

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas serta vitalitas sebuah universitas sangat tergantung pada nilai-nilai yang melandasi serta pilar-pilar organisasi yang mendukungnya. Syarif & Anggriyani (2008) memaparkan bahwa fakultas merupakan organisasi dalam sebuah universitas, oleh karena itu kebudayaan yang dianut fakultas kurang lebih sama dengan budaya universitas. Sesuai dengan kedudukan fakultas, jurusan sebagai bagian bawahan dari fakultas merupakan satu kesatuan organisasi. Mooney (dalam Malayu, 2014: 24) mendefinisikan bahwa “*Organization is the form of any human association for the assignment of a shared purpose.*” atau organisasi adalah bentuk kerjasama antar manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka suatu organisasi membutuhkan empat pilar utama sebagai daya dukungnya, yaitu : 1) SDM (sumber daya manusia) yang bermutu; 2) strategi yang tepat serta sistem; 3) logistik memadai dan; 4) teknologi terpadu (Ikhsan Anwar, 2016). Dalam konteks pengelolaan operasional organisasi, SDM memiliki peran sebagai komponen utama dalam merealisasikan tujuan organisasi, oleh karenanya dari organisasi perlu membangun kualitas SDM dan mengelolanya dengan baik supaya tercipta keseimbangan antara urgensi anggota dan determinasi organisasi. Agar dapat maju dan berkembang dari organisasi-organisasi lain, keseimbangan antara anggota dengan organisasi adalah kunci utama bagi sebuah organisasi. Dengan kata lain meningkatkan kualitas dan pemberdayaan SDM akan menentukan ketercapaian tujuan organisasi yang ingin dicapai (John Ivancevich, 2007).

Dalam pemberdayaan SDM guna menghasilkan anggota yang mumpuni, diperlukan adanya acuan baku yang diterapkan dalam organisasi. Moeljono (2003) menjelaskan bahwa acuan baku tersebut ialah budaya yang secara sistematis dan efektif menuntun para anggota untuk meningkatkan komitmennya dalam berpartisipasi dalam organisasi. Idealnya tiap organisasi haruslah memiliki budaya organisasi, yakni suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua pihak yang terlibat dalam organisasi. Yang dimaksud dengan kesepakatan disini ialah dalam hal cara pandang anggota atau pribadi terhadap bekerja dalam organisasi dan unsur-unsurnya. Owens (1991) dalam Syamsu & Novianti (2017: 110) menyatakan bahwa “*organizational culture is patterns of beliefs and expectation shared by the organization's member*” (budaya organisasi adalah pola kepercayaan dan harapan dibagikan oleh anggota organisasi). Budaya organisasi didefinisikan oleh Schein (dalam Oemar : 2013) sebagai sebuah pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh sebuah organisasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dari penyesuaian diri eksternal dan integrasi internal dimana telah berhasil dengan baik dan dianggap berharga. Dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari kepercayaan (*belief*) dan nilai-nilai (*value*) sebagai pedoman perilaku para anggotanya dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Pada dasarnya budaya organisasi dapat membentuk perilaku anggota atau SDM dalam suatu organisasi. Perilaku individu dalam organisasi dibedakan atas *intra - role behavior* (perilaku sesuai dengan peran) dan *extra - role behavior* (perilaku melebihi peran) atau pada umumnya disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Organ (1988) sebagaimana dikutip di Fory

Naway (2018: 8), Pemahaman ini pada dasarnya menunjukkan bahwa *OCB* merupakan perilaku tolong menolong dan membangun yang diperlihatkan oleh anggota organisasi kemudian dinilai atau dihargai oleh manajemen organisasi kendatipun demikian tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tuntutan dari peran individu. Hal ini membuktikan bahwa makna *OCB* merefleksikan perilaku di luar peran serta tanggung jawab anggota organisasi yang sewajarnya. Bolino dan Turnelt dalam (Fory Armin: 2017: 12) memaparkan bahwa *OCB* merupakan *“Putting forth effort, doing more for your employer than the minimum requirements of your job. It includes such behaviors as taking on additional assignments, voluntary assisting other people at work, keeping up with the developments in one’s field or profession, following company rules even when no one is looking, promoting and protecting the organization, and keeping a positive attitude and tolerating inconveniences at work”* yang artinya *OCB* ialah suatu usaha yang dilakukan melebihi standar minimum pekerjaan yang ditentukan. Perilaku *OCB* tersebut seperti mengemban tugas ekstra, menawarkan diri melakukan pekerjaan orang lain secara sukarela, mematuhi aturan-aturan organisasi, mengembangkan profesi, mendukung pula melindungi organisasi, berperilaku positif dan mempertahankan toleransi dalam pekerjaan meskipun tidak ada yang melihatnya.

Podsakoff (2000) dalam Umar & Amirullah (2015: 96) memaparkan bahwa *OCB* dapat memberikan dampak dalam efektivitas keorganisasian, diantaranya seperti : (1) menunjang peningkatan produktivitas manajerial; (2) menunjang peningkatan produktivitas rekan kerja; (3) sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antar anggota-anggota tim dan antar

kelompok-kelompok kerja; (5) memunjang efisiensi penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan-tujuan produktif; (4) menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasi secara umum untuk tujuan pemeliharaan karyawan; (6) mengoptimalkan stabilitas performa organisasi; (7) mengoptimalkan kemampuan beradaptasi secara lebih efektif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi; (8) mengoptimalkan kemampuan organisasi untuk memperoleh dan melestarikan SDM (sumber daya manusia) yang bonafide.

Penelitian terdahulu tentang *OCB* dan Bimbingan Kelompok (BKP) dilakukan oleh Benny & Ayong (2020) yang meneliti “Bimbingan Kelompok Cinema Therapy Efektif Meningkatkan Perilaku Prososial Pada Siswa SMPN 3 Waru”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji seberapa efektif penggunaan cinema therapy dalam bimbingan kelompok terhadap perilaku prososial siswa yang rendah pada siswa di SMPN 3 Waru. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah perubahan perilaku yang menunjukkan bahwa siswa menjadi pribadi yang kooperatif dan inisiatif di dalam kelas. Penelitian yang dilakukan oleh Lilis, dkk (2019) dengan judul “Meningkatkan Perilaku Prososial Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Dengan Menggunakan Teknik Permainan (Games) Pada Anak Asrama Sion Salatiga” menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan dari pelaksanaan layanan bimbingan kelompok dalam menangani masalah terkait dengan perilaku prososial anak di Asrama Sion Salatiga. Penelitian lain yang dilakukan oleh Novita, dkk (2017) dengan judul “Meningkatkan Kemampuan Prososial Siswa SD Melalui Layanan Informasi

Dengan Teknik *Biblioteraphy*". Hasil dari penelitian ini adalah model bimbingan dan konseling *biblioteraphy* efektif dalam meningkatkan perilaku prososial siswa.

Seperti yang sudah diutarakan dalam hasil penelitian terdahulu di atas tentang, *OCB* atau tentang perilaku prososial diberlakukan pada peserta didik di SD, SMP perlu juga dilaksanakan penelitian kepada mahasiswa. Salah satunya pada organisasi mahasiswa yang ada di Universitas Negeri Medan (UNIMED) yakni Himpunan Mahasiswa Jurusan Bimbingan dan Konseling (HMJ - BK) Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) UNIMED. HMJ BK merupakan unit kegiatan dalam bidang kemahasiswaan. Dalam HMJ – BK ini anggota dibina untuk meningkatkan solidaritas dan menyelenggarakan program kerja untuk pengembangan diri dan kelompok.

Dalam wawancara tidak langsung (melalui daring *WhatsApp*) terhadap ketua HMJ – BK periode 2023/2024 pada tanggal 8 April 2024, beliau menjelaskan visi dari HMJ – BK adalah sebagai wadah untuk mengeksplorasi dan mengembangkan kreatifitas serta potensi yang diwujudkan dalam bentuk kegiatan yang positif dan bermanfaat, serta meningkatkan solidaritas seluruh mahasiswa BK. Kegiatan yang dilaksanakan HMJ – BK salah satunya dalam bentuk pengabdian masyarakat, dimana HMJ – BK sebagai perwakilan mahasiswa BK dalam memberikan bantuan melalui donasi yang bertujuan untuk membantu masyarakat yang tertimpa musibah atau bencana alam. HMJ – BK juga berperan dalam keterlaksanaan kegiatan seminar nasional di dalam jurusan BK agar berjalan dengan baik dan teratur. Beliau juga menambahkan bahwa harapan besar terhadap penyelenggaraan dan pengoptimalan program kerja yang telah disepakati

secara bersama-sama dengan melibatkan semua yang berkewenangan dapat berjalan dengan baik.

Pada sisi lain yang menjadi permasalahan mahasiswa HMJ berkenaan dengan *OCB* mereka antara lain adalah tidak menunaikan tugas yang emban, kurang responsif terhadap anggota yang memerlukan bantuan, egois atau individualis, tidak hadir dalam rapat, tidak menyatu atau kurang bersosialisasi dengan anggota kelompok, pasif saat kegiatan organisasi dan kurang berpartisipasi dalam memberi saran atau opini untuk kemajuan HMJ BK-FIP UNIMED.

Berangkat dari kondisi ini, maka butuh diberlakukan usaha untuk meningkatkan perilaku *OCB* pada mahasiswa anggota HMJ-BK FIP UNIMED. Upaya yang dilakukan diharapkan mampu mengubah pola pikir dan perilaku mereka menjadi lebih *OCB*. Salah satu bentuk usaha yang dapat diberikan yaitu layanan bimbingan kelompok. Menurut Prayitno (2004 : 309) “bimbingan kelompok adalah sebuah layanan yang diberikan dalam suasana kelompok”. Sama dengan pendapat di atas Tohirin (2015) juga memaparkan bahwa bimbingan kelompok adalah suatu cara memberikan bantuan (bimbingan) kepada individu melalui kegiatan kelompok dimana masalah menjadi topik pembicaraan dibahas secara intens dan konstruktif melalui suasana dinamika kelompok di bawah bimbingan pemimpin kelompok. Pada bimbingan kelompok seorang konseli menggunakan interaksi dalam kelompok untuk mendapatkan peningkatan, pemahaman dan penerimaan pada sebuah nilai dan banyak tujuan tertentu, untuk mempelajari atau menghilangkan sikap-sikap dan perilaku tertentu. Layanan bimbingan kelompok adalah layanan bimbingan dan konseling yang

memungkinkan siswa memperoleh kesempatan untuk pembahasan dan pengentasan permasalahan yang dialaminya melalui dinamika kelompok. Dinamika kelompok ialah suasana yang hidup, yang berdenyut, yang bergerak, yang ditandai dengan adanya interaksi antar sesama anggota kelompok (Prayitno, 2004).

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat dipahami bahwa layanan bimbingan kelompok merupakan suatu layanan bantuan yang diberikan kepada konseli untuk tujuan mempelajari atau meningkatkan perilaku atau mengentaskan masalah dalam dinamika kelompok yang dipimpin pemimpin kelompok., antara lain dapat untuk tujuan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dalam mahasiswa HMJ – BK FIP UNIMED. Pendekatan yang dapat dilakukan antara lain adalah *bibliotherapy* atau bibliokonseling.

Pada pelaksanaannya pendekatan Bramer dan Shostrom (In Munawaroh:2013) mengemukakan bahwa bibliokonseling merupakan nama lain dari *bibliotherapy*, yaitu merupakan teknik untuk mengubah tingkah laku manusia melalui bahan bacaan sebagai media terapi. Ide pemanfaatan bahan bacaan sebagai media terapi pada zaman itu tidak dapat dilepaskan dari Plato. Menurutnya, orang dewasa sebaiknya menyeleksi cerita dan kisah yang diperdengarkan pada anak-anak mereka sebab hal itu dapat menjadi model cara berpikir dan budi pekerti anak di masa-masa selanjutnya. Jadi, bibliokonseling dapat dimaknai sebagai upaya penyembuhan lewat buku (In Munawaroh, 2013).

Worker (Herlina 2013 : 78) mengemukakan “teknik *bibliotherapy* adalah penggunaan buku dalam treatment untuk orang-orang yang sedang bermasalah

emosional atau bahkan sakit mental. Selain itu teknik *bibliotherapy* dapat dilaksanakan secara kelompok maupun secara individu. Pada penelitian Fauziyah (2015) dijelaskan bahwa *bibliotherapy* adalah dukungan psikoterapi melalui bahan bacaan untuk membantu seseorang yang mengalami persoalan personal, seperti peningkatan motivasi belajar. Selain itu, buku juga dapat digunakan membangun kesadaran dalam mengenali diri bagi pembacanya. Informasi dan pengetahuan yang diperoleh dari kegiatan membaca menjadi referensi untuk memecahkan masalah yang dihadapinya. Beliau juga menambahkan bahwa saat membaca, kerap kali pembaca menafsirkan premis penulis, menerjemahkan huruf dan simbol ke dalam kata atau kalimat yang memiliki makna eksklusif, contohnya: simpati atau rasa iba. Perasaan ini mampu mencerminkan diri memotivasi untuk berperilaku lebih positif. Biblio atau perpustakaan dapat dilangsungkan atau diambil dari buku cerita, artikel dari majalah atau koran, komik sampai buku yang tergolong berat seperti tulisan-tulisan ilmiah.

Dengan melakukan bimbingan kelompok pendekatan *bibliotherapy* mahasiswa anggota HMJ – BK FIP UNIMED dapat lebih berperilaku prososial, seperti saling berinteraksi dan menolong satu sama lain, memberikan gagasan/masukan, mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diemban serta aktif dalam setiap kegiatan yang dapat membangun organisasi. Hal ini disebabkan oleh bimbingan kelompok pendekatan *bibliotherapy* diharapkan dapat meningkatkan serta mengentaskan masalah perilaku secara bertahap.

Berlandaskan latar belakang yang sudah dipaparkan serta belum terdapatnya penelitian layanan bimbingan kelompok yang mempengaruhi *OCB* pada mahasiswa, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian

dengan judul “Pengaruh Bimbingan Kelompok Teknik *Biblioteraphy* Terhadap Budaya Organisasi Dalam Kegiatan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Mahasiswa Anggota HMJ – BK FIP UNIMED”.

1.2 Identifikasi Masalah

Bersandarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah pada penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- 1) HMJ – BK FIP UNIMED membutuhkan anggota yang mempunyai *Organizational Citizenship Behaviour* yang tinggi.
- 2) Terdapat beberapa mahasiswa anggota yang memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* yang rendah.
- 3) Masih terdapat 13% mahasiswa anggota HMJ – BK yang belum melakukan tanggung jawabnya dalam kegiatan organisasi.
- 4) *Organizational Citizenship Behaviour* pada mahasiswa anggota HMJ- BK diprediksi dapat mempengaruhi melalui kegiatan bimbingan kelompok teknik *biblioteraphy*.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah penelitian mengenai pengaruh Bimbingan kelompok Teknik *Biblioteraphy* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada mahasiswa HMJ – BK FIP UNIMED periode 2023/2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: Apakah ada Pengaruh Bimbingan kelompok Teknik *Biblioteraphy* terhadap OCB Pada Mahasiswa HMJ – BK FIP UNIMED?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan yang akan diteliti maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Bimbingan Kelompok Teknik *Biblioterapy* terhadap konasi *OCB* Pada Mahasiswa HMJ – BK FIP UNIMED.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan khususnya dalam bidang BK yang berkaitan dengan bimbingan kelompok teknik *biblioterapy*.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi serta khazanah keilmuan di bidang bimbingan kelompok teknik *biblioterapy* mengenai *OCB* mahasiswa pada HMJ-BK.

1.6.2 Manfaat Praktis

Selain mengandung kegunaan praktis, penelitian ini juga diharapkan dapat berguna secara praktis sebagai berikut:

- 1) Bagi prodi BK FIP UNIMED, penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan pembinaan untuk mahasiswa yang mengikuti organisasi di HMJ-BK.
- 2) Bagi mahasiswa, penelitian ini mahasiswa memperoleh pemahaman, pengalaman dan pengetahuan baru tentang pengaruh bimbingan kelompok teknik *biblioterapy* terhadap *OCB*.