

MENINGKATKAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI BAGI GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

HARDIANTO

Universitas Pasir Pengaraian
Jl. Tuanku Tambusai, Rambah, Pasir Pengairan,
Kabupaten Rokan Hulu, Riau
Email: hardiantocally@gmail.com

Abstract:

In carrying out their duties, teachers and education staff must have Organizational Citizenship Behavior (OCB) behavior. With the behavior of teachers and OCB education personnel, they will display behavior that exceeds the basic tasks assigned to them. This article uses the library study method. Data analysis using descriptive techniques. From the research results it is known that OCB behavior from teachers and education staff will make the school realize its vision well. Some of the factors that influence OCB teacher behavior are appreciation, job satisfaction, motivation, commitment and loyalty. Therefore the principal and the education office must pay attention to these factors so that the behavior of the teacher's OCB can always be improved.

Keywords: OCB, Reward, Job Satisfaction, Motivation, Commitment and Loyalty

PENDAHULUAN

Tantangan untuk memajukan pendidikan semakin lama semakin berat. Guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi dapat dilihat ketika guru dan tenaga kependidikan memiliki perilaku kewargaan organisasi (*Organization Citizenship Behavior (OCB)*) yang tinggi. Guru dan tenaga kependidikan dengan OCB yang tinggilah yang akan mampu mewujudkan tujuan pendidikan secara optimal.

Pencapaian tujuan pendidikan secara nasional akan mempengaruhi peringkat pendidikan nasional. Menurut laporan PISA secara peringkat kualitas sistem pendidikan di 72 negara, Tahun 2015 Indonesia berada pada peringkat 62. Tahun 2013, Indonesia menduduki peringkat 71 (Sidharta, 2017). Walaupun mengalami perbaikan peringkat, dengan berada pada peringkat 62 tentunya sistem pendidikan mesti harus tetap diperbaiki. Perbaikan peringkat pendidikan nasional membutuhkan upaya dari semua pihak. Pemerintah, guru, masyarakat, dan peserta didik harus memiliki tekad yang sama untuk memajukan pendidikan.

Sehebat apapun teknologi dan majunya perkembangan ilmu komunikasi peran guru dan tenaga kependidikan tidak bisa digantikan oleh apapun. Guru akan tetap menjadi figur yang sangat penting dalam sistem pendidikan. Guru yang paling utama untuk memberikan contoh dan keteladanan bagi peserta didik dalam pendidikan. Begitu juga halnya dengan tenaga kependidikan. Presiden Republik

Indonesia, Ir. Joko Widodo pada puncak peringatan hari Guru 2 Desember 2017 di Stadion Patriot Candrabagha menyatakan bahwa “kalau ada pendapat yang mengatakan robot canggih dapat menggantikan guru, saya katakan tidak. Guru tidak akan pernah bisa tergantikan” (Nurita, 2017).

Perilaku kewargaan organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Sinha (2008) adalah “*organizational citizenship behaviour means feeling responsible for one’s organization and doing whatever one can do to help create a better organization*”. Perilaku kewargaan organisasional berarti seseorang merasa bertanggung jawab terhadap organisasi dan melakukan apapun yang dapat dilakukan untuk membantu menciptakan organisasi yang lebih baik. Guru dan tenaga kependidikan yang memiliki OCB tinggi akan selalu berupaya melakukan apapun agar sekolahnya menjadi lebih baik.

Guru dan tenaga kependidikan yang memiliki OCB tinggi, akan melaksanakan pekerjaan melebihi tanggung jawabnya. Mereka akan melaksanakan pekerjaan yang melebihi tupoksinya agar sekolah menjadi semakin maju. Guru dengan OCB tinggi akan memberikan tambahan waktu pelajaran agar siswa menjadi lebih paham dengan materi yang diberikan. Begitu juga tenaga pendidikan yang memiliki OCB tinggi akan memberikan pelayanan yang lebih maksimal dari kewajibannya.

Dewasa ini terlihat guru dan tenaga kependidikan belum optimal menerapkan OCB dalam dirinya. Masih ada guru yang belum mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan baik. Masih adanya guru yang masuk kelas tidak tepat waktu. Pelayanan perpustakaan dan akademik yang dirasa belum memuaskan dan sebagainya. Permasalahan ini tentu saja mesti dicarikan solusinya agar visi sekolah bisa terwujud dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana konsep OCB dalam lembaga pendidikan dan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB guru dan tenaga kependidikan. Diharapkan tulisan ini dapat berkontribusi bagi guru dan tenaga kependidikan guna menampilkan perilaku OCB dalam melaksanakan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian kepustakaan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif. Kajian kepustakaan dimaksudkan dengan melihat bahan bacaan dari beberapa sumber kepustakaan seperti buku maupun hasil penelitian pada jurnal yang relevan. Data yang terkumpul dari bahan bacaan dianalisis dan dideskripsikan agar menjawab rumusan masalah yang telah disusun.

PEMBAHASAN

Konsep *Organizational Citizenship Behaviors* dalam Lembaga Pendidikan

Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang perilaku kewargaan organisasi atau OCB. Schemerhorn, et al (2010) mengemukakan “*organizational citizenship behaviors are the extras people do to go the extra mile in their work*”.

Pendapat ini menekankan bahwa perilaku kewargaan organisasional adalah tambahan yang dilakukan orang untuk bekerja ekstra dalam pekerjaan mereka. Senada dengan ini, Bauer and Erdogan (2012) mengemukakan bahwa "*Organizational Citizenship Behaviors (OCB) are voluntary behaviors employees perform to help others and benefit the organization*". Perilaku kewargaan organisasional (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan karyawan untuk membantu orang lain dan memberi manfaat bagi organisasi.

Dikaitkan dalam lembaga pendidikan, perilaku kewargaan guru dan tenaga kependidikan menurut dua pendapat di atas menekankan bagaimana guru dan tenaga kependidikan memberikan tambahan waktu untuk pekerjaan pokok yang mereka lakukan. Misalnya guru secara suka rela membimbing siswa dalam menyelesaikan tugas mereka. Tenaga pustakawan yang memberikan waktu tambahan ketika ada siswa yang benar-benar membutuhkan waktu tambahan guna mencari buku di perpustakaan dan sebagainya.

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh Sinha (2008) yaitu "*organizational citizenship behaviour means feeling responsible for one's organization and doing whatever one can do to help create a better organization*". Sinha mengemukakan bahwa perilaku kewargaan organisasional berarti merasa bertanggung jawab terhadap organisasi seseorang dan melakukan apapun yang dapat dilakukan untuk membantu menciptakan organisasi yang lebih baik. Pendapat ini didukung oleh pendapat McShane and Glinow (2010) yang mengemukakan "*OCB is various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization's social and psychological context*". Pendapat ini menjelaskan bahwa OCB merupakan berbagai bentuk kerja sama dan menolong orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi.

Pendapat Sinha menekankan bahwa guru dan tenaga kependidikan yang memiliki OCB tinggi akan bertanggungjawab terhadap hal apapun agar sekolah menjadi lebih baik. Guru dan tenaga kependidikan dengan OCB tinggi tidak akan rela apabila sekolah mengalami kesulitan dalam mewujudkan visinya. Mereka dengan suka rela akan memberikan kontribusi maksimal agar visi sekolah bisa dicapai secara optimal. Sementara McShane dan Glinow menekankan guru dan tenaga kependidikan dengan OCB yang tinggi selalu berkolaborasi untuk mewujudkan visi sekolah. Sekolah sebagai sebuah organisasi tentu membutuhkan kerja sama yang baik dari seluruh sivitas sekolah dalam mewujudkan visi sekolah. Hasil penelitian Eyupoglu (2016) menyebutkan bahwa perilaku OCB memberikan pengaruh yang baik bagi lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang ingin bertahan harus menampilkan OCB.

Selanjutnya Robbins and Judge (2013) mengemukakan bahwa OCB merupakan "*actions that contribute to the psychological environment of the organization, such as helping others when not required*". Pendapat ini menekankan bahwa OCB merupakan tindakan yang berkontribusi terhadap lingkungan psikologis

organisasi, seperti membantu orang lain walaupun tidak diminta. Dalam lembaga pendidikan pendapat Robbins dan Judge ini menekankan bagaimana guru dan tenaga kependidikan mengambil peran nyata dalam mewujudkan visi sekolah. Sesama guru dapat saling mengingatkan agar kegiatan belajar mengajar berjalan lebih baik. Begitu juga tenaga kependidikan akan membantu upaya guru dalam memberikan layanan kepada sivitas sekolah agar kegiatan sekolah berjalan lancar secara efektif dan efisien.

Guru dan tenaga kependidikan yang menampilkan OCB akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian Putri dan Utami (2017) menyebutkan bahwa adanya pengaruh langsung antara variabel dari OCB (*Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue*) terhadap kinerja karyawan secara simultan. Sedangkan secara parsial *Courtesy* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya oleh Ticoalu (2013) yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki OCB akan dapat meningkatkan kinerjanya. OCB dan komitmen secara bersama-sama dan parsial mempengaruhi kinerja. Dua hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perilaku OCB dapat meningkatkan kinerja seseorang. Oleh karena itu, perilaku OCB ini penting dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas diketahui bahwa konsep OCB bagi guru dan tenaga kependidikan adalah upaya mereka secara suka rela dalam melakukan berbagai upaya yang melebihi dari kewajiban atau tugas pokok dan fungsinya. Bentuk tindakan lebih dari tupoksi itu dapat berupa meluangkan waktu lebih memberikan layanan bagi peserta didik. Bentuk lainnya adalah bersedia berbagi keterampilan dan ilmu pengetahuan kepada sesama sivitas sekolah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviors* bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku OCB seseorang. Dalam tulisan ini akan dibahas beberapa faktor yang diyakini sangat erat kaitannya dengan tugas guru dan tenaga kependidikan. Dengan adanya faktor-faktor ini diharapkan nantinya guru dan tenaga kependidikan mampu menampilkan perilaku OCB mereka. Selain itu, kepala sekolah dan dinas terkait juga diharapkan mampu memicu guru dan tenaga kependidikan menampilkan perilaku OCB dalam diri mereka.

Penghargaan

Penghargaan secara sederhana merupakan balas jasa atas usaha yang telah dilakukan. Seseorang memperoleh penghargaan yang sesuai dengan usahanya akan memiliki keinginan untuk melakukan usaha yang sama. Guru dan tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan tentu saja akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Bentuk penghargaan yang paling umum berupa uang dalam bentuk gaji atau insentif lainnya. Selain itu, penghargaan juga dapat berupa pujian ataupun berupa benda lainnya. Guru dan tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan sesuai dengan ekspektasi mereka tentu akan menampilkan perilaku kerja yang lebih baik.

Penghargaan akan mempengaruhi perilaku OCB seseorang. McShane and Glinow (2010) mengemukakan *“money influence an individual’s ethical conduct, organizational citizenship, and many other behaviors and attitudes”*. Pendapat ini didukung oleh Organ and Lee (2008) yang mengemukakan *“salary and reward recommendations are reliably correlated with assessments of OCB”*. Dua pendapat di atas menekankan bahwa uang (penghargaan) yang merupakan faktor penting membentuk perilaku OCB.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Guru dan tenaga kependidikan yang puas dengan pekerjaan akan menampilkan perilaku yang sesuai tupoksinya. Perasaan puas ini dapat menjadi pemicu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Ketika guru menampilkan pekerjaan dengan lebih baik (melebihi tupoksinya), maka perilaku OCB akan muncul dengan sendirinya.

Tupoksi guru berdasarkan Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sementara tupoksi tenaga kependidikan disesuaikan dengan bidangnya seperti pustakawan yang mengurus perpustakaan, laboran yang mengurus laboratorium dan sebagainya.

Gibson, et al (2012) mengemukakan *“although job satisfaction doesn’t influence quantity and quality of performance, it does influence citizenship behaviors, turnover, absenteeism, and preferences and opinions about unions”*. Pendapat ini diperkuat oleh pendapat George and Jones (2006) yang menyatakan *“more people are satisfied with their jobs, the greater the good citizenship contributions they tend to make”*. Dua pendapat di atas menekankan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB seseorang.

Pendapat selanjutnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB seseorang adalah Luthans (2011) yang menyatakan bahwa *“the attitudinal foundation indicates that employees engage in OCBs in order to reciprocate the actions of their organizations. Motivational dimensions, job satisfaction, and organizational commitment clearly relate to OCBs”*. Robbins and Judge (2013) mengemukakan *“evidence suggests job satisfaction is moderately correlated with OCB; people who are more satisfied with their jobs are more likely to engage in citizenship behavior”*. Dua pendapat di atas menegaskan bahwa dengan kepuasan kerja seseorang dapat menampilkan perilaku OCB mereka.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Setiap pekerjaan selalu diawali dengan motivasi. Semakin tinggi motivasi, semakin bersemangat orang bekerja. Guru dan tenaga kependidikan yang memiliki motivasi tinggi akan menampilkan perilaku OCB dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku OCB seseorang. Hal ini ditegaskan oleh Bauer and Erdogan (2012) yang menyatakan bahwa *“what are the major predictors of citizenship behaviors? ... For citizenship behaviors, the motivation-behavior link is clearer”*. Selanjutnya Colquit, et al (2011) menyatakan *“motivation has a strong positive effect on job performance, people who experience higher levels of motivation tend to have higher levels of task performance. Those effects are strongest for self efficacy/competence, followed by goal difficulty, the valence-instrumentality expectancy combination, and equity. Less is known about the effects of motivation on citizenship and counterproductive behavior, though equity has a moderate negative effect on the letter”*.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam melihat OCB seseorang. Dengan meningkatkan motivasi guru dan tenaga kependidikan tentunya akan mampu menjadi pemicu mereka menampilkan perilaku OCB. Pendapat ini diperkuat lagi oleh Robbins and Judge (2013) yang menyatakan *“we would be likely to think that we should encourage employee motivation toward organizational citizenship behavior (OCB) and that helping others would be a benefit to their careers”*.

Komitmen

Komitmen merupakan janji pada diri sendiri dan atau kepada orang lain yang dapat dilihat dari tindakan. Orang yang memiliki komitmen yang tinggi akan selalu bekerja dengan baik. Orang yang berkomitmen tidak mudah menyerah dalam menghadapi hambatan pekerjaan.

Guru dan tenaga kependidikan hendaknya memiliki komitmen dalam bekerja. Komitmen ini terlihat dari bersungguh-sungguh dalam bekerja. Komitmen akan mempengaruhi perilaku OCB seseorang. Guru dan tenaga kependidikan dengan komitmen yang tinggi senantiasa bekerja penuh dedikasi dan berupaya selalu memajukan sekolah.

Hasil penelitian Kasemsap (2012) menunjukkan bahwa dimensi keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional telah memoderatori efek positif pada perilaku kewargaan organisasional. Kepuasan kerja sepenuhnya memediasi hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku kewargaan organisasional. Komitmen organisasi sepenuhnya memediasi hubungan antara keadilan organisasional dan perilaku kewargaan organisasional. Selanjutnya, kepuasan kerja berhubungan positif dengan organisasi komitmen. Kepuasan dan komitmen perlu ditingkatkan untuk meningkatkan OCB.

Hasil penelitian selanjutnya dilakukan oleh Khan, *et al* (2015) yang menyatakan bahwa hubungan antara komitmen tim dan OCB positif dan signifikan serta kebijakan sumber daya manusia dan OCB juga positif dan signifikan. Komitmen tim dan konsep diri menunjukkan hubungan moderat dengan OCB. Hasil untuk konsep diri dan OCB memiliki hubungan negatif namun signifikan. Analisis Korelasi Pearson menunjukkan bahwa semua hipotesis penelitian didukung dan diterima. Penelitian Magdalena (2014) menyebutkan bahwa adanya hubungan antara OCB dan komitmen, terutama komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Terdapat hubungan OCB dan *Locus of Control*. OCB menentukan keberhasilan suatu organisasi

Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pada seseorang, organisasi atau perusahaan. Orang yang memiliki loyalitas akan melaksanakan perintah dengan baik dan penuh tanggung jawab. Guru dan tenaga kependidikan harus memiliki loyalitas terhadap kepala sekolah maupun sekolah selaku organisasi.

Loyalitas yang dimiliki akan mempengaruhi perilaku OCB seseorang. Dengan adanya loyalitas dalam diri akan mematuhi tata aturan yang berlaku di organisasi. Loyalitas tinggi akan menjadikan seseorang bekerja melebihi tugas pokok yang diembannya. Hasil penelitian Sharma (2017) menyebutkan bahwa loyalitas merupakan faktor utama yang mempengaruhi OCB. Perilaku OCB akan dapat menentukan citra perusahaan. Penelitian ini menyebutkan bahwa citra sekolah/perusahaan sangat ditentukan oleh OCB. Oleh karena itu guru dan tenaga kependidikan penting memiliki perilaku OCB dalam bekerja.

Islam dan Afroz (2015) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan faktor penting yang mempengaruhi OCB. Untuk meningkatkan OCB, maka perlu ditingkatkan loyalitas seseorang. Senada dengan ini Mahdiuon, dkk (2010) juga menyatakan bahwa loyalitas merupakan prediktor utama OCB.

PENUTUP/SIMPULAN

OCB dalam lembaga pendidikan merupakan perilaku guru dan tenaga kependidikan yang secara sukarela bekerja melebihi tugas pokok dan fungsi mereka. OCB sangat penting untuk mewujudkan kinerja yang tinggi dan visi sekolah. Lima faktor yang mempengaruhi OCB guru dan tenaga kependidikan adalah penghargaan, kepuasan kerja, motivasi, komitmen dan loyalitas.

Disarankan kepada dinas pendidikan, pihak yayasan dan kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan penghargaan, kepuasan kerja dan motivasi guru dan tenaga kependidikan agar OCB mereka menjadi meningkat. Kepada guru dan tenaga kependidikan disarankan untuk meningkatkan komitmen dan loyalitas mereka dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bauer, T., and Erdogan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*. Unnamed Publisher: Unnamed Publisher.
- Colquit, J., Pine, L., and Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Eyupoglu, S. Z. (2016). Organizational Citizenship Behaviour of Academic Staff in North Cyprus. The. 3rd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism. *Procedia Economics and Finance*, 39, 4.
- George, J. M., and Jones, G. (2006). *Understanding and Managing Organizational Behavior*: Delta Publishing.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Jr, J. H. D., and Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14 ed.). New York: McGraw Hill.
- Islam, M. S., and Afroz, S. A. F. (2015). Factor Affecting Organizational Citizenship Behaviour of Corporate Sector in Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 7(31), 7.
- Kasemsap, K. (2012). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Passenger Car Plant Employees in Thailand. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, 12(2), 30.
- Khan, S. K., Feng, C. F., Zhen, C. W., Leong, L. H., Yee, T. Y., and Zhi, Y. W. (2015). The Factors Affecting Organization Citizenship Behavior: A Study in the Fitness Industry. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (IJRAOB)*, 1(2), 9.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence Based Approach*. New York: McGraw Hill.
- Magdalena, S. M. (2014). The Effects of Organizational Citizenship Behavior in the Academic Environment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 5.
- Mahdiun, R., Ghahramani, M., and Sharif, A. R. (2010). Explanation of Organizational Citizenship Behavior with Personality *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5 *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5, 6, 6.
- McShane, S. L., and Glinow, M. A. V. (2010). *Organizational Behavior Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5 ed.). New York: McGraw Hill.
- Nurita, D. (Producer). (2017, 02-02-2019). Jokowi Sebut Peran Guru Tidak Akan Pernah Tergantikan Robot Canggih. Retrieved from <https://nasional.tempo.co/read/1039017/jokowi-sebut-peran-guru-tak-akan-pernah-tergantikan-robot-canggih>

- Organ, D. W., and Lee, J. Y. (2008). *Building More Effective Organizations. HR Management and Performance in Practice* (R. J. Burke & C. L. Cooper Eds.). New York: Cambridge University Press.
- Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah
- Putri, Y. D., dan Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 7.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (17 ed.). England: Pearson.
- Schemerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational Behavior 11th Edition* (11 ed.). New Jersey: Wiley.
- Sharma, T. (2017). Factors Influencing Organizational Citizenship Behavior and Its Impact on Organization. *Abhinav National Monthly Refereed Journal of Research in Commerce & Management*, 6(10), 13.
- Sidharta, J. (Producer). (2017, 02-02-2019). Peringkat Pendidikan Indonesia di Dunia. Retrieved from <https://www.youthcorpsindonesia.org/l/peringkat-pondidikan-indonesia-di-dunia/>
- Sinha, J. B. P. (2008). *Culture and Organizational Behaviour*. India: Sage.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 8.