

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan primer yang harus dikembangkan bagi negara yang sedang berkembang seperti Indonesia (Humairo & Mulyana, 2013). Di antara sekian banyak agenda pembangunan bangsa, pendidikan merupakan salah satu agenda penting dan strategis yang menuntut perhatian sungguh-sungguh dari semua pihak, karena pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan (Sidi, 2001). Melalui pendidikan diharapkan potensi peserta didik dapat mengalami perkembangan, peserta didik dapat menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu mandiri, kreatif dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Undang-Undang nomor 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia, yang menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa (Nurulfalik, 2004).

Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada SDM, yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi (Ulrich, 1998). Demikian pula halnya dengan institusi pendidikan, harus memperhatikan, menjaga dan mengembangkan SDM. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus-menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu

sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki (Novliadi, 2007).

Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Berdasarkan Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Seorang guru profesional dituntut untuk memiliki sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi, memiliki kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja tinggi, komitmen terhadap profesinya, melakukan pengembangan diri secara terus-menerus dan berkontribusi dalam mewujudkan tujuan sekolah (Sidi, 2001). Berlakunya undang-undang tersebut menuntut para guru untuk meningkatkan profesionalismenya dan melakukan pengembangan diri melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, dan sebagainya. Para guru juga dituntut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, tetapi sekaligus sebagai penjaga moral bagi anak didiknya. Bahkan tidak jarang, para guru dianggap sebagai orang kedua setelah orang tua anak didik dalam proses pendidikan secara global (Ridwal, 2018).

Keberadaan peran dan fungsi guru adalah salah satu faktor yang sangat penting dan memiliki peran sentral dalam menentukan output pendidikan (Sidi, 2001) Peran sentral guru terkait dengan tugasnya sebagai pendidik untuk mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik (Sidi, 2001). Guru memiliki peran utama untuk mengajarkan materi pelajaran kepada peserta didik, namun guru juga berperan dalam pembangunan karakter peserta didik (Mutaqqin, 2010). Sejauh mana kontribusi guru dalam mewujudkan tujuan sekolah ditentukan oleh banyak faktor, salah satu seberapa besar guru menunjukkan perilaku ekstra perannya saat bekerja. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasanya atau disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Srimulyani, 2012). Perilaku ini mengarahkan guru untuk melakukan tindakan-tindakan positif yang menguntungkan organisasi sekolah, ditunjukkan dengan perilaku sukarela bekerja keras membantu peserta didik, rekan kerja dan sekolah ketika melaksanakan tugas pembelajaran, kesediaan untuk bekerja melebihi tugas pokoknya, menjaga kepentingan organisasi sekolah, dan mengambil tanggung jawab lebih besar untuk memajukan diri sendiri dan organisasi. Perilaku-perilaku ini tentunya di perlukan bagi guru untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi sekolah (Srimulyani, 2013).

Organ et al. (2006) mendefinisikan OCB sebagai kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi keefektifan dan koefisien fungsi organisasi. Greenberg & Baron (2003) mendefinisikan OCB adalah suatu bentuk perilaku informal

seseorang diluar perilaku formal yang diharapkan dari mereka untuk memberikan kontribusi terhadap kebaikan organisasi dan apa yang ada di dalamnya. Perilaku OCB tidak tercantum secara langsung pada *job description* guru namun sangat diharapkan karena perilaku ini berpengaruh positif terhadap keberlangsungan organisasi.

OCB sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang. Menurut Podsakoff et al (2000), OCB mempengaruhi keefektifan organisasi. Keefektifan organisasi adalah kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan harapan dan kemauan mencapai hasil yang diharapkan (Ibrohim, 2016). Individu yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal diluar tugas atau peran utama mereka adalah asset bagi organisasi (Luthans, 2006). Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam penelitiannya, Khazaei et al (2011) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara OCB dengan kinerja guru SMA di Provinsi Mazandaran Barat, Iran.

Guru memiliki peran penting dalam memperbaiki kualitas sekolah dan siswa (Yucel, 2008), Guru sebagai seseorang yang memiliki tanggung jawab besar dalam mendidik generasi penerus bangsa, memberikan ilmu, serta pemahaman budi pekerti yang baik, guru menjadi salah satu garda terdepan yang diberi amanat agar murid menjadi cerdas dari sisi emosi juga inteligensi

(Nadiem Makarim, 2019). Salah satu point penting ke lima Pidato Peringatan Hari guru Nasional Tahun 2019 Nadiem Makarim, Tawarkan bantuan kepada guru yang sedang mengalami kesulitan hal tersebut memperlihatkan perilaku OCB. Menurut Organ (2006), perilaku OCB dapat dilihat melalui 5 dimensi berikut perilaku memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya (*Altruism*), perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi (*Conscientiousness*), perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi (*Sportmanship*), menjaga hubungan baik dengan rekan kerja (*Courtesy*), perilaku yang menunjukkan partisipasi dan kepedulian (*Civic virtue*).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasnawati dan Subhan (2018) bahwa sebanyak 21 (12,80%) subjek memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah, 71 (43,90%) berada pada kategori yang sedang dan 49 (29,88%) beradapada kategori tinggi. Hal ini berarti secara umum subjek penelitian memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang sedang pada guru.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada 7 orang guru SMP Muhammadiyah di Yogyakarta, 4 orang diantaranya menunjukkan bahwa OCB rendah. Dari hasil observasi ditemukan banyak para guru yang tidak mematuhi peraturan, perilaku yang mencerminkan dimensi *Altruism* yang rendah, salah satu contohnya beberapa guru juga ada yang masih menggunakan waktu istirahat yang berlebihan sehingga agak terlambat untuk kembali ke sekolah. hasil wawancara menunjukkan kurangnya inisiatif guru untuk membantu rekan kerja

yang berhalangan hadir maupun saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dan para guru yang diwawancarai sebagian besar menolak untuk membantu rekan kerja yang berbeda diluar divisi atau mata pelajaran yang diampu hal ini mencerminkan dimensi *Conscientiousness* yang rendah, dan beberapa guru memiliki dimensi *Sportmanship* yang rendah, seperti 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 mendapat masukan dari rekan kerjanya. Juga adanya keluhan-keluhan terkait kebijakan yang telah dibuat oleh sekolah sehingga membuat mereka merasa kurang nyaman menjalankan tugas-tugasnya, hal ini terkait dengan rendahnya dimensi *Civic Virtue* pada guru.

Fenomena yang ditemukan pada perilaku guru seperti di atas akan memberikan dampak negatif pada sekolah terutama peserta didik. Hal ini akan menyebabkan rendahnya kualitas peserta didik dan sekolah karena fungsi sekolah ialah mengacu pada lingkungan belajar dimana terdapat kenyamanan dan keterarutan serta komitmen yang kuat antar warga sekolah untuk mencapai prestasi. (Sidi, 2001). Sekolah merupakan organisasi jasa yang fokusnya membantu peserta didik dalam memperoleh pendidikan. Tugas – tugas akademis sekolah mengacu pada suatu lingkungan belajar yang teratur dan sungguh-sungguh, serta guru maupun peserta didik sama-sama berkomitmen untuk mencapai prestasi intelektual dan akademis (Srimulyani, 2012). Sekolah pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan perlu mengusahakan

kinerja guru yang setinggi-tingginya, dengan kata lain guru tersebut menunjukkan perilaku OCB (Jayadi, 2012).

Menurut Sloat (dalam Prihatsanti & Dewi, 2010), OCB yang dimiliki guru merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku guru sehingga dia dapat disebut sebagai “anggota yang baik”. Perilaku ini cenderung melihat guru sebagai makhluk sosial, dibandingkan `makhluk individu yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, guru mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada guru lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik guru tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya sendiri.

Guru yang secara sukarela berusaha bekerja keras membantu peserta didik, rekan sejawat dan sekolah ketika melaksanakan tugas pembelajaran mencerminkan perilaku OCB (Boorman dan Panner, 2002). Guru di sekolah dengan OCB tinggi dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh inovatif, akan membina kegiatan ekstrakurikuler, mau membantu peserta didik di luar jam kerja jika ada peserta didik yang memerlukan, dan tidak memberikan tugas-tugas yangterlalu berat kepada peserta didik. OCB merupakan manifestasi dari pekerjaan tanpa harapan untuk memperoleh pengakuan atau imbalan (Jayadi, 2012).

Dalam upaya menumbuhkan OCB pada guru, Jex & Britt (2008) Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain afek positif,

disposisi, dan evaluasi kognitif. Berdasarkan pendapat Jex dan Britt (2008) diatas, OCB dapat dipengaruhi oleh afek positif. Bentuk emosi positif yang umum diketahui adalah perasaan bahagia (*happiness*) (Diener, Scollon, dan Lucas, 2009).

Menurut Veehoven (2006) *Happiness* merupakan suatu keadaan dimana individu menilai baik keseluruhan kualitas hidupnya. Lazarus (dalam Payne & Cooper, 2004) juga berpendapat bahwa *Happiness* merupakan hasil dari proses dan peningkatan seseorang, baik secara cepat maupun lambat, untuk mencapai tujuan. Maenopathi (dalam Chairasit & Santidhirakul, 2011) mendefinisikan *happiness at work* sebagai situasi dimana individu senang bekerja bahkan merasa tidak sedang bekerja, hal ini ditandai dengan efisiensi, dan pencapaian target yang ditetapkan baik target personal maupun target yang ditetapkan. Pryce-Jones (2010) menjelaskan mengenai konsep *Happiness at Work* sebagai sikap yang dapat membantu individu dalam meningkatkan performa kerja dan mencapai potensi diri yang maksimal dengan cara menyadari adanya kesulitan dan kemudahan dalam bekerja baik secara individu maupun bersama-sama.

Guru yang merasa bahagia akan pekerjaannya dapat memberikan kontribusi yang besar bagi organisasinya. Hal ini senada dengan apa yang dinyatakan oleh Fisher (2010) bahwa kebahagiaan kerja merupakan hal yang penting, tidak hanya bagi individu namun juga bagi organisasi. Pryce-Jones (2010) berpendapat bahwa guru yang merasa bahagia dengan pekerjaannya,

mereka cenderung lebih kreatif, lebih cepat mencapai tujuan, dapat berhubungan baik dengan atasan serta teman lainnya, dan lebih sukses.

Menurut (Pryce-Jones, 2010). Guru yang merasa bahagia saat bekerja akan terdorong untuk menunjukkan OCB. Pryce-Jones (2010) menyatakan bahwa seorang guru yang merasa bahagia saat bekerja akan dapat memberikan kontribusi lebih pada pekerjaannya. Salah satu manfaat dari *Happiness at work* menurut Fisher (2010) adalah peningkatan kontribusi bagi organisasi. Bentuk peningkatan kontribusi yang dimaksud adalah dengan pengembangan performansi kerja yang dapat berupa OCB, datang tepat waktu, dan retensi.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Happiness at Work* pada Guru SMP Muhammadiyah di Yogyakarta?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara *Happiness at Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SMP Muhammadiyah di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat secara teori dari penelitian ini adalah untuk memperkaya kajian penelitian dan memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai *Happiness at Work* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian dari referensi untuk penelitian selanjutnya.

- b. Manfaat secara praktis dari penelitian ini adalah peneliti ini diharapkan dapat memberikan informasi pada guru bahwa betapa pentingnya *Happiness at Work* pada guru.