

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemampuan teknologi, informasi, manajemen serta kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan dasar yang sangat diperlukan oleh seorang tenaga pendidik agar mampu bersaing dalam persaingan global. Guru merupakan tenaga pendidik yang berperan utama dalam dunia pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia, karena dengan pendidikan manusia dapat mendapatkan pengetahuan, keterampilan, nilai serta sikap. Menyadari tentang pentingnya pendidikan, Pemerintah Republik Indonesia dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 mengenai fungsi dan tujuan pendidikan, yang bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan pihak yang memiliki hubungan yang dekat dengan peserta didik, sehingga perannya banyak memberikan dampak terhadap cara berpikir, berperilaku serta bersikap peserta didik. Selain itu, guru juga mempunyai peran lain dalam pengelolaan secara internal maupun eksternal dalam organisasi

sekolah. Pentingnya peran guru tersebut membuat guru mendapatkan tanggung jawab besar dalam usahanya mewujudkan tujuan organisasi sekolah, peran penting tersebut berkaitan dengan eksistensi guru sebagai salah satu faktor yang ikut menentukan standar tinggi rendahnya sebuah mutu pendidikan.

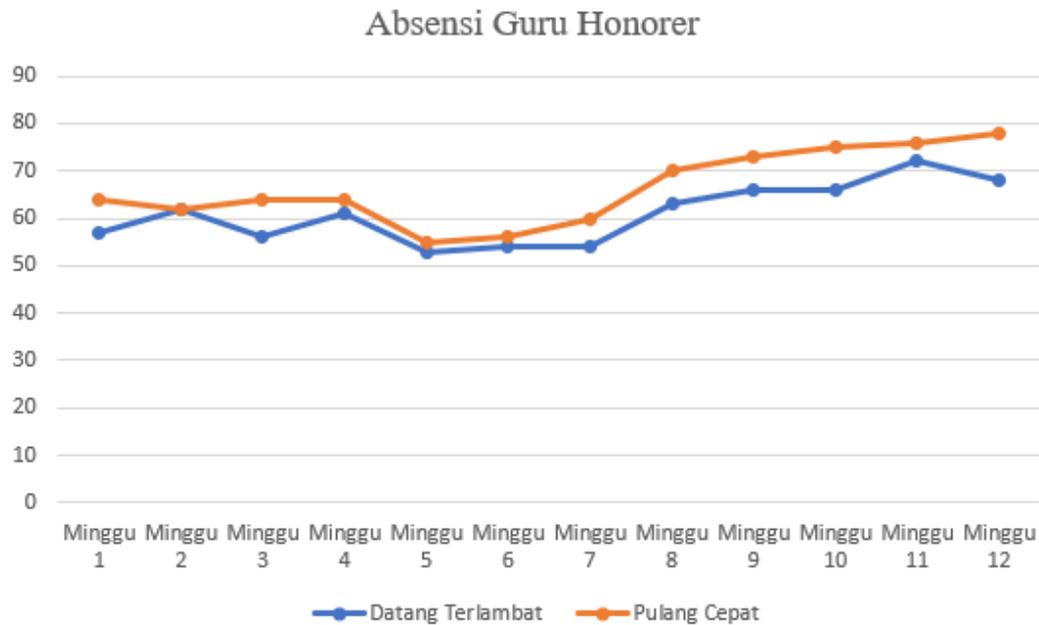
Pekerjaan seorang guru terdiri atas guru yang sudah diangkat sebagai pegawai negeri sipil (PNS) serta guru bukan pegawai negeri sipil atau yang umum disebut sebagai guru honorer. Guru yang berstatus sebagai PNS merupakan guru yang telah digaji tetap oleh pemerintah dan telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi tempatnya bekerja. Sedangkan guru honorer merupakan seorang tenaga kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat yang lain yang berada didalam lingkungan pemerintahan. Menurut Herwindo, Rosalinda, dan Khair dalam Ufaira & Hendriani (2019) mengemukakan bahwa guru honorer tidak mendapatkan fasilitas yang serupa dengan guru tetap. Masa depan pada guru honorer dinilai kurang jelas karena status kepegawaiannya. Guru honorer tidak akan mengetahui akan nasibnya dimasa depan, apakah akan diangkat menjadi guru tetap atau tetap menjadi guru honorer selama-lamanya. Akan tetapi, walaupun seperti itu guru honorer tetap dituntut untuk bekerja dengan profesional, selayaknya guru tetap yang berstatus PNS. Beban pekerjaan yang ditanggung serta tuntutanannya yang sama dan cukup besar.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan bagian dari pendidikan dasar formal dibawah naungan Kementerian Agama (Kemenag). MI merupakan lembaga pendidikan islam yang dimodernisasi, yang menggabungkan antara pendidikan pesantren dan sekolah, yang materinya mengindikasikan tentang agama dan

pengetahuan umum. MI sebagai lembaga pendidikan islam berfungsi mengkoordinasikan sistem lama dan sistem baru dengan tujuan mempertahankan nilai-nilai lama yang masih baik, dapat dipertahankan, dan dapat diambil sesuatu yang baru dalam pengetahuan dan teknologi. Isi kurikulum atau pelajaran pada MI, sama dengan pendidikan di pesantren yang ditambah dengan ilmu-ilmu umum sehingga dapat mengimplementasikan program pendidikan karakter yang efektif dan efisien, Haedar Nashir dalam Nila & Putro (2021).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku tambahan diluar dari deskripsi pekerjaan dalam sebuah organisasi atau instansi yang dilakukan oleh seorang individu. OCB adalah perilaku sukarela yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan dan tidak dikenal secara langsung ataupun jelas dalam sistem penghargaan formal, namun memberikan dampak positif bagi organisasi. Garay dalam Putu et al., (2018) mengemukakan bahwa OCB sebagai bentuk perilaku atau tindakan para tenaga kerja yang secara sadar dan sukarela tanpa paksaan bersedia melaksanakan tugas serta pekerjaan tertentu meskipun diluar tanggung jawab dan kewajibannya. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai kemajuan, hasil yang maksimal serta keuntungan bagi organisasi.

Di instansi pemerintahan seperti sekolah yang masih memiliki banyak guru honorer memiliki fenomena perilaku organisasi (OCB) yang kurang atau menuju ke arah negatif, dimana para guru masih ada yang datang terlambat dan pulang terlalu cepat, sehingga akan berdampak pada keberlangsungan organisasi yang ada pada instansi tersebut. Berikut adalah data absensi guru honorer di Kecamatan Mangkubumi.



Sumber: Operator per Sekolah (2022 – 2023, diolah Peneliti)

Gambar 1.1

Data Absensi Guru Honorer Kecamatan Mangkubumi

Berdasarkan Gambar 1.1 berupa data absensi guru honorer di Kecamatan Mangkubumi, yang merupakan data yang telah diolah dan menggunakan absen secara manual juga *finger print* menggambarkan perihal kedatangan yang terlambat dan pulang yang cepat dari jadwal yang telah ditentukan oleh instansi tersebut, yang mengindikasikan bahwa OCB yang dimiliki oleh para guru honorer tersebut adalah kurang.

Kecerdasan emosi merupakan kecerdasan yang mengarah pada kemampuan dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta kemampuan dalam mengatur emosi pada diri sendiri ataupun terhadap orang lain. Selain itu, Menurut Masruroh dalam Malahayati et al., (2020) kecerdasan emosi juga memiliki arti sebagai kemampuan emosi, pribadi dan

sosial yang memengaruhi kemampuan individu untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan emosi dinilai dapat mempengaruhi OCB, seorang guru yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan mampu memahami bagaimana emosi itu terjadi, dapat mengatur emosinya, mengurangi emosi tidak produktif yang menghalangi dalam bekerja sama, serta mengambil langkah-langkah proaktif dalam mencapai tujuan serta keberhasilan organisasi. Beberapa penelitian terdahulu membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB. Menurut Malahayati et al., (2020) dan Fala et al., (2021) kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hawari dalam Theresia & Butarbutar (2021) mengemukakan bahwa SDM yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi adalah SDM yang mampu mengendalikan diri, sabar, tekun, tidak emosi, tidak reaktif dan berpikiran positif. Oleh karena itu, munculnya perilaku OCB bisa jadi dikarenakan individu memiliki kecerdasan emosi yang baik, tergantung bagaimana SDM itu sendiri.

Selain kecerdasan emosi, yang dapat memicu OCB adalah *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Putu et al., (2018). *Job insecurity* merupakan bagian dari kepribadian manusia, kepribadian serta suasana hati dinilai memiliki pengaruh terhadap timbulnya OCB secara perorangan maupun kelompok, dimana ketika sebuah organisasi menghargai tenaga kerjanya, memperlakukan secara adil serta iklim kelompok kerjanya positif, maka akan berada dalam suasana hati yang bagus, sehingga tenaga kerja tersebut akan sukarela menjalankan organisasi dengan baik.

Berdasarkan permasalahan serta fenomena yang ada pada latar belakang, maka penulis akan melakukan penelitian yang akan diberi judul “**Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah Di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, yaitu mengenai pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Honorer MI di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Kecerdasan Emosi yang dimiliki oleh Guru Honorer MI di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana *Job Insecurity* yang dimiliki oleh Guru Honorer MI di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Honorer MI di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Honorer MI di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kecerdasan Emosi pada Guru Honorer MI di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya.
2. *Job Insecurity* pada Guru Honorer MI di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya.
3. *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Honorer MI di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Honorer MI di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, yaitu:

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan tentang kajian kecerdasan emosi dan *job insecurity* pada guru honorer. Hasil penelitian ini juga, dapat diharapkan bermanfaat bagi manajemen sumber daya manusia, serta bagi tenaga kerja lainnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan Waktu penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan diseluruh Madrasah Ibtidaiyah (MI) di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya. Adapun daftarnya, yaitu: MI Al Huda Sambong Asem, MI Al Ma'arif Cangkudu, MI Al Mukhtariyah

Rancamayan, MI Miftahul Huda As-Saodah Cilingga Kulon, MI PUI
Gunungyuda dan MI Sukasirna Perintis Kemerdekaan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan selama sepuluh bulan, yaitu mulai dari bulan September 2022 sampai dengan bulan Juni 2023 dengan rincian (terlampir), dihalaman 92.