

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR UNTUK MEWUJUDKAN PENDIDIKAN BERKUALITAS DI SEKOLAH

Diana Harding¹, Anissa Lestari Kadiyono², Rahma Talitha³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran

Jl. Raya Bandung-Sumedang KM. 21 Jatinangor – Sumedang 45363

E-mail: diana.harding@unpad.ac.id

ABSTRAK

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan dan kemajuan bangsa. Pendidikan yang berkualitas dapat terwujud dengan usaha dan upaya dari seluruh pihak/*stakeholders*, salah satunya adalah pada lembaga pendidikan itu sendiri, yaitu sekolah. Hal ini penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, produktif, dan dapat bersaing. Sekolah memiliki tuntutan untuk menciptakan generasi bermutu, berkualitas, berkarakter, dan mencetak siswa-siswinya untuk memiliki potensi yang besar supaya mampu bersaing dan sebagai harapan untuk dapat menjadi kebanggaan sekolah. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditampilkan oleh guru adalah perilaku individual yang tidak secara langsung berhubungan dengan deskripsi pekerjaan dan tidak secara eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Dalam konteks sekolah, OCB ditemukan berperan terhadap prestasi siswa dan meningkatkan keefektifan sekolah, karena mereka membebaskan sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif, membantu mengkoordinasikan kegiatan di dalam organisasi, dan lebih efektif terhadap perubahan lingkungan. Tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran mengenai OCB yang terdiri dari lima dimensi, yaitu *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *civic virtue*, dan *sportsmanship* pada guru. Metode penelitian ini dilakukan dengan penelitian deskriptif kepada 62 orang guru sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil pengukuran, dapat disimpulkan bahwa OCB pada guru berada dalam kategori cukup tinggi. Hal ini berarti guru memiliki kecenderungan yang tinggi untuk menampilkan perilaku di luar deskripsi pekerjaan dalam membuat sekolah menjadi lebih efektif mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya.

Kata Kunci: *organizational citizenship behavior*; pendidikan; sekolah menengah atas

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TO ACHIEVE QUALITY EDUCATION IN SCHOOLS

ABSTRACT

*Education is the main pillar of development and progress of the nation. Quality education can be realized with the efforts of all stakeholders, one of them is the educational institution itself, the schools. Schools have demand to create sterling generation, quality, character, and create the students that have great potential that can be able to compete and also have prospect to be a school pride. Organizational Citizenship Behavior (OCB) in teachers is an individual behavior that is not directly to job description and explicitly rewarded by a formal reward system, and as a whole encourages the effectiveness of organizational functions. In the school context, OCB is found to contribute to student achievement and improve school effectiveness, as their free resources for more productive purposes help to coordinate activities within the organization, and more effectively to environmental change. The purpose of this research is to obtain a description of OCB, consisting of five dimensions, namely *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *civic virtue*, and *sportsmanship* in teachers. This research method is done by descriptive research to 62 teachers as research samples. Based on measurements, it can be concluded that OCB in teachers tends to be high. This means that teachers have a high tendency to show free behavior, not part of job requirement, and not tied with reward system that can make school become more effective in realizing vision, mission, and achieve its goal.*

Keywords: *organizational citizenship behavior*; education; senior high school

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan dan kemajuan bangsa. Keberhasilan suatu negara terletak pada kualitas sumber daya manusianya dan pendidikan memiliki peran penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas pendidikan yang baik harus dapat didukung dari segi SDM guru dan tenaga kependidikannya, sarana dan prasarana, kurikulum, serta pendidikan pengembangan karakternya.

Pendidikan berkualitas penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, produktif, dan dapat bersaing di kancah dunia pada era globalisasi/digital saat ini, namun pada kenyataannya Indonesia masih cukup tertinggal dari negara yang lainnya. Berdasarkan data UNESCO (2000) tentang peringkat Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Index*), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per kepala. Di antara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-109 pada tahun 1999. Selain itu, menurut survei *Political and Economic Risk Consultant* (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Hal ini tentu saja menuntut perhatian lebih dari pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Pendidikan yang berkualitas dapat terwujud dengan usaha dan upaya dari seluruh pihak/*stakeholders* salah satunya adalah pada lembaga pendidikan itu sendiri, yaitu sekolah. Pendidikan wajib belajar selama 12 tahun merupakan suatu proses untuk menjadikan SDM menjadi bermutu dan berkualitas guna membangun Indonesia menjadi lebih maju dan sejahtera. Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu, dalam arti kualitas bangsa yang baik. Sebaliknya rendahnya mutu pendidikan pada suatu negara menyebabkan lemahnya mutu sumber daya manusia negara tersebut.

Guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam pendidikan, dimana guru memegang peranan yang sangat vital dalam penyelenggaraan pendidikan formal pada khususnya. Demi terselenggaranya pendidikan yang baik, guru sebagai bagian di dalamnya dituntut untuk memiliki kualifikasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pemerintah serta menguasai kompetensi pedagogis, profesionalisme, kepribadian dan sosial seperti yang diatur dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Selain tuntutan tersebut, lebih jauh guru berkewajiban untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana pendidikan tersebut. Tugas guru ini dijelaskan dalam Bab XI Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 20 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Pasal 52

Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, yakni:

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu
3. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
4. Membimbing dan melatih peserta didik/siswa
5. Melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
6. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok yang sesuai
7. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, tugas guru secara lebih terperinci dijelaskan dalam Permendiknas No. 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, di antaranya:

1. Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan Pendidikan
2. Menyusun silabus pembelajaran
3. Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)
4. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
5. Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran
6. Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran di kelasnya
7. Menganalisis hasil penilaian pembelajaran
8. Melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi
9. Melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya (khusus guru kelas)
10. Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah/ madrasah dan nasional
11. Membimbing guru pemula dalam program induksi
12. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran
13. Melaksanakan pengembangan diri
14. Melaksanakan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif
15. Melakukan presentasi ilmiah.

Dengan demikian, maka guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Kepmendiknas, 2013). Selain daripada guru dan tenaga pendidikan sekolah pun menjadi salah satu tempat yang berperan penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Salah satu titik pentingnya ada pada proses berjalannya organisasi

pada sekolah tersebut. Organisasi sekolah adalah sistem yang bergerak dan berperan dalam merumuskan tujuan pendewasaan manusia sebagai makhluk sosial agar mampu berinteraksi dengan lingkungan.

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan suatu organisasi sekolah dalam mencapai tujuan merupakan keberhasilan suatu sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan. Secara fundamental, kesuksesan sekolah tergantung pada keinginan guru-guru untuk memajukan dan mencapai tujuan-tujuan dari sekolah (Somech, & Ron, 2007). Dalam mencapai tujuan tersebut, sekolah akan sangat terbantu dengan guru yang memberikan kontribusi kerja lebih di luar deskripsi kerjanya tetapi dengan ia selesaikan pekerjaan wajibnya terlebih dahulu.

Salah satu yang menjadi pusat perhatian peneliti adalah Kota Bandung, selaku ibukota Provinsi Jawa Barat dan memiliki SMA favorit dengan pendaftar terbanyak. SMAN ini berkeinginan untuk dapat menjadi sekolah yang unggul, terdepan dalam pelayanan, kualitas, dan berprestasi dalam bidang akademik, seni dan olahraga di antara sekolah menengah atas negeri lainnya dan juga memiliki tuntutan untuk menciptakan generasi bermutu, berkualitas, dan berkarakter yang mampu bersaing, juga dapat mencetak siswa-siswinya memiliki potensi yang besar dan juga harapan untuk dapat menjadi kebanggaan sekolah.

SMAN X kini kian menghadapi tantangan abad 21, yaitu harus melengkapi Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualifikasi sertifikat profesi guru dan memiliki ijazah minimal sarjana, begitu pun untuk tenaga kependidikannya yang harus memiliki ijazah sarjana, melengkapi sarana prasarana sekolah salah satunya yang berbasis komputer, menyiapkan pendidikan *entrepreneurship* yang menciptakan lulusan yang kreatif, menjadi sekolah mandiri dan inovatif, dan selain itu SMAN X juga perlu menyiapkan siswanya menjadi insan yang dapat berpikir kritis, kreatif, cerdas berkomunikasi, kolaboratif, dan juga inovatif.

Tuntutan guru sebagai tokoh patut dicontoh dalam profesinya sebagai seorang pengajar dan untuk menjalankan organisasi dalam upaya penciptaan suasana kerja yang nyaman, aman dan lebih menarik, agar organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan di luar sekolah. Jika dikembalikan kepada organisasi maka dalam menghadapi permasalahan tersebut dan juga dalam upaya menjadikan SMAN X menjadi *The Leading School*, guru-guru di sekolah tersebut di samping mengerjakan tugas dan kewajibannya, juga harus secara sukarela untuk bekerja ekstra atau bahkan mengerjakan tugas-tugas yang di luar surat kerjanya. Dengan target dan pencapaian yang ingin diraih tersebut maka sekolah SMAN X perlu untuk dapat menampilkan performa yang terbaik dari para gurunya, terlebih jika guru SMAN X juga menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* yang selanjutnya disebut OCB,

yaitu salah satu perilaku yang dapat meningkatkan efektivitas sekolah.

OCB akan ditampilkan oleh guru yang memiliki performa kerja yang baik dan sekolah yang memiliki reputasi baik. Perilaku yang ditampilkan oleh guru SMAN X tidak terlepas dari upaya dan usaha dalam menyikapi permasalahan yang ada, untuk mencapai tujuan organisasi dan target-target yang ingin dicapai. Dalam konteks organisasi, OCB adalah salah satu yang membuat efektivitas kinerja organisasi meningkat, yang dapat dilihat dari perilaku guru dalam memberikan bimbingan kepada siswanya melebihi jam yang ditentukan sekolah, mengawasi siswanya dalam kegiatan hingga larut malam, dan mendukung program sekolah yang dicanangkan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana. Dari hal tersebut, SMAN X mendapatkan beberapa prestasi yang diraih pada tingkat siswa, guru, dan sekolah, begitu pun kontribusi yang diberikan oleh guru pada sekolah.

OCB merupakan tingkah laku yang disadari, tidak menjadi bagian dari *job requirements* seorang pekerja namun tingkah laku tersebut dapat meningkatkan efektivitas kinerja organisasi (Organ, 2005). Dalam hal ini, tuntutan guru dalam menghadapi beberapa permasalahan yang terjadi, menjalankan peran dan fungsi sebagai seorang pengajar, meningkatkan mutu pendidikan, menjalankan pembangunan nasional, dan mencapai tujuan sekolah maupun menjalankan visi dan misi agar semua itu dapat terlaksanakan, OCB penting untuk ditampilkan oleh para guru agar efektivitas dan efisiensi organisasi tetap terjaga. Dengan kata lain, OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan pada peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan *personal* (Organ, 2005).

Pada awalnya Smith dkk. (1983) dalam Organ (2005) menganalisis respons yang diidentifikasi menjadi dua faktor. Salah satu faktor diberi label sebagai *altruism*, yang pada saat sekarang peneliti menggunakan istilah *helping*. Smith dkk. (1983) dalam Organ (2005) dengan jelas menunjukkan sebuah jenis dari OCB yang secara langsung pada individu yang spesifik, biasanya pada staf, tetapi juga terkadang pada *supervisor* atau pelanggan. Di dunia Pendidikan, misalnya pada staf wakil kepala sekolah, pengawas sekolah, atau orang tua siswa. *Altruism* atau *helping* adalah perilaku yang secara langsung ditujukan ke luar seperti pada pelanggan atau penyedia.

Faktor yang mempengaruhi OCB lainnya adalah *generalized compliance*. Hal ini menunjukkan pemenuhan kebutuhan secara impersonal dan umum

pada kelompok, departemen, atau organisasi. Faktor *compliance* tersebut masih termasuk ke dalam bagian *job description*, namun dapat disebut sebagai OCB karena memiliki tujuan dan cara yang bertujuan menjadikan organisasi menjadi efektif karena perilaku yang ditampilkannya, dimana individu tersebut patuh dengan peraturan dari organisasi (Organ, 2005). Kedua faktor tersebut adalah dasar awal dari terbentuknya OCB. Selain itu, terdapat tiga faktor lainnya dari OCB, di antaranya *sportsmanship* sebagai perilaku untuk bertoleransi terhadap segala situasi di organisasi tanpa mengeluh, *civic virtue* yang menggambarkan tanggung jawab dan keterlibatan untuk membangun organisasi, dan *courtesy* yaitu perilaku untuk mencegah permasalahan muncul di masa depan terkait dengan pekerjaan (Organ 1985 dalam Organ, 2005).

Organ, Podsakoff, & McKenzie (2005) mengidentifikasi 5 dimensi yang membangun OCB di antaranya adalah:

1. *Altruism*, yaitu perilaku yang bersifat bebas pada karyawan yang memiliki pengaruh dari membantu karyawan lain pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang bersifat bebas pada karyawan yang berisi tentang kinerja dan prasyarat peran yang melebihi standar minimum di organisasi pada kehadiran, mematuhi aturan dan regulasi, mengambil jeda istirahat dan seterusnya.
3. *Sportsmanship*, yaitu keinginan untuk bertoleransi terhadap keadaan kurang ideal dan tanpa mengeluh.
4. *Courtesy*, yaitu perilaku mencegah permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Civic Virtue*, yaitu perilaku individual yang mengindikasikan bahwa dia menunjukkan partisipasi, telah terlibat, atau memperhatikan kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam konteks sekolah, OCB pada guru ditemukan dapat memengaruhi prestasi belajar siswa sebagai sebuah standar efektivitas sekolah yang umum. Peran perilaku guru adalah mengajar, melakukan kelas tepat waktu, pemantauan evaluasi siswa yang adil, memelihara kedisiplinan dalam kelas dan sekolah, sedangkan OCB memberikan perhatian khusus pada siswa yang lemah, memberikan tambahan waktu kepada siswa untuk menangani keraguan mereka walaupun di luar jam kelas, mendukung rekan guru untuk menyelesaikan tugas sekolah mereka, dan memenuhi permintaan untuk mengisi kelas ketika salah satu guru ada yang absen (Somech, & Ron, 2007 dalam Shaheen dkk., 2016). Kenyataannya, OCB beroperasi secara tidak langsung dengan meningkatkan keefektifan sekolah karena mereka membebaskan sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif, membantu mengkoordinasikan kegiatan di

dalam organisasi, dan lebih efektif terhadap perubahan lingkungan (Sesen, & Basim, 2012). OCB juga menimbulkan rasa efektif dalam peran guru sebagai hasil kemampuan guru untuk memenuhi tujuan mereka sehubungan dengan pertumbuhan dan perkembangan siswa yang sehat (Oplatka 2012 dalam Somech, 2014). Secara keseluruhan, guru yang melakukan OCB cenderung secara spontan menjangkau siswa, lebih bersedia untuk mencoba pendekatan inovatif terhadap kurikulum dan pengajaran, dan diinvestasikan secara pribadi dalam keberhasilan siswa dan bertanggung jawab atas prestasi belajar siswa (DiPaola, & Hoy 2005 dalam Somech, 2014).

Intra role dan *extra role* menjadi sebuah perhatian dan sebagai hal penting yang membentuk OCB (Organ, 2005). Van Dyne dkk. (1995) dalam Organ (2005) memosisikan OCB dari sebuah kerangka kerja yang lebih besar dari *extra role behavior*. Istilah ini memiliki arti yang sama dengan OCB, didefinisikan sebagai sebuah perilaku yang memberikan keuntungan kepada organisasi dan melebihi peran yang diharapkan. Van Dyne dkk. (1995) menempatkan dimensi *helping* sama dengan *extra role behavior*, mengategorikan itu sebagai sebuah bentuk afiliasi dari *extra role behavior*. Dengan kata lain, OCB/*helping* adalah bentuk dari *extra role behavior* yang meningkatkan pengaruh ikatan di antara anggota organisasi, membangun dari dan menghasilkan keadaan emosi secara positif dan memajukan persetujuan umum dibandingkan konflik.

Gambaran *intra role* guru menjadi pembahasan yang penting untuk dapat dibedakan dengan *extra role behavior*. *In role behavior* merujuk kepada peran yang spesifik, tertulis, dinyatakan pada deskripsi pekerjaan, dan ditetapkan kepada individu oleh organisasi, sedangkan *extra role behavior* tidak dinyatakan pada deskripsi pekerjaan, yang serupa di seluruh pekerjaan dan berkontribusi untuk kesuksesan organisasi. *Extra role behavior* melebihi target pekerjaan yang diharapkan bagi individu, kelompok, dan organisasi (Somech, & Drach-Zahavy 2000; Tesfay 2005 dalam Shaheen dkk., 2016).

Dalam penelitian yang dilakukan di sekolah SMAN X, identifikasi *extra role behavior* dan *intra role behavior* pada guru dapat bahwa *extra role behavior* ada pada dimensi *altruism* sedangkan *intra role behavior* ada pada dimensi *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Pada dimensi *altruism* dapat dilihat terhadap indikatornya, yaitu suka menolong tanpa pamrih di lingkungan sekolah dan membantu rekan kerja di luar bidangnya. Indikator perilaku tersebut tidak tercatat dalam tugas pokok dan fungsi guru. Dengan begitu, apa yang diidentifikasi sebagai *extra role behavior* adalah ketika guru memberikan bantuan terhadap rekan kerja ataupun siswanya namun hal tersebut dilakukan untuk tujuan organisasi. Seperti yang ada pada data penunjang tentang apa yang pernah guru lakukan di

luar tugas pokok dan fungsinya, salah satunya adalah mereka memberikan bantuan kepada rekan guru lain yang sedang menyiapkan kegiatan sekolah seperti persiapan UNBK atau kegiatan gelar seni. Bentuk bantuannya dapat berbagai macam, baik dalam membantu dalam hal teknis ataupun konsep. Pada penelitian ini hasil penilaian dimensi *altruism* dapat menjadi sebuah gambaran bagaimana *extra role behavior* yang ditampilkan oleh guru di sekolah.

Intra role pada guru yang terdapat pada dimensi *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Jika dilihat pada indikator perilaku pada dimensinya, indikator perilaku tersebut masih dalam konteks *intra role* guru. Tugas utama guru adalah mengajar, yang lebih lengkapnya ada pada tugas pokok dan fungsinya yang diatur oleh undang-undang. Keempat dimensi tersebut dapat digambarkan dalam perilaku ketika guru sedang menjalankan pekerjaannya. Seperti pada jawaban di data penunjang, ketika guru memberikan jam lebih kepada siswa-siswinya hal tersebut adalah perilaku yang melebihi prasyarat minimum, yaitu dimensi *conscientiousness*, yang berarti masih dalam konteks pekerjaannya sebagai guru, namun apa yang dilakukannya tersebut secara langsung dapat membantu sekolah dalam mencetak prestasi dari siswa-siswinya.

Perilaku lainnya adalah ketika guru melakukan hal untuk mencegah permasalahan yang mungkin terjadi di masa depan, misalnya, ketika akan pergantian jam kelas tulisan yang terdapat di papan tulis dibersihkan terlebih dahulu sehingga guru selanjutnya yang akan masuk kelas tidak perlu lagi untuk membersihkan papan tulis, dimana hal tersebut merupakan salah satu contoh dimensi *courtesy*.

Contoh bentuk OCB pada *intra role* guru adalah tentang keterlibatan dan kepatuhan guru terhadap aturan di sekolah. Seperti yang ada pada data penunjang, di antaranya beberapa guru menyebutkan bahwa apa yang pernah dilakukan di luar Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) adalah mengikuti kegiatan yang diselenggarakan sekolah atau kaitannya dengan sekolah, dengan alasan ingin kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik dan ingin mendapatkan pengalaman baru. Hal tersebut adalah contoh atau bentuk dari dimensi *civic virtue*, dimana pada perilaku tersebut yang terhitung sebagai OCB adalah ketika para guru memilih untuk terlibat dalam kegiatan sekolah dan dengan tujuan untuk melancarkan kegiatan sekolah, sehingga akan meningkatkan efektivitas sekolah.

Dimensi terakhir adalah *sportsmanship* dalam konteks pekerjaan sebagai guru, bentuk dari dimensi tersebut adalah ketika guru memiliki toleransi terhadap lingkungan sekitarnya. Dengan keadaan dunia pendidikan yang kini kian menghadapi banyak perubahan dalam kurikulum dan sistem pendidikan, para guru yang memiliki indikator dari dimensi *sportsmanship* akan menyikapi hal tersebut dengan

tanpa mengeluh dan tetap mengerjakan tugas mereka sebagai guru.

Mengacu pada pentingnya OCB untuk meningkatkan efektivitas organisasi SMAN X Bandung, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru.

METODE

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan tujuan untuk mengungkapkan fenomena dan fakta yang terjadi. Dalam penelitian ini, fenomena yang diambil adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMAN X Kota Bandung.

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru. Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMAN 1 Kota Sukabumi yang berstatus aktif berjumlah 68 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 46,7 dan dibulatkan menjadi 47 sampel dari populasi yang berjumlah 68.

Karakteristik sampel pada penelitian ini di antaranya:

1. Guru SMAN X Kota Bandung yang berstatus aktif.
2. Guru Pegawai Negeri Sipil

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner jenis inventori, yaitu pengumpulan data melalui daftar pernyataan tertulis yang disusun untuk mendapatkan informasi atau keterangan dari beberapa orang. Data yang diharapkan terkumpul dari instrumen ini adalah seluruh data primer mengenai OCB guru yang diambil dari responden. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dengan kemungkinan jawaban (pilihan jawaban) yang telah disediakan dalam rentang skala *likert* dengan kisaran kontinum 1–5, yaitu tidak pernah (TP), pernah (P), kadang (KD), sering (SR), dan selalu (SL). Responden hanya memilih satu dari alternatif jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada tujuan dan metode penelitian yang ditetapkan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Alat ukur yang digunakan peneliti merupakan alat ukur yang diadaptasi dari alat ukur yang disusun oleh Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2005) lalu diterjemahkan ke Bahasa Indonesia. Peneliti menyesuaikan dan memodifikasi alat ukur dengan konteks perilaku guru di sekolah.

Kategori OCB tinggi yang diperoleh akan menggambarkan bahwa guru menampilkan perilaku yang bersifat bebas, di luar dari *job requirement* dan tidak terikat dengan sistem imbalan formal demi kemajuan sekolah dan untuk mewujudkan tujuan dan

visi misi sekolah, sedangkan untuk kategori OCB rendah menggambarkan guru tersebut tidak menampilkan perilaku yang bersifat bebas, di luar dari *job requirement* dan tidak terikat dengan sistem imbalan formal dalam pekerjaannya sebagai guru. Pada penelitian ini dilakukan penghitungan skor total dimensi-dimensi variabel OCB. Kelima dimensi OCB, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Dari kelima dimensi itu kemudian dibagi ke dalam dua kategori, yaitu tinggi dan rendah.

Uji coba alat ukur merupakan suatu proses untuk menganalisa alat ukur berdasarkan karakteristik tertentu yang harus dimiliki oleh sebuah alat ukur. Uji coba alat ukur yang dilakukan, yaitu uji reliabilitas, bukti validitas, dan analisis *item*. Kemudian, untuk menggambarkan OCB pada guru secara umum, peneliti melakukan perhitungan rata-rata dan disesuaikan dengan kategori yang sudah dibuat. Untuk melihat gambaran dimensinya, peneliti menggunakan rata-rata per dimensi yang sudah dikategorikan. Untuk melihat gambaran kontribusi setiap dimensi terhadap OCB, sebelumnya peneliti mencari nilai koefisien regresi menggunakan *standardized coefficients beta* dan mencari nilai koefisien korelasi variabel menggunakan *pearson correlation*, yang selanjutnya dari hasil perkalian keduanya menjadi persentase kontribusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan gambaran demografi responden penelitian sebagai berikut.

Tabel 1. Demografi Responden

	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Usia	27 – 35 thn	10	16,13%
	36 – 42 thn	23	37%
	43 – 50 thn	15	24,19%
	51 – 58 thn	14	22,58%
Jenis Kelamin	Perempuan	40	64,50%
	Laki-Laki	22	35,50%
Lama Kerja	3 – 11 thn	17	32,69%
	12 – 17 thn	11	21,15%
	18 – 26 thn	13	25%
Status Perkawinan	27 – 34 thn	11	21,15%
	Menikah	62	100%
	Tidak Menikah	0	0%
Pendidikan	S2	44	71%
	S1	18	29%

Tabel 1 menggambarkan guru yang menjadi responden penelitian mayoritas adalah berusia di atas 35 tahun, perempuan, dengan lama kerja di atas 11 tahun, menikah, dan berlatar belakang pendidikan S2. Keseluruhan guru yang menjadi responden kemudian diukur OCB yang dimiliki dan didapatkan hasil yang dapat dilihat dalam Tabel 2.

Tabel 2. Kategorisasi OCB

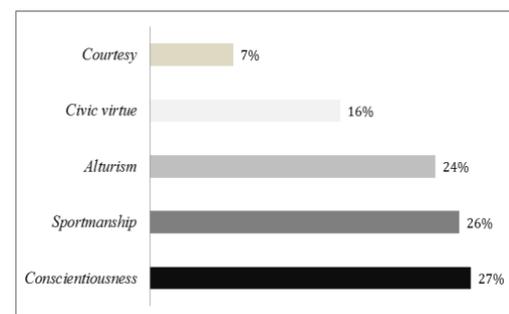
Statistic	Std. Error
<i>Mean</i>	3.6669 .05281
<i>Minimum</i>	2.91
<i>Maximum</i>	4.68

Berdasarkan data di atas, maka diketahui bahwa dengan menggunakan skala 5, maka dibuatkan panjang kelas sebagai yang terdapat pada Tabel 3.

Tabel 3. Kategorisasi OCB

Kelas	Kategorisasi
1 – 2	Rendah
2 – 3	Cukup Rendah
3 – 4	Cukup Tinggi
4 – 5	Tinggi

Dari hasil kategorisasi tersebut, diketahui bahwa guru SMA X tergolong ke dalam kategori cenderung tinggi. Komposisi dimensi pembentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Dimensi pembentuk OCB

Berdasarkan hasil pengukuran, didapatkan bahwa kontribusi terbesar pembentuk OCB pada guru adalah pada dimensi *conscientiousness*, dengan nilai sebesar 27%. *Conscientiousness* adalah perilaku untuk lebih dapat melakukan pekerjaan tambahan melebihi prasyarat minimum dan perilaku yang ditunjukkan dengan konsisten terhadap aturan. Dimensi *conscientiousness* tersebut merupakan bentuk OCB yang dilakukan dalam konteks pekerjaan atau *intra role* sebagai guru. Berdasarkan tugas pokok dan

fungsinya setiap guru harus mematuhi kehadiran dengan tepat waktu pada pukul 06.45, di luar dari tugas pokok dan fungsinya tersebut guru banyak yang hadir lebih awal untuk memberikan bantuan pelayanan untuk mengajarkan memberikan pemahaman terhadap materi pelajaran utamanya kepada kelompok siswa yang mempunyai semangat belajar tinggi, khususnya pada kelompok siswa yang termasuk ke dalam peserta olimpiade sains, seni, dan olahraga. Bila dilihat, maka terdapat perilaku yang termasuk *in role* dan *extra role* seperti yang terdapat dalam Tabel 4.

Tabel 4. Intra Role & Extra Role Behavior

Organizational Citizenship Behavior pada Guru			
Intra Role Behavior		Extra Role Behavior	
Dimensi	Indikator Perilaku	Dimensi	Indikator Perilaku
<i>Conscientiousness</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku lebih untuk melakukan pekerjaan tambahan melebihi prasyarat minimum 2. Perilaku yang ditunjukkan dengan konsisten terhadap aturan 	<i>Altruism</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku suka menolong tanpa pamrih di lingkungan sekolah. 2. Membantu pekerjaan rekan kerja di luar bidangnya.
<i>Courtesy</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku menghindari konflik yang dapat terjadi di pekerjaan. 2. Menghormati dan menjaga perilaku kepada rekan kerja yang lainnya 		
<i>Civic Virtue</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan dalam kegiatan sekolah 2. Memiliki perhatian terhadap informasi dari sekolah 3. Kepedulian terhadap hidup sekolah 		
<i>Sportsmanship</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toleransi terhadap situasi kerja dan organisasi sekolah 2. Toleransi terhadap kondisi rekan guru lainnya, kepala sekolah atau pekerja lain di lingkungan sekolah 		

OCB yang dimiliki oleh guru berkaitan dengan *intra role* atau bagian dalam pelaksanaan tugasnya. Hal yang terpengaruh adalah *sportsmanship* yang terutama dalam hal toleransi terhadap situasi kerja dan organisasi SMAN X serta toleransi terhadap kondisi rekan guru lainnya, kepala sekolah, atau pekerja lain di lingkungan sekolah.

Perubahan kurikulum disikapi guru secara positif, di antaranya guru mengikuti pelatihan eksternal, pelatihan internal, dan seminar oleh institusi yang terkait. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya perubahan organisasi disikapi dengan rasa toleransi yang besar dari para gurunya. Hal tersebut memberikan konsekuensi positif yang diterima oleh sekolah. Rasa toleransi pada guru dalam menyikapi perubahan kurikulum tersebut dapat membantu sekolah lebih mudah untuk beradaptasi dengan perubahan, kemampuan sekolah untuk beradaptasi dengan perubahan merupakan salah satu tanda bahwa sekolah dapat berjalan dengan efektif.

Dimensi selanjutnya yang termasuk ke dalam *intra role* guru adalah *civic virtue*, dengan nilai kontribusinya sebesar 16%, diprediksi perilaku tersebut muncul pada guru. Indikator perilakunya adalah kepedulian terhadap hidup sekolah, memiliki perhatian terhadap informasi dari sekolah, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah. SMAN X memiliki banyak kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler. Contoh keterlibatan guru pada kegiatan intrakurikuler adalah mengadakan *in house training* yang terkait dengan pengembangan metodik dan didaktik pengajaran di kelas. Biasanya, guru turut

serta hadir pada *in house training* dan terlibat di dalam kegiatan *Focus Group Discussion*, kegiatan musyawarah guru mata pelajaran, dan kegiatan kelompok guru mata pelajaran. Selain itu, guru juga saling membantu dalam penelitian tindakan kelas.

Dimensi selanjutnya adalah *courtesy*, dengan nilai kontribusinya sebesar 7%. Indikator perilakunya adalah perilaku menghindari konflik yang dapat terjadi di pekerjaan dan menghormati serta menjaga perilaku kepada rekan kerja yang lainnya. SMAN X yang mempunyai jumlah siswa kurang lebih sebanyak 1800 yang berlatar belakang sosial ekonomi dari kalangan atas, menengah, dan bawah sudah pasti banyak menampilkan berbagai perilaku yang perlu didiskusikan, maka guru mempunyai kegiatan sebulan satu kali berkumpul dengan seluruh guru yang mengajar di kelas binaannya untuk memberikan informasi terkait prestasi maupun permasalahan yang terjadi di kelas binaannya dan secara berkala sebulan sekali semua wali kelas mengadakan pertemuan dengan seluruh wakil kepala sekolah serta guru BK untuk berbagi informasi terkait prestasi maupun

permasalahan yang terjadi pada kelas binaannya, dari apa yang dilakukan tersebut guru mencegah permasalahan terjadi. Dalam konteks pekerjaannya untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi, guru yang menampilkan indikator pada perilaku-perilaku tersebut menggambarkan bahwa dalam *intra role* guru SMAN X telah menampilkan performa kerja yang baik, dimana dapat memberikan keuntungan terhadap sekolah. Perilaku tersebut akan muncul ketika para guru sedang menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

Lain halnya dengan dimensi *altruism* pada bentuk dari *extra role behavior* yang memiliki kontribusi cukup besar, yaitu 24%, diprediksi akan muncul pada perilaku guru. Dengan kata lain, *extra role behavior* pada guru SMAN X juga diprediksi cukup besar untuk ditampilkan di luar tugas pokok dan fungsi sebagai guru. Indikator perilakunya adalah perilaku untuk menolong tanpa pamrih di lingkungan sekolah dan membantu pekerjaan rekan kerja di luar bidangnya. Dalam konteks sekolah, perilaku membantu tersebut dapat meringankan kesulitan yang dihadapi oleh rekan guru dan dapat membuat sekolah sukses dalam mencapai tujuannya. Konsekuensi dari perilaku yang dimunculkan memberikan keuntungan terhadap sekolah, di antaranya kegiatan yang diselenggarakan tersebut akan lebih sukses karena sumber daya manusianya lebih produktif untuk tujuan-tujuan produktif organisasi.

Organ (2005) menuliskan bahwa dimensi *conscientiousness* yang merupakan dimensi terbesar yang dimiliki oleh perilaku guru memiliki penekanan bukan pada aspek *personal* melainkan aspek *impersonal*. Hal ini berarti apa yang dilakukan guru bukan karena alasan pribadi seperti menolong karena orang tersebut adalah orang terdekat, tapi penekanannya pada *impersonal*, yang dapat berupa untuk kelompok, departemen, maupun organisasi sekolah. Berdasarkan alasan yang digali kepada beberapa guru yang kerap menampilkan perilaku tersebut adalah karena guru-guru tersebut memiliki keinginan untuk membanggakan sekolah dengan membantu siswanya agar menjadi juara. Telah banyak prestasi yang diraih, baik itu oleh sekolah, guru, maupun siswa, dimana hal tersebut tidak terlepas dari kontribusi yang telah diberikan oleh para guru. Dapat dibuktikan bahwa perilaku yang dimunculkan oleh guru, spesifiknya terkait dengan pembinaan dan bimbingan kepada siswa, telah membuat sekolah menjadi lebih sukses.

SIMPULAN

1. Berdasarkan pengukuran OCB kepada guru SMAN X Bandung, dapat disimpulkan bahwa OCB guru memiliki kategori cenderung tinggi. Hal tersebut diartikan bahwa guru memiliki kecenderungan untuk menampilkan perilaku yang tidak terikat dengan sistem *reward* yang mampu membuat

sekolah menjadi lebih efektif dalam mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya.

2. Berdasarkan pengukuran terhadap dimensi OCB, didapatkan rata-rata dimensinya, dimana seluruhnya termasuk ke dalam kategori cukup tinggi. Artinya guru SMAN X memiliki kecenderungan untuk menampilkan perilaku yang mengarahkan pada indikator perilaku dimensi-dimensi tersebut.
3. Berdasarkan kontribusi dimensi pembentuk OCB, didapatkan persentase sebagai berikut dari yang terbesar hingga terkecil adalah *conscientiousness*, *sportsmanship*, *altruism*, *civic virtue*, dan *courtesy*. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi kontribusi tersebut, maka semakin memprediksi perilaku tersebut untuk muncul pada guru SMAN X Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional. (2013). *Undang-Undang Guru Dan Dosen UU RI No. 14 Tahun 2005*. Sinar Grafika.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Sesen, H., & Basim, N. H. (2012). Impact of satisfaction and commitment on teachers' organizational citizenship. *Educational Psychology*, 32(4), 475–491.
- Shaheen, M., Gupta, R., & Kumar, Y. L. N. (2016). Exploring Dimensions of Teachers' OCB from Stakeholder's Perspective: A Study in India. *The Qualitative Report*, 21(6), 1095–1117.
- Somech, A., & Oplatka, I. (2014). *Organizational citizenship behavior in schools: Examining the impact and opportunities within educational systems*. New York City: Routledge.
- Somech, A., & Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38–66.