

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aset yang penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia dapat menentukan bagaimana organisasi tersebut bertahan dalam perkembangan zaman. Dalam institusi pendidikan, pengembangan pendidikan perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu untuk mencapai kualitas kehidupan yang lebih baik. Kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur “manusia” dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing (Mathis dan Jackson, 2001). Kedudukan sumber daya manusia pendidikan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya dalam sebuah lembaga pendidikan.

Persaingan institusi pendidikan saat ini memiliki persaingan yang tinggi, perlu adanya nilai tambah yaitu perilaku ekstra role yang dimiliki guru pada setiap organisasi agar menarik minat dan loyalitas peserta didik. Semakin berkembangnya zaman maka tuntutan yang dihadapi guru memaksa guru untuk meningkatkan nilai tambah ataupun keterampilan mengajar (Arif, 2012).

Pentingnya peran guru untuk mencapai tujuan dalam konteks pendidikan perlu diimbangi dengan adanya sumber daya manusia yang baik termasuk dalam proses belajar mengajar. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No. 20/2003 “merencanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat”. Bisa dikatakan dalam melaksanakan tugasnya sesuai pasal di atas masih banyak guru yang tidak memenuhi kualitas mengajar.

Bukhari, Ali, Shahzad, dan Bashir (2009) mengatakan saat ini peran guru dibutuhkan tidak hanya sesuai Job Description yang didapatkan, namun penting dalam memiliki perilaku ekstra role atau yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku positif yang diekspresikan secara sadar dan sukarela dalam memberikan kontribusi pada organisasi terlepas dari tuntutan pekerjaan (Yuniar, dkk., 2011). Menurut Organ (2006) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan reward berdasarkan hasil kinerja individu. Perilaku OCB bisa dilihat juga dari cara bagaimana individu menolong orang lain, membantu individu lainnya secara sukarela dan merasa memiliki tanggung jawab lebih dalam perannya di organisasi.

Dalam konteks pendidikan bisa ditarik kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki oleh guru merupakan

perilaku yang dilakukan secara sukarela di luar dari tugas yang ditetapkan, selain dalam hal mengajar dapat berupa memberikan saran untuk kemajuan sekolah maupun aktif dalam pelatihan mengajar yang bertujuan baik bagi siswanya.

Menurut George dan Brief (2007), menyatakan bahwa OCB pada sekolah sangat penting karena sekolah tidak bisa mengantisipasi melalui gambaran kerja pasti yang ditetapkan untuk keseluruhan perilaku yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Studi lapangan juga menunjukkan bahwa OCB dapat meningkatkan efektivitas sekolah karena membebaskan sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif, selain itu OCB juga membantu untuk koordinasi kegiatan yang memungkinkan guru untuk beradaptasi lebih efektif dalam perubahan lingkungan.

Guru yang mencerminkan perilaku OCB pada organisasi akan berdampak positif bagi keberlangsungan organisasi. Bisa dikatakan perilaku ini dapat memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan yang muncul akibat dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Srimulyani, 2012).

Kompleksnya tugas guru menuntut setiap guru untuk memiliki perilaku OCB, bahwa guru sebagai pendidik harus memiliki perilaku yang dapat diteladani dan ditiru oleh peserta didik (Kardo dan Yuzarion, 2017). Menurut Nursyani (2014) juga mengungkapkan bahwa guru yang mempunyai kepribadian baik akan mempengaruhi perilaku siswa, gaya belajar siswa, persepsi siswa dan pengharapan siswa.

Penelitian ini mengambil lokasi di MI Al-Asy'ariyah, yang terletak di Desa Banjarsari Kecamatan Bandarkedungmulyo Kabupaten Jombang. Tabel 1.1 berikut merupakan data guru di MI Al-Asy'ariyah Banjarsari Bandarkedungmulyo Jombang.

Tabel 1. 1 Data Guru MI Al-Asy'ariyah Banjarsari

Masa Kerja	Jumlah Guru	
	Laki-laki	Perempuan
1-5 tahun	2	1
6-10 tahun	1	2
11-15 tahun	0	2
16-20 tahun	1	1
21-25 tahun	1	0

Sumber : Data guru dan masa kerjai MI Al-Asy'ariyah Banjarsari

Adanya tingkat OCB yang tinggi maupun rendah yang akan diperlihatkan oleh masing-masing individu dalam dunia industri maupun organisasi, sesuai dengan jenis kelamin serta bagaimana bentuk kepribadian mereka. Perbedaan persepsi mengenai OCB dapat dipengaruhi oleh perbedaan jenis kelamin, perbedaan persepsi terhadap OCB antara laki-laki dan perempuan dimana perempuan menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku in-role mereka dibanding pria (Morrison, 1994).

Menurut Diefendorff, Brown, Kamin & Lord (2002) menyatakan bahwa bukti adanya perbedaan persepsi cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan, dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai pekerjaan mereka. Menurut Dagun 2004 (dalam Oktavianto 2014) mengatakan bahwa karakteristik laki-laki dan perempuan

dari segi psikisnya, kepribadian seorang perempuan merupakan suatu kesatuan yang terintegrasi antara aspek-aspek emosionalitas (seperti memiliki tendensi tingkah laku yang sangat pasif, kurang terbuka, dan tidak senang berkompetisi), lebih subjektif, tergantung suasana hati. Sedangkan pada laki-laki menunjukkan adanya pembagian dan pembatasan yang jelas antara pikiran, rasio, dan emosionalitas (seperti lebih tegas, suka dengan kompetisi, dan jalan pikiran tidak dikuasai oleh emosi, perasaan, maupun suasana hati), lebih objektif dan mengarahkan ke dunia luar.

Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan keterkaitan masa kerja dengan OCB seperti halnya menurut Organ (dalam Setyawan & Alimatus, 2012) bahwa semakin lama pegawai bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi bahwa pegawai memiliki investasi didalamnya. Sehingga dengan hal tersebut, semakin tinggi perilaku OCB yang akan dimunculkan.

Selain dari dua faktor jenis kelamin dan masa kerja, terdapat indikator pengukur lain yaitu kehadiran guru MI Al-Asy'ariyah dapat dijadikan tolak ukur tingkat implementasi OCB di MI Al-Asy'ariyah Banjarsari. Berikut tabel 1.2 adalah data dari kehadiran guru di MI Al-Asy'ariyah Banjarsari selama 3 bulan terakhir.

Tabel 1.2 Tabel data kehadiran guru MI Al-Asy'ariyah Banjarsari 3 bulan terakhir

Tabel 1. 2 Tabel data kehadiran guru MI Al-Asy'ariyah Banjarsari 3 bulan terakhir

Keterangan	Bulan					
	Maret		April		Mei	
Tidak Masuk	15	5.6%	23	8.7%	11	4.2%
Masuk Tepat Waktu	192	72.7%	202	76.5%	205	77.6%
Masuk Telat	57	4.1%	39	14.7%	48	18.2%
Pulang Tepat Waktu	187	70.9%	162	61.3%	179	67.8%
Pulang Awal	77	29.1%	102	38.6%	85	32.2%

Sumber : Data kehadiran guru MI Al-Asy'ariyah Banjarsari

Salah satu dimensi yang diukur adalah *Conscientiousness*, adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas, seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dan tepat waktu (Organ, Podsakof, dan Mackenzie, 2006). Beberapa pengukuran tentang OCB seseorang telah dikembangkan. Skala (Morrison, 1995) merupakan salah satu pengukuran yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik (Wirawan, 2014).

Menurut skala Morrison dalam Wirawan (2014), beberapa hal berikut yang menjadikan tolak ukur bagi dimensi *conscientiousness*, yaitu meliputi perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai. Kemudian berangkat tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, dan tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan. Pada tabel kehadiran guru MI Al-

Asy'ariyah di atas, terdapat tingkat kehadiran tepat waktu yang lebih tinggi selain itu pulang tepat waktu juga lebih tinggi daripada tingkat pulang awal.

Peneliti melakukan wawancara mendalam guna mengetahui dan memperkuat fenomena yang terjadi berkaitan dengan kehadiran pada guru MI Al-Asy'ariyah Banjarsari, informan (1) mengatakan bahwa alasan mereka datang tepat waktu karena merasa tidak enak dengan para guru senior yang berangkat lebih awal. Bu Nita selaku informan (1) mengatakan: “aku berangkat pagi yo mergo ga enak wae nek telat sama guru senior lain, kan aku terhitung belum lama masa kerjane, jadi ya sebisa mungkin aku lebih pagi berangkate daripada guru lainnya.” (21 Mei 2021). Informan (2) juga menyatakan hal yang sama yaitu merasa tidak enak apabila terlambat sampai di sekolah MI Al-Asy'ariyah Banjarsari. Bapak Majid selaku informan (2) mengatakan: “yo nek berangkat menurutku harus pagi mbak, soalnya guru-guru yang lain rata-rata berangkat pagi apalagi seng guru lama disini ya jadi sungkan nek telat.” (21 Mei 2021).

Berdasarkan informasi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Gambaran Deskriptif Organizational Citizenship Behavior Pada Guru (Studi pada MI Al-Asy'ariyah Banjarsari Bandarkedungmulyo Jombang)”**.⁹

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di dalam latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang bisa dikemukakan adalah bagaimana implementasi *Organizational Citizenship Behavior* pada guru di MI Al-Asy'ariyah Banjarsari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan focus penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti, maka diperoleh tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran deskriptif mengenai implementasi *Organizational Citizenship Behavior* pada guru MI Al-Asy'ariyah Banjarsari.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis dapat dijadikan referensi penelitian berikutnya dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai *Organizational Citizenship Behavior* yang diterapkan di MI Al-Asy'ariyah Banjarsari.

2. Manfaat Praktik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan organisasi dalam menyusun strategi untuk

pengembangan organisasi selanjutnya, ataupun kebijakan lainnya khususnya dalam menunjang factor-faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada guru di MI Al-Asy'ariyah Banjarsari.