

P E D A G O N A L

Jurnal Ilmiah Pendidikan

<http://journal.unpak.ac.id/index.php/pedagonal>

PERAN PENTING KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENCIPTAKAN ANGGOTA ORGANISASI YANG MEMILIKI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Nita Karmila

Dosen PGSD FKIP-Universitas Pakuan Bogor

Email: nitakarmila@unpak.ac.id

ABSTRAK

Peran penting kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menciptakan anggota organisasi yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artikel ini menjelaskan pentingnya kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi yang kondusif sehingga melahirkan seluruh anggota organisasi yang memiliki perilaku-perilaku kewargaan yang optimal sehingga mampu membawa keberhasilan organisasi. Artikel ini dipaparkan berdasarkan kajian pustaka pada beberapa literatur yang membahas terkait perilaku-perilaku organisasi. Keberhasilan organisasi tidak bisa lepas dari peran pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik sehingga tercipta budaya organisasi yang optimal dalam membentuk perilaku kewarganegaraan anggota organisasi dalam kemajuan lembaga.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting bagi kehidupan manusia, pendidikan dapat mendorong peningkatan kualitas manusia dalam bentuk meningkatnya kompetensi kognitif, afektif, maupun psikomotor. Masalah yang dihadapi dalam upaya memperbaiki dan

meningkatkan kualitas kehidupan sangat kompleks, banyak faktor yang harus dipertimbangkan karena pengaruhnya pada kehidupan manusia tidak dapat diabaikan. Pendidikan membuat manusia menjadi lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan, mampu mengantisipasi berbagai kemungkinan yang akan terjadi.

Oleh karena itu, membangun pendidikan menjadi suatu keharusan, baik dilihat dari perseptif internal maupun dalam perspektif eksternal.

Studi perilaku organisasi mengemukakan ada tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Ketiga hal tersebut dipelajari dengan tujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan anggota organisasi yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa, sehingga akan memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang, tugas semakin sering dikerjakan dalam tim sehingga fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan perilaku kewargaan organisasi yang baik, seperti mampu membantu individu lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, mentoleransi kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi.

Salah satu konsep perilaku kerja yang baru adalah OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) perilaku kewargaan organisasi dengan lima dimensi yaitu *Altruism*, perilaku membantu karyawan lain tanpa

ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan berbagai kegiatan organisasi. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dan prasyarat peran yang melebihi standar minimum, *Civic Virtue* menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah; *Sportmanship* berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang erusak meskipun merasa jengkel, *Courtesy* adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.

Banyak faktor yang mendorong anggota organisasi untuk menunjukkan OCB, diantaranya budaya organisasi dan kepemimpinan. Prioritas utama untuk mengatasi masalah kualitas pendidikan adalah peningkatan mutu OCB. Upaya peningkatan OCB dapat dilakukan dengan cara mendorong peningkatan produktivitas pemimpin, mendorong penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik, mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumberdaya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan, memfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota kelompok kerja.

Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau sekolah, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam sekolah. Budaya

organisasi merupakan ideologi, nilai, falsafah, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Budaya kondusif akan tercipta atas dasar kepemimpinan optimal, yang mampu menjadi motivator, inspirator, teladan dan mampu merangkul seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan dan budaya memiliki peran yang saling berkaitan satu sama lain dalam mewujudkan anggota organisasi yang memiliki Organizational Citizenship Behavior, dan lebih jauhnya OCB yang terbentuk akan mampu membawa perubahan-perubahan dan kekuatan dalam sebuah organisasi.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran kepemimpinan. Sagala (2006:148) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu pokok dari keinginan manusia yang besar untuk menggerakkan potensi organisasi. Sedangkan Syafarudin (2002:31) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan atau sasaran dalam situasi tertentu. Mariane Coleman et.al (2010:2-5) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif memiliki karakter diantaranya berani mengambil

resiko, melawan tradisi dan menantang sistem, menginspirasi sebuah visi, memberi kepercayaan kepada bawahan untuk merealisasikan tujuan bersama, memberi contoh tentang kekonsistenan antara kata dan perbuatan, serta menghargai individu dan kelompok yang mencapai kesuksesan dan kemajuan terhadap tujuan umum.

Budaya Organisasi

Selain peran kepemimpinan dalam keberhasilan organisasi, maka budaya organisasi juga tidak kalah pentingnya dalam membangun sebuah organisasi yang sukses. Menurut Jack M. Wood et.al (2001:405) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai bersama yang memandu dan mengarahkan perilaku anggota, yang memiliki pengaruh yang kuat pada perilaku dan aktivitas organisasi sehari-hari. Sedangkan John R. Warner Hollenbeck (2010:283) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dibuat, ditemukan atau dikembangkan untuk mengatasi masalah adopsi eksternal dan internal integrasi yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dianggap benar dan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasa dalam kaitannya dengan suatu masalah. Sejalan dengan teori tersebut, John R. Schermerhorn et.al(2009:145) menyebutkan bahwa budaya organisasi

adalah sistem tindakan bersama, nilai-nilai dan keyakinan yang berkembang dalam suatu organisasi dan memandu perilaku anggotanya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organisasi yang sukses membutuhkan kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik serta seluruh anggota organisasi yang melakukan lebih dari sekedar tugas formal dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan, salah satu perilaku tersebut merupakan ciri dalam *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam dunia kerja *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dimiliki oleh seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan apa yang dicita-citakan dari awal. Menurut John Ivancevic et.al (2008:119) dalam *Organizational Behavior and Management*, anggota organisasi dikatakan mempunyai OCB yang baik jika menunjukkan beberapa perilaku diantaranya: perilaku membantu, sportif dan inisiatif, perilaku loyal pada organisasi, penyesuaian diri terhadap organisasi, serta perilaku berpihak pada kebaikan dan perilaku pengembangan diri. Sejalan dengan hal tersebut, Jenifer M. George et.al (2012:87) sudah mengembangkan kerangka hubungan antara OCB, dan kinerja organisasi,

dijelaskan lebih lanjut bahwa dimensi OCB meliputi loyalitas, kepatuhan, partisipasi, fungsional, partisipasi sosial dan partisipasi advokasi, berinteraksi dengan modal sosial yang dimiliki organisasi yaitu dimensi struktural, dimensi relasional dan dimensi kognitif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Fred Luthans (2012:87) mengemukakan lima dimensi primer dari OCB yaitu: *Altruisme* (pengabdian) yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada rasa paksaan; *Civic Virtue*, (warga yang bijak) menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah, *Conscientiousness* (kesungguhan bekerja) berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, *Courtesy* (keberhatianian) adalah perilaku yang meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain, *Sportmanship* (sportif) berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak mesikup merasa jengkel.

Peran Penting Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Menciptakan Anggota Organisasi yang Memiliki *Organizational Citizenship Behavior*

Seseorang dikatakan pemimpin manakalah ia mampu mempengaruhi seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin

dituntut mampu menciptakan antusiasme anggota organisasi, mampu membedakan hal-hal yang bersifat pribadi dan kelompok, mampu mengembangkan semangat dan antusiasme seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Pemimpin dituntut memiliki kharisma, loyalitas dan ketekunan, menanamkan kebanggaan dan kesetiaan, serta membangkitkan rasa hormat akan memperhatikan faktor-faktor individual, karena adanya perbedaan kepentingan dan pengembangan diri satu sama lainnya.

Pemimpin harus mampu mengenal karakteristik anggota organisasi, menjadi figur teladan pencipta kenyamanan dan keharmonisan dalam berinteraksi dan bertindak. Loyalitas akan tercipta manakala anggota organisasi merasa nyaman dalam bekerja serta adanya penghargaan dalam pekerjaannya. Pekerjaan tersebut bukan semata-mata berupa material, namun bagaimana pemimpin memperlakukan diri anggota organisasi dengan penuh kehangatan, pengakuan dan tidak hanya sekedar menyoroti kekurangan semata.

Pemimpin dituntut untuk menjadi konsultan yang mampu menjaga cerita-cerita, keluhan, atau curhatan anggota organisasi tentang situasi dan kondisi yang dialaminya. Pemimpin harus menjadi wadah untuk menampung seluruh aspirasi anggota organisasi sebagai lahan untuk

pengembangan organisasi. Pemimpin juga harus mampu melakukan komunikasi yang baik, karena komunikasi merupakan modas dasar seseorang untuk mampu membangun hubungan yang baik dengan seluruh anggota organisasi dalam rangka kemajuan lembaga.

Pemimpin harus jadi sumber motivasi untuk anggota organisasi berbuat sesuatu yang melebihi tuntutan kerja yang seharusnya, dan semua itu tidak akan terwujud manakala anggota organisasi tidak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika kenyamanan bekerja didapatkan maka ini memiliki dampak pada hal-hal lain, diantaranya loyalitas, dedikasi, serta sportivitas seluruh anggota organisasi untuk membangun organisasi menjadi lebih maju dan berkembang.

Pemimpin yang menjalankan tugas dan fungsi secara optimal akan mampu membangun budaya organisasi yang ideal, tentunya ideal secara umum, karena jika dipandang ideal dari kaca mata masing-masing anggota tentu akan berbeda pandangan tergantung sejauh mana pemahaman dan pengetahuan anggota akan peran pemimpin yang harus dijalankan. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Budaya organisasi berperan dalam peningkatan pengembangan sumber daya manusia. Budaya organisasi menjadi

nilai dasar, norma, keyakinan, tradisi dan ritual yang tercipta sepanjang waktu selama anggota organisasi bekerja di organisasi tersebut. Budaya organisasi menggambarkan sebuah sistem yang saling terkait antar nilai-nilai dan cara berperilaku dalam komunitas organisasi. Budaya organisasi yang kondusif dapat menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan organisasi, baik hubungan antar bawahan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, maupun hubungan antar antasan. Budaya organisasi berperan penting dalam menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat serta menyenangkan, lingkungan kerja yang harmonis, dinamis dan nyaman, sehingga segenap anggota organisasi dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang mampu meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi terutama dalam meningkatkan semangat kebersamaan. Budaya organisasi menjadi nilai-nilai yang menjadi ukuran perkembangan sebuah organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menjadi pendorong anggota organisasi bertahan dan memiliki komitmen terhadap organisasi. Kenyamanan anggota organisasi akan budaya yang telah tertanam akan menjadi motivasi ekstrinsik yang mendorong anggota untuk melakukan sesuatu melebihi apa yang diharapkan. Budaya organisasi

yang baik tidak akan lepas dari peran kepemimpinan yang baik pula.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Jack M. Wood et.al (2001:405) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai bersama yang memandu dan mengarahkan perilaku anggota, yang memiliki pengaruh yang kuat pada perilaku dan aktivitas organisasi sehari-hari. Teori tersebut menggambarkan bahwa budaya memiliki peranan yang cukup besar dalam mengarahkan anggota organisasi untuk memiliki perilaku yang mendukung kemajuan organisasi. Salah satu perilaku tersebut yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Anggota organisasi yang memiliki OCB akan menunjukkan pengabdian yang ditunjukkan melalui perilaku membantu anggota organisasi lain tanpa ada paksaan dan penuh keikhlasan, dalam kata lain perilaku ini dinamakan altruisme. Selain itu anggota organisasi yang memiliki OCB akan menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap keputusan-keputusan organisasi baik secara profesional maupun alamiah atau kita kenal dengan istilah *civic virtue*, anggota juga akan menunjukkan kesungguhan dalam bekerja (*conscientiousness*), bersikap sportif serta memiliki perilaku yang mampu meringankan pekerjaan atau masalah anggota organisasi yang lain (*Courtesy*).

Berdasarkan pembahasan teori-teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan organisasi maka akan semakin baik pula budaya organisasi yang terwujud dan terbentuk, semakin baik budaya organisasi maka akan memberikan kenyamanan pada seluruh anggota organisasi sehingga perilaku kewargaaan (*Organizational Citizenship Behavioral*) akan tercipta untuk memperkuat dan mengembangkan organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik dan lebih dari apa yang diharapkan.

KESIMPULAN

Baik tidaknya kepemimpinan akan menjadi barometer keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak mungkin tercapai tanpa adanya pemimpin yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan maksimal, karena dari kepemimpinan yang optimal tersebut akan memberikan dampak yang luar biasa pada pengembangan organisasi. Pemimpin yang ideal mampu menciptakan situasi dan kondisi yang aman dan nyaman sehingga menginspirasi seluruh anggota organisasi untuk memiliki dedikasi, kepedulian, komitmen, serta melakukan segala sesuatu melebihi dari apa yang ditargetkan organisasi. Dengan demikian, suatu organisasi bisa mencapai tujuan secara

optimal tergantung sejauh mana peran kepemimpinan dalam menciptakan budaya kerja yang mampu membangun dan membentuk perilaku-perilaku kewargaaan (OCB) seluruh anggota organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Freud Luthans. 2011. *Organizational Behavior, and Evidence-Base Approach*. New York: Mc. Graw Hill.
- Jack M. Wood, Wallace, Zeffane. 2001. *“Organizational Behavior”*. Australia: John wiley & Sons.
- Jenifer M. George. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixt Edition*. New Jersey: Person Education.
- John M. Ivancevic, Robert Konopaske Mateson . 2008. *“Organizational Behavior and Management*. New Jersey: Person Education
- Syafarudin. 2002. *“Management Mutu Terpadu dalam Pendidikan..* Jakarta: Gramedia
- Syaiful Sagala. 2009. *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta