6,44	6,44	6,72	6,44
REKAP	43,37	43,49	43,87	44,43	45,09	44,21

Sumber : Data Diolah



Sumber : Data Diolah

Grafik 1.2
Penilaian Kinerja Guru (PKG)
SDN 1 Parungkuda Kabupaten Sukabumi

Berdasarkan table dan grafik dapat dilihat bahwa pada semester II 2015 tidak ada peningkatan penilaian kinerja bahkan cenderung menurun jika dibandingkan dengan semester sebelumnya yaitu semester I 2015 dan bila melihat pada nilai rata-rata yang sudah direkap pun jelas terlihat bahwa nilai pada semester II 2015 mengalami penurunan menjadi 44,21 padahal pada semester sebelumnya yaitu semester I 2015 nilainya itu 45,09.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan langsung oleh penulis pada hari kamis 24 maret 2016 pukul 11.00 WIB dengan pihak sekolah menyatakan bahwa dalam penilaian kinerja guru melalui beberapa aspek yaitu pedagogik, kepribadian,sosial, dan profesional, bisa dilihat dari beberapa periode yang sebenarnya sudah menunjukan tren yang positif atau naik dari beberapa aspek khususnya pada periode semester 2014 namun pada periode 2015 khususnya pada

semester II 2015 mengalami penurun kembali. Hal ini diakibatkan oleh penurunan beberapa aspek yang menjadi alat ukur kinerja guru salah satunya yaitu profesionalisme dan belum optimal atau belum terealisasinya perilaku kewargaan organisasi *(OCB)* pada sebagian guru SDN 1 parungkuda sukabumi.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk membuat judul penelitian yang berjudul **"PROFESIONALISME DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI *(OCB)* DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU PADA SDN 1 PARUNGKUDA SUKABUMI".**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Nilai profesionalisme guru yang didapat pada PKG per-periodenya cenderung stagnan
2. Profesionalisme guru dalam periode terakhir mengalami penurunan.
3. Belum optimal dan terealisasi Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* pada sebagian guru.

4. Menurunnya kinerja yang diakibtkan penurunan profesionalisme dan belum optimalnya Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* pada guru muda dan baru.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana profesionalisme, Perilaku Kewargaan Organsasi *(OCB),*dan kinerja guru pada SDN 1 parungkuda sukabumi
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDN 1 parungkuda sukabumi
3. Apakah Perilaku Kewargaan Organsasi *(OCB)* berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDN 1 parungkda sukabumi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan profesionalisme guru dan Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* untuk mencapai kinerja guru SDN 1 parungkuda sukabumi

1.3.2 Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui profesionalisme, Perilaku Kewargaan Organsasi *(OCB)* ,dan kinerja guru pada SDN 1 parungkuda sukabumi
2. Untuk mengetahui apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDN 1 parungkuda sukabumi

3. Untuk mengetahui apakah perilaku kewargaan organisasi *(OCB)* berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDN 1 parungkuda sukabumi

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1). Bagi SDN 1 parungkuda sukabumi

Sebagai bahan masukan bagi SDN 1 parungkuda sukabumi terkait tentang pengaruh Profesionalisme dan Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* dalam kaitannya dengan Kinerja guru SDN 1 parungkuda sukabumi.

2) Bagi Pihak Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna dan dapat menjadi tambahan informasi tentang Profesionalisme, Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* , dan Kinerja guru.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1). Bagi Penulis.

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang sumber daya manusia pada umumnya dan profesionalisme , Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* dan kinerja guru pada khususnya. Dan sebagai uji kemampuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di perkuliahan

terkait mengenai profesionalisme dan Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* terhadap kinerja guru.

2) Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam kinerja yang dipegaruhi oleh profesionalisme dan Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)*. Dan untuk dijadikan bahan perbandingan dan masukan dalam melakukan penelitian tentang masalah yang sama.

3) Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Profesionalisme Dan Perilaku Kewargaan Organisasi *(OCB)* Terhadap Kinerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pengamatan untuk penelitian ini adalah pada SDN 1 parungkuda Sukabumi Jl. Pramuka kelurahan parungkuda kecamatan parungkuda kabupaten sukabumi. Sedangkan waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan maret sampai April 2016. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.4
Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				July				Agustus			
		2016				2016				2016				2016				2016				2016			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	ACC JUDUL																								
2	PENGUMPULAN DATA																								
	PENYUSUNAN BAB 1,2 & 3																								
	BIMBINGAN																								
3	SEMINAR																								
4	PENYEMPURNAAN BAB 1,2 & 3																								
5	PENGUMPULAN DATA																								
	PENGOLAHAN DATA																								
	PENYUSUNAN BAB 4 & 5																								
	BIMBINGAN																								
6	SIDANG AKHIR																								