

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mendidik tidak hanya berbagi pengetahuan mengenai materi pelajaran tetapi juga membangkitkan imajinasi, merangsang rasa ingin tahu, menemukan potensi yang tidak diketahui, mendorong kreativitas, menginspirasi keinginan belajar, mengomunikasikan hasrat untuk belajar, berbagi pengetahuan, mengubah hidup, dan menginspirasi siswa dalam pencarian pribadi tentang makna dan tujuan hidup (Reilly and Spears 2018, 57–58).

Selain itu guru perlu memikirkan *legacy*/warisan yang ingin ditinggalkan bagi siswa yaitu berupa kenangan atau/dan kesan yang ingin ditinggalkan bagi siswa. Kesan yang ditinggalkan oleh guru di masa lalu, masih akan teringat sampai siswa tumbuh dewasa. Dengan kata lain, sebagai guru “*we teach who we are*” (Palmer 1997, 1). Guru Kristen dipanggil untuk memuridkan yaitu menemukan karunia siswa sehingga mereka dapat menggunakan talenta untuk mengembangkan potensi unik yang dimiliki, siswa belajar untuk saling berbagi sukacita dan beban mereka sehingga dapat mengembangkan diri dengan membantu sesama dan masyarakat melalui karunia unik yang dimiliki, mengembangkan *shalom*, yaitu kedamaian dan keadilan yang menyembuhkan, dan memulihkan relasi yang rusak (Brummelen 2009, 5). Dengan demikian penting bagi guru untuk terus mengembangkan kompetensi spiritual yaitu mempunyai hubungan pribadi dengan Tuhan sehingga dimampukan menjalankan peran dan panggilannya dengan berintegritas (Palmer 1997, 5–6).

Harro Van Brummelen (2009, 2) menyatakan bahwa tiap guru mempunyai kepercayaan implisit mengenai natur dan tujuan dari mengajar serta pembelajaran. Inilah yang membuat pengalaman belajar siswa di tiap kelas berbeda. Guru adalah agen transformasi yang dipanggil Tuhan untuk menjadi garam dan terang sehingga siswa dan komunitas sekolah dapat mengenal Kristus. Melalui nilai-nilai, sikap, dan perilaku guru Kristen, komunitas sekolah dapat mengenal Kristus. Salah satunya adalah dengan *do the extra mile* yaitu melayani, mau berkorban bagi orang lain sehingga dapat mengembalakan mereka untuk mengembangkan potensinya (Malingumu et al. 2016, 342).

Namun dalam kehidupan nyata, tidak semua guru termasuk guru Kristen mampu menjalankan tugas dan panggilannya dengan baik. Pandemi Covid 19 yang terjadi belakangan ini membuat situasi sulit diprediksi, menuntut banyak perubahan drastis dalam waktu sangat singkat. Di tambah lagi, dengan adanya tuntutan kompetitif untuk memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan seperti orangtua, siswa, manajemen sekolah, pemerintah, dan sebagainya. Ini semua menghasilkan akumulasi stres dan ketegangan sehingga sering mengarahkan guru pada sindrom kelelahan/*burnout* (Molero et al. 2019, 1; Daneshmand 2013, 899). Kelelahan guru tidak hanya memengaruhi dirinya sendiri tetapi juga mempengaruhi sekolah, siswa dan akan berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan sehingga akhirnya akan mempengaruhi prestasi siswa (Jacobson 2016, 6).

Situasi yang sama dapat menimbulkan respon yang berbeda. Sebagian guru, termasuk guru Kristen, bereaksi negatif seperti emosional, komplain, marah, tidak puas dengan keputusan sekolah, dan *burnout*. Sementara ada sebagian guru berespon positif, secara sukarela mau membantu orang lain, mendukung program

yang ditetapkan sekolah, dan bahkan bersedia bekerja lembur tanpa dibayar. Ada orang yang secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab pekerjaan mereka, mau datang ke tempat kerja walaupun tidak diwajibkan untuk masuk kerja, serta mau melakukan pekerjaan lebih banyak daripada orang lain. Perbedaan respon pada situasi yang sama diakibatkan adanya orang-orang yang hanya sedikit jumlahnya, mempraktikkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB adalah kerelaan untuk memberikan *extra effort* dalam bekerja untuk mendukung keefektifan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya (Lavy 2019, 2; Njagi 2018, 348; Kasa dan Hassan 2017, 686). Organ (1988) dalam Krimbill, Goess dan Escobedo (2019, 13) menyatakan bahwa OCB individu dapat berkontribusi pada efektivitas organisasi secara kolektif sehingga membawa keuntungan bagi organisasi. Selain bermanfaat bagi organisasi, praktik OCB juga berguna bagi orang yang melakukannya yaitu dapat menurunkan tingkat *turnover* dan ketidakhadiran, serta meningkatkan sikap positif dari orang yang bersangkutan terhadap pekerjaan dan organisasi (Lavy 2019, 1–2). Di samping itu OCB juga dapat meningkatkan efisiensi guru dan mempengaruhi siswa secara positif serta menurunkan indikasi *burnout* pada guru (Inandi dan Büyüközkan 2013, 1548). Lalu OCB juga dicatat telah memberikan kontribusi yang baik terhadap kualitas layanan yang diberikan (Belwalkar, Vohra, dan Pandey 2018, 415).

TK-SD XYZ adalah sebuah sekolah swasta sekuler yang berlokasi di Tangerang Selatan. Kondisi pandemi membuat profesi guru semakin penuh tantangan. Ini juga yang dialami oleh para guru TK-SD XYZ. Mereka tidak hanya perlu menyiapkan pembelajaran dan menyampaikan materi secara menarik dan

efektif melalui daring, tetapi juga perlu mendengarkan permasalahan, keluhan kesah dari orangtua baik terkait dan tidak terkait pendidikan, terus memotivasi siswa dan orangtua agar dapat terlibat secara aktif dan saling mendukung di dalam proses belajar dan mengajar, menindaklanjuti jika ada siswa yang tidak mengikuti pembelajaran atau belum mengerjakan tugas, memberikan remedial bagi siswa yang membutuhkan, mengadakan kelas tambahan jika ada siswa yang mengalami kendala, dan sebagainya. Di saat yang sama, guru pun mempunyai keluarga dan pergumulan serta kesulitan pribadi. Kecerdasan emosional menjadi salah satu kompetensi yang sangat perlu dimiliki oleh guru (Dolev dan Leshem 2017, 3). Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri, memotivasi dan mengelola emosi dengan baik sehingga dapat menjalankan tugas dan panggilan dengan baik.

Dari hasil observasi, beberapa tahun terakhir ini semakin banyak guru TK-SD XYZ yang bersikap negatif, fokus pada diri sendiri, lebih mementingkan kepentingan serta kenyamanan dirinya sendiri, tidak mau berkontribusi lebih, dan tidak mau memberikan *extra effort* dalam bekerja maupun mengajar. Hal ini juga terlihat dari hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan setiap tahun di TK-SD XYZ yaitu secara khusus pada aspek *willingness to serve*. *Willingness to serve* adalah salah satu aspek dalam penilaian kinerja guru di TK-SD XYZ. Indikator dari *willingness to serve* di TK-SD XYZ adalah melakukan tugas-tugas tambahan di luar tanggung jawab utama, kontribusi di dalam komite, melaksanakan rencana kerja yang ditetapkan komite, kontribusi melampaui tugas wajib dan di luar jam kerja, mengambil peran kepemimpinan dalam sebuah komite/proyek/tugas tertentu, dan

kontribusi yang memiliki dampak melampaui area kerja. Berikut ini adalah hasil kinerja guru pada aspek *willingness to serve* selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kerja Guru pada Aspek *Willingness to Serve* Tahun Ajaran 2017-2020

Tahun Ajaran	Nilai Rata-rata <i>Willingness to Serve</i>	Keterangan
2017-2018	5.19 (6 adalah nilai maksimal)	<ul style="list-style-type: none"> • 21% guru memiliki tingkat <i>willingness to serve</i> tingkat standar dan di bawah standar • 79% guru memiliki tingkat <i>willingness to serve</i> tingkat baik dan sangat baik
2018-2019	4.94 (6 adalah nilai maksimal)	<ul style="list-style-type: none"> • 26% guru memiliki tingkat <i>willingness to serve</i> tingkat standar dan di bawah standar • 74% guru memiliki tingkat <i>willingness to serve</i> tingkat baik dan sangat baik
2019-2020	4.86 (6 adalah nilai maksimal)	<ul style="list-style-type: none"> • 37% guru memiliki tingkat <i>willingness to serve</i> tingkat standar dan di bawah standar • 67% guru memiliki tingkat <i>willingness to serve</i> tingkat baik dan sangat baik

Sumber: Data Manajemen TK-SD XYZ

Hasil ini menunjukkan bahwa ada penurunan nilai rata-rata *willingness to serve* dan penurunan persentase *willingness to serve* dengan tingkat baik dan sangat baik di tiga tahun terakhir ini di TK-SD XYZ. Dengan demikian, ada urgensi untuk meningkatkan *willingness to serve* para guru di TK-SD XYZ sehingga apa yang menjadi visi dan misi pendidikan dapat dicapai secara optimal.

Data demografi guru menunjukkan ada 58% guru Kristen dan Katolik di TK-SD XYZ. Sebagai guru yang telah menerima anugerah dan kasih yang tak bersyarat dari Kristus, dimampukan untuk mengasihi, melayani orang lain, dan *do the extra mile*. Sebagai murid Yesus Kristus, Sang Gembala Agung yang menjadi teladan, guru perlu meneladani dan mempraktikkan *servant leadership*. Guru yang telah ditebus, dimampukan oleh Roh Kudus untuk dapat mempraktikkan buah-buah

Roh seperti kasih, kesabaran, dan pengendalian diri. Hal ini menolong guru untuk mengembangkan *emotional intelligence* yang akan memungkinkan guru untuk mengenali dan mengekspresikan emosinya dengan baik, berempati, dan membuat keputusan yang bertanggung jawab walaupun di dalam situasi yang penuh tekanan.

Kehidupan dengan *purpose* menyiratkan bahwa hidup yang koheren, signifikan, dan terarah. Ini berarti bahwa ada keterarahan transenden pribadi di mana nilai dan perilaku pribadi seseorang sama sehingga ada koherensi antara peristiwa nyata dan motif batin (Rodríguez-Carvajal et al. 2019, 501). Penelitian yang dilakukan oleh Van Dyne et al (1994) (Belwalkar, Vohra, dan Pandey 2018, 411) menemukan bahwa karyawan lebih menunjukkan perilaku OCB ketika mereka menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Disamping itu, fokus pada *purpose in life* juga akan membantu orang untuk memelihara kondisi spiritual, lebih termotivasi, konsisten, puas, dan berkomitmen. Hidup *purposeful* dan *meaningful* dapat dimiliki jika guru menyadari panggilannya untuk melayani. *Purpose in life* dapat memotivasi guru yang telah ditebus oleh Kristus untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan panggilannya sebagai duta Kristus dan *agent of change* dengan mempraktikkan *servant leadership*, *emotional intelligence* dan *do the extra mile* bahkan ketika menghadapi situasi sulit. Itulah sebabnya dalam penelitian ini, variabel *purpose in life* dijadikan sebagai variabel *intervening*.

Telah ada beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu pengaruh OCB dengan kecerdasan emosional dan pengaruh OCB dengan kepemimpinan pelayan. Namun peneliti belum menemukan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kepemimpinan pelayan, dan *purpose in life* terhadap OCB di TK-SD XYZ. Oleh

karena itulah, penelitian ini perlu dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh di antara ketiga variabel tersebut terhadap OCB.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, berikut adalah masalah-masalah yang ada terkait dengan rendahnya *organizational citizenship behavior* di TK-SD XYZ adalah sebagai berikut:

- 1) Selama tiga tahun terakhir yaitu dari tahun ajaran 2017 – 2020, semakin sedikit guru termasuk guru yang beriman Kristen/Katolik yang bersedia melayani secara sukarela. Hal ini tercermin dari hasil kinerja guru pada kriteria *willingness to serve* yang semakin menurun dalam tiga tahun terakhir.
- 2) Semakin banyak guru termasuk guru yang beriman Kristen/Katolik yang memiliki sikap dan perilaku negatif seperti fokus pada diri sendiri, mudah menyerah, sering mengeluh, kurang bersyukur, *take things for granted*, merasa layak untuk mendapatkan yang lebih baik, menuntut organisasi dan/atau orang lain untuk melayani, ‘menghitung’ pekerjaan, dan sebagainya.
- 3) Selama masa pandemi Covid 19, banyak perubahan yang harus terjadi secara mendadak. Pembelajaran tatap muka harus menjadi pembelajaran jarak jauh. Banyak kendala yang dihadapi selama pembelajaran jarak jauh terutama terkait pengumpulan tugas, pelaksanaan evaluasi siswa, masalah koneksi jaringan, rekan kerja yang sakit, dan sebagainya. Guru dituntut untuk fleksibel, menunjukkan empati, dan membantu para siswa, orangtua, rekan kerja agar pembelajaran dapat berlangsung dengan efektif dan efisien. Kendala dan tuntutan menimbulkan stres dan guru dituntut untuk mampu mengelola stress dan bahkan terus memotivasi para siswa.

- 4) Semakin banyak siswa yang memiliki masalah akademik dan perilaku akibat adanya hubungan tidak harmonis dan masalah pola asuh di dalam keluarga. Guru perlu untuk membangun relasi, *trust*, menjadi pendengar, berkomunikasi, dan berkolaborasi dengan siswa, orangtua, dan konselor sekolah agar dapat membantu siswa. Hal ini tentu saja membutuhkan pengorbanan waktu dan tenaga. Kenyataannya tidak semua guru mau melakukan hal ini.
- 5) Tingkat persaingan yang semakin tinggi menuntut sekolah/organisasi untuk secara konsisten memperbaiki kualitas pendidikan agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik. Salah satunya adalah dengan terus meningkatkan kualitas guru dan layanan pendidikan yang diberikan. Dibutuhkan guru yang mengajar karena panggilan sebagai pendidik, mampu dan mau bertumbuh dan berkembang menjadi lebih baik, menjadi teladan sebagai pembelajar seumur hidup, menginspirasi para siswa dan komunitas sekolah.
- 6) Keberadaan guru yang beriman Kristen/Katolik seharusnya menjadi terang dan garam bagi para siswa dan komunitas sekolah sehingga orang dapat mengenal dan merasakan kasih Kristus melalui kehadiran guru yang beriman Kristen/Katolik. Namun realitanya tidak banyak guru beriman Kristen/Katolik yang sungguh-sungguh mempraktikkan apa yang mereka percaya.

1.3. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi, peneliti menemukan beberapa variabel yang diperkirakan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* di TK-SD XYZ. Penelitian ini akan berfokus pada pengaruh *servant leadership*, *emotional intelligence*, dan *purpose in life* terhadap *organizational citizenship behavior* guru di TK-SD XYZ.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah, berikut ini adalah rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini.

- 1) Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *purpose in life*?
- 2) Apakah *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *purpose in life*?
- 3) Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
- 4) Apakah *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
- 5) Apakah *purpose in life* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Menganalisis pengaruh positif *servant leadership* terhadap *purpose in life*.
- 2) Menganalisis pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap *purpose in life*.
- 3) Menganalisis pengaruh positif *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*.
- 4) Menganalisis pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap *organizational citizenship behavior*.
- 5) Menganalisis pengaruh positif *purpose in life* terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi para guru, sekolah, maupun penelitian selanjutnya:

1) Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memperkaya tulisan-tulisan yang meneliti tentang *organizational citizenship behavior* guru. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu *servant leadership*, *emotional intelligence*, *purpose in life*, dan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan yang diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta memberikan manfaat bagi para pembacanya.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh guru dan sekolah untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya OCB dalam dunia pendidikan dan mengetahui manfaat OCB bagi guru, siswa, dan sekolah. Selain itu untuk melihat variabel yang berpengaruh besar terhadap *organizational citizenship behavior* sehingga sekolah termasuk TK-SD XYZ dapat menentukan strategi pengembangan yang tepat untuk menumbuhkan dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* para guru. Variabel yang berpengaruh besar terhadap OCB juga dapat dipertimbangkan oleh sekolah dalam merekrut guru.

1.7. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini meliputi enam bab yang akan menguraikan tentang “pengaruh *servant leadership*, *emotional intelligence*, *purpose in life* terhadap *organizational citizenship behavior* di TK-SD XYZ.”

Bab pertama akan membahas tentang latar belakang mengapa peneliti tertarik melakukan penelitian di TK-SD XYZ, identifikasi masalah penelitian, batasan masalah, dan merumuskan masalah penelitian. Kemudian di bab pertama ini, juga dipaparkan mengenai tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua, akan diuraikan teori-teori yang menjadi landasan teori, apa yang menjadi kerangka berpikir, dan model penelitian.

Bab ketiga, masing-masing variabel akan dilihat berdasarkan perspektif Kristen. Jadi OCB, *servant leadership*, *emotional intelligence*, dan *purpose in life* akan dilihat sudut pandang kekristenan. Di akhir bab ketiga dapat ditemukan hipotesis penelitian, yang merupakan dugaan sementara penelitian.

Bab keempat akan diuraikan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Mulai dari rancangan penelitian, variabel penelitian, tempat, waktu dan subyek penelitian, prosedur penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, skala pengukuran, dan teknik pengolahan data.

Bab kelima akan menampilkan hasil penelitian dan pembahasan. Termasuk memberikan gambaran data penelitian, hasil analisis dari uji hipotesis yang terkait dengan landasan teori yang telah dipaparkan sebelumnya.

Bab keenam merupakan bab terakhir di dalam tulisan ini. Bab ini akan memuat kesimpulan hasil penelitian dan juga saran-saran yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya.

