

IMPLIKASI ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU PESANTREN NURUL FURQON REMBANG

Muhammad Ismail Lutfi¹, Ainur Rohmatul Mahfiyah²

^{1,2}Universitas Sultan Agung Semarang

E-mail : maillutfi123@gmail.com¹, ainurmahfiyah@gmail.com²

ABSTRACT

This study intends to analyze how the implications of organizational citizenship behavior of teachers in Islamic boarding school can be done well. In the practice of teaching in the field, each teacher has the responsibility to accompany seven students. So this study will explore how OCB can be done well by teachers at Pesantren Nurul Furqon, analyze the system used by Islamic boarding school planet nufo in running the organization, and examine the extent of kyai involvement in OCB. This study uses qualitative methods, and descriptive models. The authors' data collection model uses direct interviews in the field and documentation from the Planet Nufo website. For data credibility the authors made observations, increased diligence in research, triangulation, discussion with peers, negative case analysis, and membercheck. The resource persons in this study amounted to 3 informants consisting of 1 supervisor as well as a Pesantren teacher and 2 teachers. The result of this study is that Master conducts OCB supported by a remote environment and far from settlements making them have to help each other with colleagues so that they can still live well together, In particular, there is no patent system to be applied on Planet Nufo, however, the founder of this institution made an equal system or egalitarian system, teachers can do OCB because 85 percent of them have been students, so they have also previously felt what their students feel and In general, OCB on planet nufo is based on prosocial behavior.

Keywords: Planet Nufo, Organizational Citizenship Behavior Of Islamic Boarding Schools Teachers.

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud menganalisis bagaimana implikasi *organizational citizenship behavior* guru di pesantren bisa dilakukan dengan baik. Dalam praktik mengajar di lapangan, setiap guru memiliki tanggung jawab untuk mendampingi tujuh santri. Fenomena mengikutsertakan tujuh santri yang menjadi tanggung jawabnya kemudian diikutsertakan ke kelompok lain, bagi guru yang dititipi ini menjadi bagian dari bekerja di luar tanggung jawabnya. Sehingga penelitian ini akan menggali bagaimana OCB bisa dilakukan dengan baik oleh guru di Pesantren Nurul Furqon, menganalisa sistem yang yang digunakan pesantren planet nufo dalam menjalankan organisasi, dan meneliti sejauh mana keterlibatan kyai dalam OCB. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dan model deskriptif. Model pengumpulan data penulis menggunakan wawancara langsung di lapangan dan dokumentasi dari website planet nufo. Untuk kredibilitas data penulis melakukan pengamatan, peningkatan

ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan membercheck. Adapun narasumber dalam penelitian ini berjumlah 3 informan yang terdiri dari 1 pembina sekaligus guru Pesantren dan 2 guru. Hasil dari penelitian ini adalah Guru melakukan OCB didukung oleh lingkungan yang terpencil dan jauh dari pemukiman membuat mereka harus saling tolong menolong, Secara khusus tidak ada sistem yang paten untuk diterapkan di Planet Nufo, akan tetapi pendiri lembaga ini membuat sistem setara atau sistem egaliter, Guru bisa melakukan OCB disebabkan 85 persen mereka pernah menjadi santri, sehingga sebelumnya juga pernah merasakan apa yang dirasakan oleh santrinya dan Secara umum OCB di planet nufo didasari oleh perilaku prososial.

Kata Kunci: Planet Nufo, Organizational Citizenship Behavior Guru Pesantren.

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Dalam sebuah organisasi terdapat banyak anggota, karena organisasi merupakan suatu wadah yang dapat mengcover banyak orang di dalamnya. OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja.

Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi anggota organisasi/pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan.

OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku

prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Sarmawa et al, 2015).

Dalam teori Perilaku prososial, tindakan yang ditujukan untuk memberi bantuan atau kebaikan pada orang lain atau kelompok, dengan cara-cara yang cenderung mentaati norma sosial demi meningkatkan kesejahteraan seseorang. Sebagai makhluk sosial, individu akan menampilkan perilaku tertentu antara lain interaksi individu dengan lingkungan fisik maupun lingkungan sosialnya. Di dalam interaksi-interaksi sosial tersebut, akan terjadi peristiwa saling mempengaruhi antara individu yang satu dengan yang lain. Hasil dari peristiwa tersebut adalah perilaku sosial.

Penelitian ini bermaksud menganalisis bagaimana implikasi *organizational citizenship behavior* guru di pesantren bisa dilakukan dengan baik. Dalam praktiknya mengajar di lapangan, setiap guru memiliki tanggung jawab untuk mendampingi tujuh santri. Setiap satu pekan sekali, atau dua pekan sekali guru pergi ke Semarang untuk mengurus studinya baik adanya jam kuliah atau pengerjaan tugas akhir. Sehingga mau tidak mau harus izin dan menitipkan tujuh santrinya untuk bergabung ke guru yang lain terlebih dahulu.

Fenomena mengikutsertakan tujuh santri yang menjadi tanggung jawabnya kemudian diikutsertakan ke kelompok lain, bagi guru yang dititipi ini menjadi bagian dari bekerja di luar tanggung jawabnya, atau bisa dikatakan sebagai OCB. Sehingga penelitian ini akan menggali bagaimana OCB bisa dilakukan dengan baik oleh guru di Pesantren Nurul Furqon.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Perilaku Prosocial

Perilaku prososial merupakan suatu bentuk perilaku sosial positif dimana perilaku tersebut mempunyai tingkat pengorbanan tertentu yang dilakukan berdasarkan inisiatif sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak lain yang tujuannya memberikan keuntungan bagi orang lain baik fisik maupun psikologis, menciptakan perdamaian dan meningkatkan toleransi hidup terhadap sesama, namun perilaku tersebut tidak ada keuntungan yang jelas bagi individu yang melakukannya, hanya perasaan puas, bangga, dan bahagia yang dirasakan oleh individu yang melakukan tindakan tersebut (Baron & byrne, 2005).

Dayakisni dan Hudaniah (2009) menyatakan bahwa perilaku prososial adalah segala bentuk perilaku yang memberi konsekuensi positif bagi si penerima, baik dalam bentuk materi fisik maupun psikologis tetapi tidak memiliki keuntungan yang jelas bagi pemiliknya. Perilaku prososial mencakup setiap tindakan yang membantu atau dirancang untuk membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Perilaku prososial bisa mulai dari tindakan altruism tanpa pamrih sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi (Sears, 16 2012). Tingkah laku

tersebut meliputi segala bentuk tindakan yang dilakukan atau direncanakan untuk menolong orang lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku prososial adalah suatu perilaku sosial positif yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang memberikan konsekuensi positif terhadap orang lain, namun tidak memiliki keuntungan yang jelas, hanya rasa puas atau bahagia yang dirasakan setelah melakukan tindakan tersebut. Perilaku prososial dapat dimotivasi oleh kepentingan individu yang melakukan, namun juga dapat diprediksi atas dasar keinginan dalam diri individu untuk berperilaku prososial.

2. Faktor-Faktor Perilaku Sosial

Menurut Staub (dalam Dayakisni & Hudaniah, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku prososial yaitu :

- a. Self Gain : harapan seseorang untuk memperoleh atau menghindari kehilangan sesuatu, misalnya ingin mendapatkan pengakuan, pujian atau takut dikucilkan.
- b. Personal values and norms : adanya nilai-nilai dan norma social yang diinternalisasikan oleh individu selama mengalami sosialisasi dan sebagian nilai-nilai serta norma tersebut berkaitan dengan tindakan prososial, seperti berkewajiban menegakkan kebenaran dan keadilan serta adanya norma timbal balik.
- c. Empathy : kemampuan seseorang untuk ikut merasakan perasaan atau pengalaman orang lain.

Menurut Sarwono & Meinarno (2009) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku prososial yaitu :

- a. Pengaruh Faktor Situasional
 - 1) Bystander, Orang-orang yang berada di sekitar kejadian mempunyai peran sangat besar dalam mempengaruhi seseorang saat memutuskan antara menolong atau tidak ketika dihadapkan pada keadaan darurat.
 - 2) Daya Tarik Seseorang mengevaluasi tingkah laku korban secara positif (memiliki daya tarik) akan mempengaruhi kesediaan orang untuk memberikan bantuan.
 - 3) Atribusi Terhadap Korban, Seseorang akan termotivasi untuk memberi bantuan pada orang lain bila ia mengasumsikan bahwa ketidakberuntungan korban adalah di luar kendali korban.
 - 4) Adanya model, Adanya model yang melakukan tingkah laku menolong dapat mendorong seseorang untuk memberikan pertolongan kepada orang lain.
 - 5) Desakan Waktu Orang yang sibuk dan tergesa-gesa cenderung tidak menolong, sedangkan orang yang memiliki waktu luang lebih besar kemungkinannya untuk memberikan pertolongan kepada yang memerlukan.
 - 6) Sifat Kebutuhan Korban, Ketersediaan untuk menolong dipengaruhi oleh kejelasan bahwa korban benar-benar membutuhkan pertolongan, korban memang layak mendapatkan bantuan yang dibutuhkan, dan bukanlah

tanggung jawab korban sehingga ia memerlukan bantuan dari orang lain.

- b. Pengaruh Faktor Dalam Diri
 - 1) Suasana Hati, Emosi seseorang dapat mempengaruhi kecenderungannya untuk menolong orang lain.
 - 2) Sifat, Beberapa penelitian membuktikan terdapat hubungan antara karakteristik seseorang dengan kecenderungannya untuk menolong.
 - 3) Jenis Kelamin, Peranan gender terhadap kecenderungan seseorang untuk menolong sangat bergantung pada situasi dan bentuk pertolongan yang dibutuhkan.
 - 4) Tempat Tinggal, Orang yang tinggal di daerah pedesaan cenderung lebih penolong dari pada orang yang tinggal di daerah perkotaan.
 - 5) Pola Asuh, Tingkah laku sosial sebagai bentuk tingkah laku yang menguntungkan orang lain tidak terlepas dari peranan pola asuh dalam keluarga. Pola asuh yang bersifat demokratis secara signifikan memfasilitasi adanya kecenderungan anak untuk tumbuh menjadi seorang penolong.
3. Organization Citizenship Behavior
Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela diluar deskripsi pekerjaan formal dan tidak mendapatkan reward namun secara keseluruhan dapat meningkatkan keefektifan

dalam organisasi. OCB guru dibagi menjadi tiga yaitu OCB yang dilakukan kepada murid, tim atau rekan kerja, dan organisasi yaitu sekolah (Somech & Drach-Zahavy, 2000). Guru yang menampilkan OCB merupakan contoh guru yang baik. Jika guru memiliki OCB tinggi, maka secara tidak langsung mereka akan siap melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya OCB di kalangan guru, yaitu budaya dan iklim organisasi Organ & Ryan (1995) dalam Organ (2006), kepribadian dan suasana hati (George & Brief, 1992), persepsi terhadap dukungan organisasional (Shore & Wayne, 1993), persepsi terhadap kualitas hubungan /interaksi atasan bawahan (Riggio & Porter, 2013), masa kerja (Greenberg & Baron, 2002) jenis kelamin/gender (Lovell et al., 1999) dan kepuasan kerja (Bateman dan Organ, 1983 dalam Organ et al., 2006)

Sejalan dengan pendapat di atas, Darto (2014) menyatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, terhadap (rekan kerja, lembaga atau organisasi). Oleh karena itu, sederhananya, ocb dapat diartikan sebuah perilaku dari seorang pegawai yang bekerja di luar jam kerjanya, dan hasil dari apa yang dikerjakan tersebut berdampak positif kepada perusahaan.

4. Dimensi Organization Citizenship Behavior

Perilaku menolong (*helping behavior*). Merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang

terkait dengan pekerjaan (*work related problem*).

- 1) *Sportsmanship*. Didefinisikan kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan melakukan pekerjaan tanpa mengeluh
- 2) *Organizational loyalty*. Merupakan bentuk perilaku loyalitas individu atau kesetiaan terhadap organisasi seperti menampilkan gambaran positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi.
- 3) *Organizational compliance*. Merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi,
- 4) *Individual initiative*. Merupakan bentuk motivasi diri terhadap individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/level yang ditetapkan.
- 5) *Civic virtue*. Merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi,

Self-development. Mendefinisikan dimensi ini sebagai bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri seperti

mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara dan observasi, yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana implikasi *organizational citizenship behavior* guru di pesantren bisa dilakukan dengan baik. Observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan secara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki (Cholid, 2010). Berikut metode penelitian yang dilakukan :

a. Wawancara

Pada penelitian ini digunakan metode wawancara dengan pedoman umum, dilengkapi pedoman wawancara yang sangat umum dengan isu-isu yang harus direkam tanpa menentukan urutan pertanyaan. Tanya jawab dengan subjek penelitian tentang permasalahan yang berkaitan dengan penelitian dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian (Hadi, 1983: 131). Dalam hal ini peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh subjek, peneliti sebagai penonton yang mencatat langsung setelah dilakukannya observasi.

Beberapa pihak yang diwawancarai dalam penelitian ini yaitu pengasuh pondok pesantren, pengurus, dan santri baik putra maupun putri yang berada di Pesantren Nurul Furqon Rembang. Untuk mendapatkan informasi yang valid tentang bagaimana dampak positif dari diberlakukannya *organizational citizenship behavior* bagi guru khususnya dalam membimbing santri di pesantren.

b. Observasi

Bisa diartikan Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan terhadap fakta-fakta di lapangan yang dibutuhkan sebagai data untuk penelitian ini. Observasi adalah dasar ilmu pengetahuan, sebab para ilmuwan menggunakan metode ini berdasarkan data, dan juga fakta tentang dunia nyata yang dihasilkan setelah melakukan observasi.

Peneliti akan melakukan observasi langsung di Pesantren Nurul Furqon Rembang yang mencakup bagaimana guru dibebankan OCB dalam menjalankan tugasnya mengajar santri di Pesantren.

c. Dokumentasi

Metode pengumpulan data yang ditunjukkan pada subjek penelitian melalui dokumen yang dimiliki oleh Pesantren (Mahmudin, 2011). Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang aktivitas warga pesantren dalam menjalankan kegiatan sehari-hari di pesantren. Serta dalam memperoleh data bagaimana proses para guru dalam melakukan OCB di setiap tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pekerjaan.

1. Teknik analisis Data

Adapun proses analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini akan dianalisa dengan teknik data kualitatif. Bahwa Analisis data dalam penelitian ini dilakukan saat mengumpulkan data, pada saat wawancara peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban dari narasumber. Sejumlah langkah analisis yang terdapat dalam model analisis data mengalir yakni data *reduction*, *data display and conclusion drawing/verification* (Miles dan Huberman, 1992). Adapun tahap-

tahap analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

a Keabsahan Data

Menurut Lexy J. Moleong yang dimaksud dengan keabsahan data adalah bahwa setiap keadaan harus dapat menjelaskan nilai yang benar, menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan, serta memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya. (Lexy, 2007).

b Reduksi data (Data Reduction)

Reduksi data berarti merangkum dan memilih data-data yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan membuang yang tidak perlu (Sugiyono, 2011). Peneliti mencatat data yang diperoleh, kemudian peneliti memilih data yang penting sebagai fokus dalam penelitian. Mereduksi data berarti mencari tema dan polanya, dengan melakukan hal tersebut data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.

Reduksi data dapat dibantu dengan alat komputer, laptop, notebook, dan lain sebagainya. Seorang peneliti akan dipandu oleh tujuan penelitian sehingga tujuannya bisa terpenuhi yakni temuan penelitian. Oleh karena itu, apabila peneliti dalam melakukan penelitian menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang

harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data.

c Penyajian data (Data Display)

Penyajian data berarti menyusun sekumpulan data yang bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat yang erat hubungannya dengan kategori untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Dengan menyajikan data maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

d Penarikan kesimpulan/ verifikasi (Conclusion Drawing/ verification)

Penarikan kesimpulan diambil berdasarkan data-data temuan yang disajikan. Dari kesimpulan ini diharapkan akan ada temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada (Sugiyono, 2011). Kesimpulan penelitian dibuktikan dengan cara menafsirkan berdasarkan kategori yang ada dan menggabungkan dengan melihat hubungan semua data yang ada.

Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan cara hadirnya seorang peneliti saat melakukan pengamatan terus menerus dan cermat, serta teknik triangulasi dengan menggunakan berbagai sumber, metode dan teori. Teknik triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak

mungkin bias yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu sekolah alternatif yang sekarang diminati adalah sekolah alam. Salah satu bentuk sistem pendidikan yang digagas untuk mengubah keadaan dunia pendidikan Indonesia saat ini, dan mulai dikembangkan di Indonesia adalah pendidikan sekolah alam (Satmoko, 2010). Alam adalah sumber pengetahuan yang luas dan berlimpah. Beberapa penemu terkenal di dunia mampu menghasilkan karya-karya fenomenal lantaran memanfaatkan alam. Diantaranya, Isaac Newton yang berhasil menemukan ide tentang teori gravitasi hanya karena duduk di bawah pohon apel yang buahnya terjatuh di dekatnya. (Fadil, 2019)

- 1) Perilaku menolong antar sesama guru yang tertuang dalam kesediaan guru, yakni Eka Khumaidatul Khasanah dalam melaksanakan tugas mengajar Indah saat ditinggal ke Semarang. Perilaku ini juga tertuang dalam sikap sesama santri yang dengan rela berbagi kelas dengan santri yang lain.
- 2) Adanya kemauan dan keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan melakukan pekerjaan tanpa mengeluh. Ini dibuktikan dengan adanya Eka yang bersedia lebih dari 3 kali, sehingga sudah bisa dikatakan sering melakukan pekerjaan yang harus dilakukan oleh Indah.
- 3) *Organizational loyalty*. Loyalitas individu atau kesetiaan terhadap organisasi tercermin dalam kinerja Eka dan Suud yang telah mengabdikan lebih dari 10 tahun. Darena indikator dari

seseorang merasa nyaman terhadap organisasinya adalah dengan mampu bertahan dalam pekerjaan lebih dari lima tahun pertama.

- 4) *Organizational compliance*. Bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi. di Planet Nufo baik Kyai maupun pengasuh pesantren tidak pernah memberikan hukuman kepada guru dan para santrinya. Melainkan dengan diberikan pengingat yang ditindaklanjuti oleh bidang kedisiplinan. Sebab nilai kedisiplinan yang sudah tertanam sejak lama pada setiap guru memberikan efek bagi santri dan sesama guru yang lain. Setiap individu yang tidak mematuhi aturan yang ada tentu akan malu dan dengan sendirinya tidak di terima di lingkungan. Contohnya aturan tidak boleh merokok, wajib shalat jamaah dan disiplin menghargai waktu.
- 5) *Individual initiative*. Motivasi setiap guru yang ada di planet nufo adalah “aku direpotkan, maka aku ada” dan “bantulah aku untuk membantu anda” Kalimat ini berasal dari albert einstein yang mulanya aku berpikir maka aku ada. Oleh pendiri planet nufo diubah menjadi jika aku direpotkan maka aku ada. Tidak hanya berhenti pada berfikir saja melainkan warga planet nufo harus membantu satu sama lain, sehingga kat repot-merepoti-dan direpoti tertanam dalam pikiran setiap santri.

Sedangkan bantulah aku untuk membantu anda ialah kalimat yang sering disampaikan oleh Abah Nasih untuk memberitahu bahwa adanya

lembaga planet nufo ialah untuk membantu muda mudi untuk bisa belajar baik ilmu agama dan ilmu umum dengan hak yang sama. Setiap individu akan membantu satu dengan yang lain karena apabila dia membantu, maka itu ialah langkah bahwa orang lain juga sedang membantunya.

- 6) *Civic virtue*. Bentuk komitmen kepada organisasi setiap individu di planet nufo tercermin dalam sikap setiap warga yang memiliki adik atau saudara yang hendak menempuh pendidikan selalu di rekomendasikan untuk masuk ke lembaga planet nufo, baik dari jenjang SD sampai dengan Perguruan tinggi. Sampai di planet nufo ada satu keluarga dari mulai anak nomor 1 sampai adiknya yang nomor 7 masuk ke lembaga ini secara bergantian, setiap kakaknya sudah lulus, dilanjutkan oleh adiknya yang masuk ke sekolah dan pesantren ini.

Setiap warga di plane nufo juga berperan aktif terhadap banyak kegiatan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Baik kegiatan internal di pesantren, juga kegiatan eksternal bersama warga masyarakat sekitar atau kegiatan formal yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan di Kabupaten Rembang.

- 7) *Self-development*. setiap individu memiliki perilaku meningkatkan diri baik berupa pengetahuan, keterampilan dan bakat melalui pengembangan diri di pesantren. Ini terbukti setiap warga di planet nufo memiliki karya tulis baik berupa novel, buku dan artikel ilmiah. Dalam bidang keterampilan juga

banyak yang mengembangkan usaha seperti hasta karya, makeup artis, jual rumput gajah dan pembibitan kacang koro.

pihak planet nufo tentu sangat mendukung aktivitas pengembangan diri ini melalui dkeikutsertaan lomba dan launching buku. Ikut perlombaan silat, pengetahuan sekolah dan seminar yang diselenggarakan bekerjasama dengan kampus seperti IPB, Stebank Jakarta, UICI dan UIN Walisongo Semarang.

Pertanyaan penelitian	Informan a	Informan b	Informan c
Pertanyaan#1 Faktor apa saja yang mempengaruhi para guru di pesantren ini dapat menerapkan teori OCB dan prososial?	Awalnya guru disejahterakan dulu baru Abah Nasih memberikan tugas-tugas di luar tanggung jawabnya, guru di nufo diberikan beasiswa	Abah memberikan contoh kepada kami sehingga secara alamiah kami juga berkenan. kesamaan latar belakang guru yang juga pernah menjadi santri, sebagian besar guru berasal dari pedesaan sehingga kental dengan sistem gotong royong atau bekerja tanpa upah.	Sedikit demi sedikit dalam memberikan instruksi sehingga muncul <i>habit</i> apalagi kami diberi imbalan berupa beasiswa S2 dan gaji.
Pertanyaan#2 Sistim apa saja yang dijalankan di planet nufo?	guru di nufo diberikan beasiswa untuk bisa kuliah S2 dan S3. letak geografis planet nufo tergolong sangat terpencil dan jauh dari keramaian. Sehingga sistemnya akan membuat guru dan santri bisa fokus.	total guru yang berada di nufo 30 orang, sehingga sebagian guru boleh untuk menempuh S2 di Semarang, sehingga riwa riwi. dan satu guru membina 7 santri.	selain ada program beasiswa, tentu terdapat gaji, dan jika menikah dengan sesama guru di nufo maka akan mendapatkan tempat tinggal disini.

Pertanyaan#3 bagaimana keterlibatan kyai dalam proses ketersediaan guru menerapkan OCB	terkadang ada beberapa konflik sehingga kami meminta arahan pak kyai untuk menyelesaikan seperti jadwal guru yang secara bersamaan kuliah ke Semarang. dan adanya mobil operasional yang terbatas	peran Abah Nasih lebih banyak pada materi pembelajaran, sehingga perhatian terhadap kondisi guru yang mendapatkan beban lebih banyak dalam menjalankan tugas belum ada.	secara kontrol abah selalu ikut serta, tapi justru kontrol dari luar pesantren yang belum ada. Seperti dari pemerintahan desa, tetangga atau jenjang sekolah setara SMP Nurul Furqon yang terdapat di desa ini.
--	---	---	---

- 1) *Daya Juang*

Berdasarkan pola dan konsep yang ada peneliti menemukan konsep dan variabel

yang muncul dari hasil wawancara yang berkenaan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diperoleh guru dalam menjalani pekerjaan di pesantren planet nufo.

Pengasuh atau direktur dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting untuk mampu memberikan motivasi kepada bawahannya jika terdapat pribadi yang belum bisa bekerja dengan baik. Terutama bagi mereka yang hanya bekerja sesuai tugasnya saja dan tidak memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang lain meski memang sedang dibutuhkan. Pengasuh berjuang untuk memotivasi orang yang ada dalam lingkaran organisasi untuk mampu bekerja pada tingkat tertinggi (Moorhead, 2013). Hal ini secara tidak langsung meminta setiap guru untuk datang ke tempat bekerja secara teratur dan selalu memberikan kontribusi positif pada misi organisasi. Akan tetapi proyeksi ini tergantung bagaimana kemampuan seorang atasan untuk mampu memberikan motivasi kepada bawahannya.

Untuk mencapai kinerja tingkat tinggi berarti pengurus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), mampu melakukan tugas dengan baik (motivasi) dan memiliki materi, perlengkapan dan sumberdaya (lingkungan).

Setelah dilakukan motivasi untuk meningkatkan kinerja tingkat tinggi, pengasuh menjalankan penilaian kepada pengurus yang menjalankan tugas sesuai profesinya. Tujuan dari penilaian ini tidak lain untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja sebuah organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja maka semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Atau bisa juga diartikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Ini bisa menjadi sikap positif atau negatif yang dilakukan oleh individu terhadap pekerjaan mereka, sebagai pemikiran dan kecenderungan atas tindakan seseorang yang merupakan sikapnya terhadap pekerjaan. Dengan demikian seorang guru akan puas dan senang dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja ini bisa diukur dengan melihat kedisiplinan guru, moral kerja, *turnover* guru yang relatif kecil. Dari ukuran tersebut peneliti juga bisa menggantinya melalui wawancara kepada guru-guru yang berada di Planet Nufo dan memberikan respon bagaimana kepuasan kerja yang ia dapat. Eka merupakan guru yang berasal dari Temanggung, Jawa Tengah. Secara geografis tempat tinggalnya dulu dengan sekarang sangat berbeda jauh, sebab Temanggung memiliki suhu dingin dengan intensitas hujan yang lumayan tinggi. Sedangkan di Planet Nufo, yakni Pamotan, Kabupaten Rembang memiliki cuaca yang relatif panas dan jarang sekali hujan. Peneliti mendapati ia memiliki kepuasan kerja melalui wawancara yang ia sampaikan bahwa disini mengutamakan lingkungan yang benar-benar harus bisa membuat nyaman.

Kedisiplinan Eka tetap berlanjut saat menjadi guru di Planet Nufo, sehingga dari kedisiplinan ini secara tidak langsung telah memperlihatkan bagaimana kepuasan kerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Karena menjadi guru ialah panggilan jiwa,

bukan sekadar seseorang yang mengambil kuliah jurusan keguruan lalu suatu saat bisa menjadi guru. Sebab Eka adalah lulusan S1 Ekonomi dan S2 ekonomi yang justru jurusannya mengarah pada profesi perbankan, akan tetapi Eka memilih untuk menjadi guru di Planet Nufo.

KESIMPULAN DAN SARAN

- a. Guru di pesantren planet Nufo mampu melakukan OCB dengan baik sebab didukung oleh lingkungan, lingkungan yang terpencil dan jauh dari pemukiman membuat mereka harus saling tolong menolong dengan teman kerja supaya tetap bisa hidup bersama dengan baik.
- b. Secara khusus tidak ada sistem yang paten untuk diterapkan di Planet Nufo, akan tetapi pendiri lembaga ini membuat sistem setara atau sistem egaliter yang memberikan setiap guru sikap keterbukaan meski terdapat beda umur dan pendidikan formal di kampus.
- c. Keterlibatan Kyai hanya sebatas perihal materi dalam pembelajaran di Planet Nufo, untuk pengelolaan SDM diserahkan sepenuhnya kepada pembina Planet Nufo sehingga campur tangan kyai dalam pelaksanaan OCB hanya secara tidak langsung. Seperti saat memberikan materi kajian Mohammad Nasih membahas perihal sikap sahabat nabi yang melindunginya dari anak panah saat berperang, dan berkorban jiwa rawa untuk Agama Allah.
- d. Guru bisa melakukan OCB disebabkan 85 persen mereka pernah menjadi santri, sehingga sebelumnya juga

pernah merasakan apa yang dirasakan oleh santrinya. setiap aktivitas guru selalu didasari dengan adanya sikap tawadhu' tapi tetap tegas dan logis.

- e. Secara umum OCB di planet nufo didasari oleh perilaku prososial, dimana saat mereka menanggung tugas dan tanggung jawab rekan kerjanya, guru ikut senang dan bahagia bisa membantu rekan kerja tersebut. Yang jelas sikap guru yang meminta tolong memang disebabkan oleh tugas pendidikan dan memberikan timbal balik meski tidak berupa materi.

Implikasi teori pada penelitian ini adalah guru di planet nufo menjalankan pekerjaan di luar tanggung jawabnya tetap berjalan meski belum adanya peningkatan gaji maupun kompensasi. Ini disebabkan adanya lingkungan kerja yang nyaman, adanya fasilitas beasiswa pendidikan untuk meningkatkan kualitas, dan adanya tempat tinggal yang disediakan jika sudah berkeluarga baik dengan sesama guru di planet nufo atau dengan orang lain. Meski sampai saat ini yang bersedia tinggal di planet nufo dengan fasilitas rumah *sasak* ialah pasangan yang sama-sama mengajar di planet nufo.

Kesimpulannya adalah guru di planet nufo tetap mengharapkan adanya kompensasi atas beban kerja yang melebihi tugas seharusnya. Sebab meski secara umum setiap guru yang apabila diberikan tugas melebihi prasyarat yang ditetapkan tidak menolak, akan memberikan dampak pada proses mengajar. Kualitas mendampingi santri yang tentu berbeda dalam segi keseriusan dan adanya rasa kurang bersemangat saat mengajar. Guru yang

seharusnya hanya mendampingi tujuh santri mulai jam 04.00 sampai jam 22.00 menjadi mendampingi empat belas santri yang tentunya akan mengurus tenaga. Ini akan menjadikan adanya performa guru yang apabila tidak diperhatikan dengan serius bisa menimbulkan konflik prososial. Yakni seseorang menjadi tidak begitu suka menolong, bekerja sama dan membantu sesama teman dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Graha Ilmu. *Kemitraan dan model-model pemberdayaan*. - ed., vol. -, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2004. - vols.
- Ambar, Teguh Sulistyani. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), Cet. Ke-11
- Hadi, Sutrisno. 1983. *Metodologi Research i*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM).
- McGrath, R.G. & MacMillan, I.C. 2000. *The entrepreneurial mindset :strategis for count in uoslycreating opportunity in an age ofuncertainty*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
- Maftuchan, Ah. Fanggidae Victoria dan Mickael Hoelman, B., ed. 2016. *Tranformasi Kesejahteraan: Pemenuhan Hak Ekonomi dan Kesehatan Semesta*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Meleong, Lexy. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Miles, M.B. dan Huberman, A.M. 1992 *Qualitative Data Analysis; A Source Book of New Methods*. California: SAGE Publication.
- Hulme, David & Turner M. 1990. *Sociology of Development*, Theories, Policies and Practices. Hartfordshire: Harvester Wheatsheaf.
- Satmoko Budi Santoso, , 2010. *Sekolah Alternatif, Mengapa Tidak?* (Yogyakarta : Diva Press)
- Khaeruddin, dkk., 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Konsep dan Implementasinya di Madrasah*, (Yogyakarta: Nuansa Aksara,), Cet. I
- Suetomo 2010. *Strategi-Strategi Pembangunan Masyarakat*. Yogyakarta: 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* Bandung : Alfabet, 2009
- Zainal, Viethzal. 2014. *The Economics of Education, Mengelola Pendidikan Secara Profesional untuk Meraih Mutu dengan Pendekatan Bisnis* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama).
- Lingga. 2019. *Peranan Pemuda Dalam Pelaksanaan Program Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Di Kecamatan Pegagan Hilir Kabupaten Dairi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Ramin. 2020. *Sinergitas Alumni Dan Pondok Pesantren Dalam Pengembangan Kewirausahaan (Studi kasus di Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata dan Pondok Pesantren Darul Ulum Banyuwanyar Pamekasan Madura)*. Surabaya. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Lumbanbatu, Swangro. 2018. *Pengaruh Peran Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (Gmki) Terhadap Kualitas*

Sumber Daya Manusia Pemuda Di Sumatera Utara. Medan: Universitas Sumatera Utara.

- Pariruddin, Andi. 2019. *Strategi Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Pemuda (Studi Kasus Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Wajo).* Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Syaifullah. 2018. *Efektivitas Program Pemuda Sarjana Penggerak Pembangunan Di Perdesaan (Psp3) Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Aceh Jaya Dan Kota Sabang Provinsi Aceh.* Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Fadil, Qusyairi. 2019. *Pemberdayaan Siswa Di Bidang Kewirausahaan (Studi Kasus Di Sekolah Alam School Of Universe Sou Parung - Bogor).*
- Paradede, Piki. 2019. *Peran Youngmen's Christian Association dalam Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pendekatan "Human Power" Saul Alinsky dan Implikasinya Terhadap Pembangunan Masyarakat Kota Medan.* Medan. Universitas Sumatera Utara.