

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Pada kemajuan jaman seperti sekarang ini banyak sekali jenis lapangan pekerjaan yang dipilih hanya karena berdasarkan dari faktor *benefit* yang didapat bagi individu tersebut. Begitu banyak pertimbangan pada kenyataannya di lapangan yang selalu menjadi bahan pertimbangan setiap individu yang bekerja diantaranya seperti gaji, sikap atasan yang harus membela bawahannya, suasana kerja yang nyaman, rekan kerja yang sehati, tunjangan, menyangkut karier kedepannya, nama instansi atau perusahaan yang terkenal, dana pensiun, dan sebagainya.

Banyak kalangan masyarakat berpandangan bahwa jenis pekerjaan yang patut dihormati, dihargai dan diperjuangkan adalah pekerjaan yang hanya mendatangkan keuntungan bagi dirinya yang sangat banyak tanpa mempertimbangkan faktor lainnya. Ataupun dikarenakan organisasi atau perusahaan tertentu yang berani memberikan orang tersebut dengan *salary* yang tinggi, maka tolak ukur seorang pekerja yang baik adalah berasal dari gaji yang tinggi seperti hal diatas tersebut, padahal belum tentu, maka dengan begitu pekerjaan tersebut tidak menunjang menumbuhkan komitmen dan kepribadian yang baik pula. Seperti halnya yang dikatakan oleh (Robbins, 2001) mengenai *good citizen*. *Good citizen*, yaitu seseorang yang membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja melindungi property organisasi, toleransi pada situasi kurang ideal, memberi saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

Oleh karena itu kontribusi dari seluruh pegawai adalah sangat dibutuhkan, setiap pegawai harus memikul secara bersama-sama apa saja

yang dibutuhkan guna membangun dan mempertahankan sebuah instansi. Terdapat dua perbedaan, menurut (Hui, 2000) yaitu (*intra-role*) dan (*extra-role*). *Intra-role* adalah deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan oleh pegawai dan *Extra-role* adalah perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai dan diharapkan oleh sebuah instansi. Dan apabila dilihat dari keduanya, perilaku *extra-role* memiliki kontribusi yang sama pentingnya dengan perilaku *intra-role*.

Perilaku *extra-role* inilah yang dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB). Dan OCB inilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dapat disebut sebagai "anggota yang baik" atau *good citizen* (Sloat, 1999 dalam Wijaya, 2002). Salah satu profesi yang sesuai dilakukan pengidentifikasian dengan menggunakan OCB adalah guru selain perawat, dokter, dan pekerja sosial (Robbins, 2001).

Juga berasal dari penelitian sebelumnya bahwa OCB lebih tepat diidentifikasi pada guru karena berkaitan dengan profesinya demi pembentukan karakternya sebagai guru yang baik akan selalu berkaitan dengan OCB yang tinggi dengan begitu akan meraih sebutan sebagai "anggota yang baik" (Fenika, 2004)

Dengan demikian lingkungan yang berkaitan dengan guru adalah sekolah. Bagi instansi sekolah, guru adalah motor utama bagi organisasi maka sesuai perannya diharuskan melaksanakan tanggung jawabnya sebaik mungkin dan terlebih dari itu cenderung membangun kualitas sekolah, dengan arti kata menguntungkan organisasi meski melebihi tugas formalnya, disebut juga dengan ERB atau *ekstra-role behavior* (Van Dyne, 1995). Disamping itu sekolah juga sangat membutuhkan koordinasi antara satu sama lain agar terciptanya keharmonisan. Koordinasi antar sub kerja menjadi sangat inti, karena pada dasarnya organisasi dibangun atas dasar

interaksi antara satu orang dengan lainnya dan jika kerjasama dalam kelompok dapat terselenggara dengan baik, maka tujuan dari sebuah kelompok (organisasi) akan cepat terwujud, namun jika terdapat *distorsi* dalam kerjasama tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai akan terasa lebih sulit.

Profesi guru sendiri dituntut dapat memberikan contoh baik bagi murid maupun dalam masyarakat. Tugasnya adalah membimbing, mengarahkan, mengajar, dan mendidik terhadap para siswanya hal tersebut adalah kontribusinya yang nyata bagi pencapaian tujuan pendidikan disekolah (Akhmad Sudrajat, wordpress 2008, *Psikologi Pendidikan dan Guru*). Peran guru dalam *pengimplementasian* dalam pendidikan budi pekerti tidaklah mudah. (Diah Widya Ningrum, S.Pd.I, 2010, *Karakter Guru Teladan*). Menurut Ki Hajar Dewantara mengungkapkan bahwa guru dituntut menjadi figur teladan kepada murid-muridnya. Guru juga harus mampu memberi motivasi bagi muridnya. Pendek kata guru adalah sebagai garis depan memberi contoh atau teladan, *motivator*, dalam penanam budi pekerti.

Teladan sebagai seorang guru dapat terlihat sebagai karakter yang mencerminkan kepribadiannya. H.J.Eysenck yang dimuat pada ( Sumadi Suryabrata, 2006 : 290-291) seseorang memiliki struktur kepribadian tersusun atas tindakan-tindakan, disposisi-disposisi yang terorganisasi dalam susunan hirarkis yang dibedakan menjadi dua sudut pandang, yang pertama berdasarkan atas keumuman dan kepentingannya, dan yang kedua berdasarkan kognitif. Bila dilihat berdasarkan keumuman dan kepentingannya terdiri dari *type, trait, habitual response, specific response*. Tindakan atau *response* pada seseorang yang terjadi pada suatu keadaan atau kejadian tertentu, hal yang khusus sekali (*specific response*), seseorang yang *meresponse* secara berulang-ulang terhadap kondisi atau situasi yang

sejenis (*habitual response*), *habitual response* yang behubungan satu sama lain (*trait*), organisasi di dalam individu (*type*). Dalam hal kognitif dikatakan Eyesenck mengutamakan dua hal yaitu *attitude* dan *ideology* dalam menilai sebuah tingkah laku. Sehingga dapat menampilkan karakter guru yang teladan atau yang bukan teladan. Meski profesi sebagai seorang guru dapat dibidang kurang diminati, tetapi justru sebaliknya pada profesi inilah *basic OCB* sangat dibutuhkan guna menunjang pembentukan karakter guru yang mendasar untuk menjadi teladan.

Menurut James M. Cooper, 1990 (dikutip oleh Muhibbuddin, 2009, *Guru Sebagai Jabatan Profesional*) " *A teacher is person charged with the responsibility of helping others to learn and to behave in new different ways* ". Mengungkapkan bahwa menjadi seorang guru adalah suatu pekerjaan profesional yang membutuhkan kemampuan khusus hasil dari proses pendidikan yang dilaksanakan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan. Untuk meyakinkan bahwa guru sebagai pekerjaan profesional yaitu guru harus memiliki keahlian khusus dalam bidang tertentu yang spesifik sesuai dengan jenis profesinya. Adapun ciri-ciri guru yang professional adalah sebagai sumber belajar, sebagai fasilitator, sebagai pengelola, sebagai *demonstrator*, sebagai pembimbing, sebagai *motivator*, dan sebagai *evaluator*. Maka dari itu seorang guru tidak hanya dituntut secara professional sebagai individu tetapi juga sebagai rekan kerja yang bagus, serta sebagai seorang pekerja di dalam suatu organisasi yaitu konstruksi keorganisasian sekolah.

Sama halnya seperti profesi pekerjaan yang lain apabila pertimbangannya hanya berupa imbalan maka akan menyebabkan sangat minimnya ada sikap sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, membantu rekan kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, toleransi terhadap situasi kurang ideal di tempat kerja, memberi saran-saran membangun di tempat kerja, serta tidak membuang waktu di tempat kerja seperti sikap-sikap yang sudah terangkum dalam istilah yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kemajuan jaman yang pesat yang seperti pada masa sekarang ini banyak membuat pengaruh OCB pada setiap diri yang berkarya pada pekerjaannya lebih mengutamakan hal-hal yang lain daripada pembinaan serta penumbuhan OCB.

Pada umumnya setiap orang yang telah bekerja memiliki pandangan bahwa organisasi harus memberikan apa yang layak bagi dirinya barulah akan bekerja giat, sebaliknya organisasi atau perusahaan berpandangan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan berupa pekerjaan dan gaji, serta pengalaman, maka karyawan itu sebagai pekerja diperusahaan tersebut harus bekerja dengan sebaik-baiknya dan tidak boleh ada kesalahan. Tetapi kondisi sebaliknya justru dikemukakan dalam jurnal penelitian (Debora Elfina, 2004 *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*, para 1) bahwa dinamika kolektivistik tinggi justru dimiliki oleh kita yaitu di negara Indonesia sehingga bentuk dimana kepentingan kelompok berada diatas kepentingan individu lebih terlihat menonjol dibanding negara-negara Barat bahkan kawasan Asia lainnya.

Profesi guru dipilih berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB seperti yang dikemukakan oleh Podsakoff, (dalam Burton, 2003). Dengan mempertimbangkan karakteristik individual dan

karakteristik tugas atau pekerjaan serta dilihat berdasarkan jenis organisasi profit atau non-profit. Berdasarkan kriteria tersebut profesi guru inilah yang menjadi memiliki perbedaan terhadap profesi lain yang juga berkaitan dengan OCB pada pekerjaannya seperti dokter, pekerja LSM, dan perawat. Diantaranya, telah menjadi pengetahuan umum apabila seorang guru memiliki julukan sebagai seorang pahlawan yaitu "pahlawan tanpa tanda jasa". Dari ciri tersebut sudah terlihat bahwa guru dibutuhkan menjadi seorang yang profesional dari profesinya tersebut diabdikan pada bidang pendidikan tanpa pamrih tidak dipergunakan untuk mencari *benefit* atau keuntungan. Hubungan yang terjalin adalah antara guru dengan murid dalam lembaga pendidikan berbeda dengan dokter dengan pasiennya berdasarkan karakteristik jenis lembaga non-profit di Indonesia menurut Priyono (dalam Salusu, 2005).

Guna menunjang performanya terlepas dari porsi pekerjaannya maka dibutuhkan refleksi terhadap dimensi OCB, sebagaimana diketahui bahwa suatu organisasi membutuhkan SDM yang tepat untuk dapat mempertahankan organisasinya di dunia persaingan bisnis (Nawawi, 2001). Organisasi juga membutuhkan perilaku karyawan yang tidak hanya sekedar perilaku *intra-role* saja, melainkan juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. (Elanain, 2007). Sehingga dengan alasan inilah peneliti mengambil subjek penelitian yang berlatarbelakang seorang guru. Karena beberapa dimensi OCB seperti *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*.

Justru pada profesi gurulah contoh penerapan dari (Robbins, 2001) sangat dapat terwakili bentuk-bentuknya perilakunya. Dan, motivasi awal dari guru inilah yang terbangun melalui tekad, yang menjadi semangat dalam terciptanya OCB. Disebabkan karena guru adalah profesi yang selalu dijadikan tempat acuan dan motivasi serta pondasi pengetahuan dan kepribadian bagi para siswa dan siswi. Maka benar pada kenyataannya OCB pada guru memang lebih dituntut lebih, karena seorang guru merupakan suatu contoh bagi orang lain, tidak hanya bagi murid-muridnya.

Oleh sebab itu peneliti memberikan dugaan bahwa *organizational citizenship behavior* pada guru, sangat diperlukan dalam kepribadiannya untuk mendukung sebagai teladan. Menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior* terbagi menjadi 5 Dimensi diantaranya yaitu : (1) *altruism*, (2) *courtesy*, (3) *sportsmanship*, (4) *civic virtue*, (5) *conscientiousness*, Karena pada kepribadian guru yang teladan sangat dapat tercermin sikap-sikap dimensi *organizational citizenship behavior*, juga dari kesetiaan serta pengabdianya.

Melalui jurnal-jurnal sebelumnya bila dilihat dari jenis pekerjaannya, profesi seorang guru membutuhkan pencerminkan perilaku 5 Dimensi menurut Organ (1988), dan juga menurut (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 1996) sebagai individu maupun seseorang yang berada di dalam organisasi yaitu sikap yang tercermin dalam perilaku membantu yang ada pada jiwa *personel* nya, yang bersifat konstruktif, yang dihargai dan disanjung oleh organisasinya tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktifitas individu yaitu, ada beberapa pekerjaan yang sangat mengisyaratkan OCB sebagai motor utama yang mendukung terbentuknya organisasi atau perusahaan guna mencapai keberhasilan, salah satunya adalah profesi sebagai guru.

Pada penelitian ini peneliti menetapkan SMP " X " dikota Surabaya sebagai tempat untuk melakukan penelitian. Penelitian OCB kali ini didasarkan pada pencarian faktor-faktor seperti apakah yang bisa mendukung kepribadiannya dan komitmennya sehingga terbentuk OCB yang ada pada beberapa guru di SMP " X ". Tentunya sekolah yang menjadi tempat penelitian peneliti sebab merupakan tempat bagi berkaryanya para guru. Dan, jawaban awal sementara, peneliti adalah OCB pada profesi guru lebih dituntut *ekstra* bisa didasari dari jurnal yang dipakai sebagai referensi penelitian yaitu (Makara, "Sosial Humaniora, Vol.8, No.3, Desember 2004 : 105-111" ).

Hasil wawancara awal dan observasi awal peneliti terhadap para guru lainnya, terkait akan judul penelitian peneliti " Faktor Terbentuknya OCB Pada Profesi Guru " pada Sekolah Menengah Pertama" X " menjelaskan bahwa tidak semua guru memiliki OCB dan sangat menjunjung tinggi tujuan organisasi. Ada beberapa sikap yang tidak dapat dikatakan mencerminkan OCB, seperti misalnya *conscientiousness* terlihat pada guru yang pulang awal sebelum jam kerja usai, memiliki kebiasaan merokok di kawasan sekolah; *courtesy* terlihat dari adanya guru yang cuek atau acuh terhadap rekan kerjanya dalam memberikan nasehat atau masukan membangun karena menilai mereka sudah bukan anak kecil lagi yang harus mendapatkan masukan dari rekan sekerjanya, juga hal pembagian informasi terkait dengan pembinaan hubungan antar rekan kerja dan perilaku *extra-role* juga tidak nampak terlihat pada hubungan interaksi antar rekan satu tim; *sportsmanship* terlihat dari adanya keputusan mengakhiri masa kerjanya dikarenakan sesuatu hal, juga adanya keluhan tentang kebijakan yang ada; *altruism* terlihat dari adanya perilaku kinerja guru tertentu dikarenakan adanya *gap-gap* tertentu yang selalu menjadi isu yang hidup; *civic virtue* terlihat dengan adanya ketidaksetaraan pandangan dikarenakan



individu tertentu mengutamakan *benefit* bukan Extra Role Behavior. Namun pada kedua subjek penelitian yang telah direkomendasikan oleh kepala sekolah, sikap OCB sudah nampak pada keduanya. Hal ini dapat ditangkap oleh peneliti pada saat melakukan observasi terhadap keduanya sebelum memulai wawancara untuk pengambilan data. Dari keduanya terlihat adanya suatu dorongan dari dalam sendiri untuk turut menjaga kemajuan sekolah, yang diantaranya adalah keduanya yang mampu untuk memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya untuk menjaga fasilitas sekolah yang rusak tanpa adanya perintah dari atasan mereka, Sering bersedia membantu rekan kerja terkait dengan saling bertukar jam mata pelajaran dikarenakan rekan ataupun informan diberikan kepercayaan oleh kepala sekolah untuk mengelola tugas lain yang berkaitan dengan nama sekolah, melakukan koordinasi dan konsultasi terhadap rekan satu team satu mata pelajaran untuk pembagian bab-bab pengajaran dikelas tanpa adanya koordinasi dari kepala sekolah selaku ketua organisasi. Sehingga hal inilah yang mendorong peneliti untuk menjadikan keduanya sebagai subjek penelitian.

## 1.2 Fokus penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui faktor-faktor yang mendukung terbentuknya yang dinamai sebagai *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* dikenal sebagai *extra-role*. Sedangkan profesi guru adalah pekerjaan dimana seseorang dapat dikatakan bekerja sebagai seorang guru, dalam istilah umum adalah sebagai pengajar. Tentunya penelitian ini terpusat pada guru yang mengabdikan pada instansi terkait yaitu sekolah, paling tidak minimal telah menetap selama 2 tahun, bukan pengajar *private*, bergerak sendiri secara *individual*, tidak bekerja dalam satu tim kelompok pengajar dalam satu susunan struktur

keorganisasian dan satu instansi terkait yaitu sekolah maupun yayasan. Subjek penelitian dibatasi tentunya harus seorang guru yang telah lolos masa percobaan dan secara resmi diterima di sekolah tersebut, tempat yang telah dipilih oleh peneliti, subjek diketahui memiliki *performa* kerja baik, suka bekerja keras atau giat bekerja serta memiliki tingkat adaptasi yang baik terhadap rekan kerja, atasan maupun terhadap instansi dimana ia berada. Pemilihan karakteristik didasari oleh pertimbangan bahwa seorang guru atau pengajar terbukti melewati masa *selection* dan *rekrutmen* serta mampu beradaptasi pada masa percobaannya. Sedangkan penentuan subjek suka bekerja keras dan memiliki *performa* baik dalam bekerja didasari oleh pertimbangan bahwa biarpun, mereka seorang guru atau pengajar tetapi subjek mampu seringkali menunjukkan motivasi dan sikap pencerminan *organizational citizenship behavior* tinggi. Tempat penelitiannya terpilih yaitu Sekolah Menengah Pertama yang terletak pada jalan "T". Pemilihan tersebut karena keterbatasan peneliti untuk mengakses semua sekolah yang berada di Surabaya.

Penelitian ini bertujuan mengetahui apa sajakah faktor-faktor terbentuknya *organizational citizenship behavior* dan dalam identifikasinya peneliti menggunakan metoda kualitatif.

### 1.3 Tujuan penelitian

Penelitian mengenai "Faktor-faktor terbentuknya *organizational citizenship behavior* pada profesi guru" ini bertujuan untuk mengetahui :

Faktor-faktor apa sajakah yang mendukung terbentuknya *organizational citizenship behavior* pada profesi seorang guru.

## 1.4 Manfaat penelitian

### 1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini memberikan masukan bagi teori psikologi. Terutama psikologi industri organisasi mengenai perilaku organisasi yaitu tentang faktor – faktor apa sajakah yang membentuk *organizational citizenship behavior* yang terkait pada profesi seorang guru.

### 1.4.2 Manfaat praktis

#### 1. Bagi informan

Penelitian ini bermanfaat dalam memberikan pengetahuan bagi informan yaitu wawasan tentang gambaran faktor-faktor pembentuk OCB.

#### 2. Bagi sekolah

Dapat memberikan penjelasan mengenai faktor-faktor yang bisa mempengaruhi OCB pada profesi guru.

#### 3. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan komparasi bagi penelitian yang memiliki topik hampir sama.