

BAB I

PENDAHULUAN

Sektor pendidikan memainkan peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Di tengah kemajuan ilmu dan teknologi yang pesat, pendidikan berfungsi sebagai alat strategis untuk membentuk generasi yang mampu bersaing dan menciptakan peradaban yang lebih baik. Tujuan dari pendidikan adalah untuk mengoptimalkan potensi setiap individu secara menyeluruh, meliputi budi pekerti, pengetahuan, karakter, moralitas, dan keterampilan, sehingga dapat melahirkan generasi yang percaya diri dan kompeten. Pendidikan merupakan sebuah tindakan yang dirancang dan dilakukan dengan kesadaran untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendorong siswa dalam mengembangkan kekuatan spiritual, kemampuan mengendalikan diri, kecerdasan, dan sikap baik. Melalui pendidikan, diharapkan akan muncul generasi penerus yang dapat memimpin perubahan positif di masyarakat serta melestarikan budaya bangsa (Munardji, 2004). Untuk mencapai tujuan tersebut, pentingnya kualitas pendidikan harus didukung oleh faktor-faktor utama, salah satunya adalah guru (Daradjat, 1995).

Hamalik dalam (Ni'mah, 2014) menyatakan bahwa keberhasilan pendidikan terkait erat dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya. Linda Darling-Hammond (2017) mendeskripsikan kualitas pengajar sebagai kumpulan sifat, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki seorang dalam proses pembelajaran. Seorang guru yang berkualitas akan ahli dalam bidangnya dan mendukung proses pembelajaran bagi siswasiswanya (Mat & Yunus, 2014). Kualitas pengajar menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan untuk memperbaiki mutu pendidikan. Seorang guru profesional merupakan guru yang berkualitas (Danim, 2016).

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru yang profesional harus memenuhi sejumlah persyaratan, di antaranya adalah memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi ilmiah, mampu berkomunikasi dengan baik kepada siswa, memiliki kemampuan dalam menerapkan nilai-nilai ilmu pengetahuan, menjaga moral siswa, memiliki jiwa kreatif dan produktif, serta memiliki etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan (Kunandar, 2008).

Dari banyaknya tugas dan kewajiban yang dimiliki oleh seorang guru, ada pula batasan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak dan Siregar pada tahun 2012 menunjukkan bahwa kualifikasi akademik dan kompetensi profesional bersamasama memengaruhi kinerja guru. Sementara itu, Rahayu (2011) menyimpulkan bahwa kualifikasi akademik berperan penting dalam profesionalisme seorang guru, di mana profesionalisme tersebut dipengaruhi oleh kualifikasi akademik serta pengalaman mengajar. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan perilaku yang lebih dari sekadar tugas biasa agar dapat meningkatkan kualitas para guru, yang berarti guru melakukan lebih dari sekadar tugas yang tertera dalam deskripsi pekerjaannya. Kegiatan yang berada di luar tanggung jawab utama ini dilakukan untuk memberikan kontribusi serta mencapai keberhasilan sekolah.

Peneliti mendapati suatu fenomena yang terkait dengan perilaku kerja guru di sekolah Kalam Kudus yang tidak memberikan kontribusi yang positif. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa guru, menunjukkan rendahnya aspek *altruism*, seperti ketidakmauan untuk membantu siswa atau tamu yang memerlukan bantuan di luar jam sekolah, ketika ada tamu dari luar yang membutuhkan bantuan guru tampak kurang ramah, ketidakpedulian untuk menggantikan guru mata pelajaran yang sedang berhalangan hadir. Terdapat juga perilaku yang menunjukkan rendahnya aspek *sportmanship* seperti keluhan ketika menghadapi tekanan kerja yang tinggi meskipun itu termasuk dalam *jobdesk*-nya. Selanjutnya ditemukan fakta masih terdapat beberapa guru yang datang terlambat ke sekolah, hal ini menunjukkan aspek *conscientiousness* yang rendah.

Di beberapa media online juga ada yang memberitakan kasus-kasus yang terkait dengan kurangnya profesionalitas guru, seperti kasus yang dilansir dari (Yahya & Rusiana, 2023) mengangkat kasus yang terjadi di SMA Negeri 17 Makassar yang melibatkan konflik internal antara para guru, yang diakui oleh Kepala Dinas Pendidikan Sulsel, Iqbal Najmuddin. Konflik ini terjadi karena tidak semua guru mampu mengelola sekolah dengan baik, dan ada kepentingan pribadi dari beberapa pihak. Akibatnya, Kepala Sekolah Sumiati dinonaktifkan sementara pada 16 Oktober 2023 setelah siswa melakukan aksi protes terhadap kebijakan yang dianggap otoriter dan tidak manusiawi. Penonaktifan sementara bertujuan agar tim pemerintahan provinsi dapat menyelesaikan investigasi, Sumiati kemudian dipindahkan ke Dinas Pendidikan untuk menyelesaikan masalah ini.

Fenomena dari pemberitaan kasus media online di atas, bahwa perilaku guru tersebut tidak mencerminkan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku negatif guru tentunya tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dapat menghambat perkembangan organisasi. Keberhasilan pendidikan tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga pada sikap positif yang diharapkan dari seluruh anggota organisasi pendidikan. Organisasi yang berfungsi efektif justru membutuhkan karyawan yang memberi kontribusi positif yang bahkan bukan hanya melakukan pekerjaan yang sudah ditentukan, tetapi juga melakukan aktivitas di luar apa yang tertera dalam deskripsi pekerjaannya atau yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Organ (dalam Hoffman, dkk., 2007) *OCB* merupakan bentuk perilaku kerja sukarela yang mencerminkan kontribusi individu secara positif terhadap organisasi. Perilaku ini dilakukan atas dasar pilihan pribadi, dan biasanya tidak dihargai secara eksplisit atau langsung oleh sistem penghargaan resmi. Hal ini dinyatakan oleh Ukkas dan Latif (dalam Rohmatin & Budiani, 2023). *OCB* diartikan sebagai perilaku positif seseorang sebagai anggota organisasi untuk berkontribusi lebih dari persyaratan formal organisasi dan dilakukan secara sadar dan sukarela.

Menurut Organ (dalam Muhdar, 2015), Lima dimensi *OCB* yaitu: (a) *Altruism (helping)*, merupakan sikap yang menempatkan kepentingan orang lain sebagai prioritas. Dimensi ini tercermin ketika seorang karyawan bersedia membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, terutama dalam situasi tertentu yang tidak biasa atau di luar rutinitas. (b) *Conscientiousness*, merujuk pada sikap teliti dan kehati-hatian dalam menyelesaikan tugas. Seorang karyawan yang memiliki dimensi ini cenderung menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan bahkan melampaui standar atau harapan yang ditetapkan. (c) *Sportsmanship* menggambarkan sikap positif dan lapang dada dalam menghadapi situasi di tempat kerja, dengan fokus pada hal-hal baik dalam organisasi dibandingkan mempermasalahkan kekurangan. (d) *Courtesy*: adalah bentuk perilaku sopan dan penuh penghormatan, yang mencakup tindakan preventif untuk membantu orang lain menghindari masalah serta berupaya menenangkan situasi yang berpotensi menjadi konflik. (e) *Civic Virtue*, mencerminkan keterlibatan aktif dalam mendukung fungsi-fungsi organisasi, termasuk partisipasi dalam kegiatan administratif serta menjaga hubungan baik dalam lingkungan kerja.

Job embeddedness merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *OCB* Orang yang merasa terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja cenderung bersedia mengorbankan waktu dan upaya mereka untuk mencapai keberhasilan organisasi tersebut, yang berujung pada peningkatan perilaku *OCB* (Jahangir, dkk. , 2004). Di sisi lain, individu yang memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan organisasi biasanya menunjukkan tingkat *OCB* yang lebih rendah (Saragih & Margaretha, 2013). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* dapat mendorong karyawan untuk melakukan perilaku ekstra dalam organisasi.

Job Embeddedness menggambarkan seberapa baik karyawan dapat beradaptasi dengan pekerjaan mereka dan komunitasnya, serta bagaimana mereka berinteraksi dengan orang-orang di dalam dan di luar tempat kerja, dan apa yang mungkin mereka kehilangan jika memilih untuk meninggalkan perusahaan. *Job Embeddedness* juga diartikan sebagai keterikatan karyawan kepada perusahaan, rasa terhubung dengan perusahaan, serta memiliki jaringan dalam perusahaan, yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan (Mitchell, 2001).

Menurut Mitchell, dkk. , (2001), ada tiga aspek yang membagi *job embeddedness*: (1) *Link* (Hubungan), yaitu kehidupan sosial yang dibangun oleh karyawan baik di lingkungan kerja maupun tempat tinggal mereka, (2) *Fit* (Kesesuaian), merujuk pada kenyamanan dan rasa cocok yang dirasakan karyawan dengan organisasi dan lingkungannya, (3) *Sacrifice* (Pengorbanan), yang berarti persepsi terhadap hal-hal materi yang mungkin hilang jika seseorang meninggalkan pekerjaannya.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fudhla, dkk. , (2022) terhadap karyawan bank milik pemerintah di Kota Banda Aceh, ditemukan bahwa *job embeddedness* memiliki hubungan signifikan dengan *OCB*, dengan koefisien korelasi sebesar 0. 507, $p = 0. 000$ ($p < 0. 05$). Hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job embeddedness*, maka semakin tinggi juga *OCB* yang dimiliki karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah *job embeddedness*, semakin rendah pula *OCB* karyawan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *job embeddedness* dan *OCB* di kalangan guru. Asumsinya adalah semakin tinggi *job embeddedness*, semakin tinggi pula *OCB* pada guru, dan sebaliknya, semakin rendah *job embeddedness*, semakin rendah *OCB* yang dimiliki guru. Dari penjelasan ini, terlihat betapa pentingnya *job embeddedness* dalam mempengaruhi terjadinya *OCB*.

karena itu, para peneliti merasa tertarik untuk melakukan studi yang berjudul “Hubungan Antara *Job Embeddedness* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru-Guru Yayasan Kalam Kudus Medan.

Dilihat dari penjabaran di atas, peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Job Embeddedness* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru- Guru Yayasan Kalam Kudus Medan.” Rumusan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *Job Embeddedness* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru- Guru Yayasan Kalam Kudus Medan?”. Tujuan dari dilakukannya

Studi ini bertujuan untuk memahami seberapa besar hubungan antara tingkat keterikatan kerja (*Job Embeddedness*) dengan perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang ditunjukkan oleh guru-guru di Yayasan Kalam Kudus Medan. Manfaat dari penelitian ini terbagi ke dalam dua aspek, terdapat dua jenis manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu psikologi, terutama dalam psikologi industri dan organisasi, dengan memperluas pemahaman mengenai bagaimana *Job Embeddedness* dapat memengaruhi perilaku *OCB* di lingkungan kerja pendidikan. Manfaat praktis dari penelitian ini meliputi dua pihak utama, yaitu pengajar dan institusi pendidikan. Untuk pengajar, temuan dari studi ini diharapkan dapat memperkaya perspektif mengenai pentingnya keterikatan terhadap pekerjaan dalam membentuk sikap positif di tempat kerja, seperti membantu rekan kerja, menjaga kedisiplinan, serta aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Guru yang merasa terikat secara emosional dan struktural dengan tempat kerjanya cenderung lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku *OCB* secara konsisten. Adapun bagi sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk membangun suasana kerja yang mendukung dan mempertahankan guru yang berkomitmen. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang membentuk *Job Embeddedness*, seperti kesesuaian nilai, hubungan sosial di tempat kerja, serta pengorbanan jika harus meninggalkan pekerjaan, sekolah dapat mendorong peningkatan *OCB* di kalangan guru yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan.