

ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR GURU MADRASAH ISTIQLAL JAKARTA DITINJAU DARI STATUS PEGAWAI YAYASAN

Muhamad Alwi

Universitas Ibnu Chaldun (UIC) Jakarta

Email: alawimuhammad@gmail.com

ABSTRACT

Teachers play a very strategic role for the progress of a school institution. The teacher's role is multidimensional and graded according to education level, namely as: educator, teacher, leader, servant, mentor, motivator, and researcher. Therefore, the behavior of Organization Citizenship Behavior (OCB) should be owned by educators, especially teachers. Individual behavior in the organization is distinguished into behavior that is in accordance with the role (intra-role behavior) and behavior outside or beyond the role (extra-role behavior). Extra role itself has many terms, one of which is Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organization Citizenship Behavior (OCB) is a positive work behavior, outside of the tasks imposed by the organization carried out by a teacher. This study uses quantitative research methods, with the number of research subjects totaling 94 teachers of Madrasah Istiqlal Jakarta (MIJ), both teachers with permanent foundation teachers (GTY) and non-permanent Foundation teachers (GTTY). The research instrument used is the OCB scale. The scale is compiled using Likert scale modeling. The results showed that based on the OCB frequency distribution of permanent teachers at the Jakarta Istiqlal Madrasah Foundation above, the research subject data showed that there were 6 teachers or 11.11% who had a very high OCB level, 31 teachers or 57.41% had a very high OCB. high, 13 teachers or 24.07 low OCB levels, and 4 teachers or 7.41. While the OCB frequency distribution for non-permanent foundation teachers is 8 teachers or 20% have very high OCB levels, 24 teachers or 60% high OCB levels, 5 teachers or 12.50% low OCB levels, and 3 teachers or 7.50%.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Teacher, Employee Status*

ABSTRAK

Guru memegang peranan yang sangat strategis bagi kemajuan sebuah lembaga persekolahan. Peran guru bersifat multidimensional dan bergradasi menurut jenjang pendidikan yaitu sebagai: pendidik, pengajar, pemimpin, pelayan, pembimbing, motivator, dan peneliti. Oleh karenanya perilaku Organization Citizenship Behavior (OCB) sewajarnya dimiliki oleh pendidik, utamanya guru. Perilaku individu dalam organisasi dibedakan atas perilaku yang sesuai dengan peran (intra-role behavior) dan perilaku di luar atau melebihi peran (extra-role behavior). Extra role sendiri memiliki banyak istilah salah satunya adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku kerja positif, di luar tugas yang dibebankan oleh organisasi yang dilakukan oleh seorang guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan jumlah subjek penelitian berjumlah 94 guru

Madrasah Istiqlal Jakarta (MIJ), baik guru yang berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) maupun Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY). Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala OCB. Skala disusun menggunakan pemodelan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan distribusi frekuensi OCB pada guru tetap yayasan madrasah istiqlal Jakarta di atas, data subyek penelitian menunjukkan bahwa terdapat 6 guru atau 11,11% mempunyai tingkat OCB yang tergolong sangat tinggi, 31 guru atau 57,41% mempunyai OCB yang tergolong tinggi, 13 guru atau 24,07 tingkat OCB rendah, dan 4 guru atau 7,41. Sedangkan distribusi frekuensi OCB pada guru tidak tetap yayasan terdapat 8 guru atau 20% mempunyai tingkat OCB sangat tinggi, 24 guru atau 60% tingkat OCB tinggi, 5 guru atau 12,50% tingkat OCB rendah, dan 3 guru atau 7,50%.

Kata kunci: *Organisational Citizenship Behaviour (OCB), Teacher, Status Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Pembangunan nasional di bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan berbagai upaya. Salah satu upaya yang sedang dilakukan Pemerintah adalah meningkatkan mutu dan profesionalitas guru sebagaimana dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat (4) menyebutkan untuk memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Profesi akan melahirkan guru yang profesional yaitu suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang mamadai. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Pada konteks perilaku keorganisasian, persoalan yang umumnya dihadapi lembaga pendidikan dan guru berkaitan dengan salah satu dari banyak perilaku penting dari seorang pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu perilaku *extra-role* atau perilaku baik warga organisasi yang populer sebagai *organizational citizenship behavior*. Andrew (2019: 72-73) *Behaviors that express a willingness to work for the good of an organization even without the promise of a specific reward*. Perilaku yang mengungkapkan kesediaan untuk bekerja demi kebaikan organisasi bahkan tanpa janji imbalan tertentu sudah terbentuk sejak awal berdirinya sekolah di lingkungan Masjid Istiqlal. Madrasah Istiqlal adalah madrasah atau sekolah berbasis agama Islam yang berada di lingkungan Masjid Istiqlal Jakarta, Indonesia. Madrasah Istiqlal menggunakan sebagian bangunan di dalam kompleks Masjid Istiqlal, menyelenggarakan pendidikan dari Kelompok Bermain (KB), Raudhatul Atfhal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA). Jumlah guru KB sebanyak 9 orang, RA sebanyak 15 orang, MI sebanyak 35 orang, MTs sebanyak 20 orang, dan MA sebanyak 15 orang. Sehingga jumlah keseluruhan guru madrasah istiqlal

sebanyak 94 guru. Ketertarikan meneliti OCB di lingkungan madrasah istiqlal jakarta adalah adanya temuan yang beragam tentang perilaku menolong rekan kerja, melampaui tugas dan pokok sebagai guru, sportif dalam bersikap, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, tanggung jawab terhadap tugas, menyampaikan ide/gagasan untuk kemajuan lembaga. Alasan ini berdasarkan indikator OCB yang dinyatakan oleh Organ, et al (2006) dan Colquitt, et al (2019).

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ (2006: 3) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) *individual behavior that is discretionary, not directly recognized by the formal reward system and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*. OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal. Colquit (2019: 35), *OCB is voluntary employee activities that may or may not be rewarded but that contribute to the organization by improving the overall quality of the setting in which work takes place*. Pendapat ini menjelaskan bahwa OCB adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dengan sukarela baik dihargai maupun tidak tetapi sangat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan keberlangsungan pengaturan pekerjaan dalam organisasi. Meskipun OCB bukan perilaku formal, itu harus memiliki dampak positif bagi organisasi. Sebagaimana pernyataan Robbins dan Judge (2015: 267) OCB ialah perilaku individu yang mendukung fungsi organisasi secara efektif tetapi bukan merupakan kewajiban kerja formal.

Dimensi OCB menurut Organ et al. (2006) adalah sebagai berikut: (1) *Altruism*: Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. (2) *Conscientiousness*: Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. (3) *Sportmanship*: Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. (4) *Courtesy*: Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. (5) *Civic Virtue*: Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Hal senada, Colquitt, et al (2019: 36-38) membagi indikator OCB menjadi 2 (dua) yakni; perilaku kewarganegaraan antarpribadi dan perilaku kewargaan organisasional.

“The first category of citizenship behavior is the one with which you’re most likely to be familiar: interpersonal citizenship behavior: Helping involves assisting coworkers who have heavy workloads, aiding them with personal matters, and showing new employees the ropes when they first arrive on the job. Although helping may require a great deal of time and effort, it often makes a big difference in the lives of others, and for this reason, those who help others often experience positive emotions and a sense of being energized. Courtesy refers to keeping coworkers informed about matters that are relevant to them. Some employees have a tendency to keep relevant facts and events secret. Sportsmanship involves maintaining a good attitude with coworkers, even when they’ve done something annoying or when the unit is going through tough times. The second category of citizenship behavior is organizational citizenship behavior. These behaviors benefit the larger organization by supporting and defending the company, working to improve its operations, and being especially loyal to it. Voice involves speaking up and offering constructive suggestions regarding opportunities to improve unit or organizational functioning or to address problems that could lead to negative consequences for the organization. Civic virtue refers to participating in the company’s operations at a deeper-than-normal level by attending voluntary meetings and functions, reading and keeping up with organizational announcements, and keeping abreast of business news that affects the company. Boosterism means representing the organization in a positive way when out in public, away from the office, and away from work.”

Kategori pertama dari perilaku kewarganegaraan adalah perilaku kewarganegaraan antarpribadi. *Helping* (membantu): Membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat, membantu mereka dengan masalah pribadi, dan menunjukkan kepada karyawan baru saat mereka pertama kali tiba di tempat kerja. *Courtesy* (menghormati): menghormati, menghargai, dan memperhatikan orang lain, menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. *Sportsmanship* (sportif dalam sikap): menjaga perilaku yang baik dengan rekan kerja. Kategori kedua dari perilaku kewarganegaraan adalah perilaku kewargaan organisasional. Perilaku ini menguntungkan organisasi yang lebih besar dengan mendukung dan membela perusahaan, bekerja untuk meningkatkan operasinya, dan sangat setia kepadanya. *Voice* (menyampaikan pendapat): berbicara dan menyampaikan saran yang membangun untuk perubahan organisasi ke arah yang lebih baik. *Civic Virtue* (perilaku bertanggungjawab terhadap organisasi): Tanggung jawab terhadap organisasi, mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk kemajuan organisasi. *Boosteism* (sifat membangkitkan): mewakili organisasi dengan cara berpikir positif dan menyampaikan hal-hal positif tentang organisasi. Fred Luthans (2021: 127) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) *Individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly*

recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization. Perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong berfungsinya fungsi organisasi secara efektif organisasi. Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinco (2018: 36) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviors (OCBs) various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization's social and psychological context.* *Organizational Citizenship Behaviors (OCBs)* berbagai bentuk kerjasama dan membantu orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi. Selanjutnya, Baban Sobandi, Nandang Hidayat, and Sutji Harijanto (2021) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang mencerminkan warga organisasi yang baik, patuh terhadap prosedur ditempat kerja dan bersedia melakukan kegiatan ekstra dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan formal, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas fungsi organisasi

Berdasarkan teori-teori tersebut dapat disintesis *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu dalam organisasi yang secara sukarela bekerja melebihi harapan, tidak secara langsung berkaitan dalam sistem penghargaan/imbalan jasa formal namun berkontribusi pada keefektifan organisasi, dengan memberi teladan pelayanan dan secara keseluruhan berperan aktif dalam mengembangkan kualitas organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: (1). *Altruisme* (Perilaku menolong rekan kerja); (2). *Conscientiousness* (perilaku sukarela bekerja extra role); (3). *Civic Virtue* (perilaku bertanggung bertanggungjawab terhadap organisasi); (4) *Sportmanship* (Perilaku sportif, toleransi); dan (5) *Courtesy* (Perilaku kebaikan , rasa hormat, kesopanan).

B. Status Pegawai Yayasan

Yayasan sebagai badan hukum mempunyai karakter yang khas. Menurut Simamora (2012) Yayasan adalah badan hukum privat yang didirikan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan (UU No. 16/2001) yang selanjutnya diubah dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas UU No. 28/2004) tujuan yayasan ditetapkan secara limitatif yakni; sosial, keagamaan, dan kemanusiaan. Di samping kekayaan dan tujuan, diperlukan organisasi untuk menuju tercapainya tujuan pendirian. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Status adalah keadaan atau kedudukan (orang, badan, dan sebagainya) dalam hubungan dengan masyarakat di sekelilingnya. Sedangkan pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, dan sebagainya). Nama yayasan Jadi status pegawai yayasan yang dimaksud dalam hal ini adalah seluruh guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap yayasan (GTTY) yang bekerja di lingkungan madrasah istiqlal jakarta. Berdasarkan wawancara dengan Kabag. TU madrasah istiqlal jakarta bahwa jumlah seluruh guru baik dari satuan pendidikan KB, RA, MI, MTs, MA adalah 94 orang. Terdiri dari 54 GTY dan 40 GTTY. Data ini yang kemudian akan dijadikan sebagai unit analisis.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan

menggunakan analisis komparasi. Analisis komparasi atau analisis komparatif adalah bentuk analisis data untuk mengetahui perbedaan di antara dua kelompok data atau lebih (Hasan, 2010). Dalam penelitian ini akan membandingkan tingkat OCB pada guru tetap dengan guru tidak tetap yayasan Indonesia.

A. Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, yang mana seluruh populasi digunakan sebagai sumber pengambilan data. Populasi adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoritis menjadi target hasil penelitian (Sukardi, 2007). Hal senada juga dinyatakan oleh Sabar (2007), Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau studi sensus. Berdasarkan pendapat di atas maka, subyek penelitian ini adalah seluruh guru madrasah Istiqlal Jakarta baik guru tetap maupun tidak tetap sebanyak 94 guru.

B. Lokasi dan Subyek Penelitian

Menurut Bungin (2005), untuk menentukan sumber data, penelitian harus menjelaskan dimana data penelitian dapat diperoleh. Lokasi penelitian ini dilakukan di satuan pendidikan KB, RA, MI, MTs, MA Istiqlal, yang beralamat di Masjid Istiqlal. Taman Wijaya Kusuma Jakarta Pusat.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, yang mana seluruh populasi digunakan sebagai sumber pengambilan data. Populasi adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoritis menjadi target hasil penelitian (Sukardi, 2007). Karakteristik khusus populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Istiqlal Jakarta (MIJ), baik laki-laki maupun perempuan yang aktif mengajar sampai saat ini (tahun 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru MIJ terdiri dari 54 Guru Tetap Yayasan (GTY) dan 40 Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY).

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini, variabel-variabel yang akan diukur adalah:

Variabel bebas atau variabel X, yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Penelitian ini variabel bebasnya adalah status guru, yang dibedakan menjadi dua, yaitu guru tetap yayasan dan guru tidak tetap yayasan.

Variabel terikat atau variabel Y, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Penelitian ini variabel terikatnya adalah organizational citizenship behavior (OCB). OCB yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu perilaku kerja yang dimiliki oleh guru yang dilakukan secara sukarela di luar tugas pokok yang telah ditetapkan. Alat ukur yang digunakan adalah skala organizational citizenship behavior (OCB). Semakin tinggi skor total yang diperoleh responden, maka semakin tinggi perilaku OCB.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Sri Setyaningsih (2021) Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala

psikologis dengan menggunakan pemodelan skala *likert*. Pemodelan skala *likert* dalam penelitian ini menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu; (1) selalu, (2) sering, (3) kadang-kadang, (4) pernah, (5) tidak pernah. Ketentuan skoring pada skala OCB disediakan beberapa alternatif jawaban sebagai berikut:
 Sl (Selalu) : perilaku/tindakan dalam pernyataan senantiasa dilakukan guru.
 Sr (Sering) : perilaku/tindakan dalam pernyataan hampir selalu dilakukan guru.
 Kd (Kadang-kadang) : perilaku/tindakan tidak menentu kapan dilakukan.
 P (Pernah) : perilaku/tindakan hanya pernah dilakukan 1-2 kali saja.
 TP (Tidak Pernah) : perilaku/tindakan dalam pernyataan sama sekali tidak pernah dilakukan.

Tabel 1. Ketentuan Skoring Skala OCB

Jawaban	Skor Aitem	
	Favorable	Unfavorable
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Pernah	2	4
Tidak Pernah	1	5

4. HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pemusatan dan penyebaran data OCB pada Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap Yayasan sebagai berikut:

Tabel 2. Ketentuan Skoring Skala OCB

OCB GTY		OCB GTTY	
Mean	59,80	Mean	60,275
Standard Error	0,30	Standard Error	0,267916
Median	60,5	Median	61
Mode	61	Mode	61
Standard Deviation	2,18	Standard Deviation	1,694448
Sample Variance	4,73	Sample Variance	2,871154
Kurtosis	8,03	Kurtosis	1,942809
Skewness	-2,42	Skewness	-1,32157
Range	12	Range	8
Minimum	50	Minimum	55
Maximum	62	Maximum	63
Sum	3229	Sum	2411
Count	54	Count	40

Dari tabel tersebut, didapatkan bahwa nilai OCB ditinjau dari status guru, maka nilai rata-rata OCB pada Guru Tetap Yayasan (GTY) sebesar 162,98 dan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) sebesar 171,83. Standar deviasi pada nilai OCB GTY sebesar 2,03 dengan nilai tertinggi sebesar 167 dan nilai terendah sebesar 157. Sementara itu, standar deviasi pada nilai OCB GTTY sebesar 12,80 dengan nilai tertinggi sebesar 199 dan nilai terendah sebesar 151.

Tabel 3.1 Distribusi Frekuensi OCB GTY

KATEGORI	INTERVAL KELAS	F	%
Sangat Tinggi	> 61,971	6	11,11
Tinggi	59,796 - 61,971	31	57,41
Rendah	57,621 - 59,796	13	24,07
Sangat Rendah	< 57,621	4	7,41
	Jumlah	54	100

Tabel 3.2 Distribusi Frekuensi OCB GTTY

KATEGORI	INTERVAL KELAS	F	%
Sangat Tinggi	> 61,971	8	20,00
Tinggi	59,796 - 61,971	24	60,00
Rendah	57,621 - 59,796	5	12,50
Sangat Rendah	< 57,621	3	7,50
	Jumlah	40	100

Berdasarkan distribusi frekuensi OCB pada guru tetap yayasan madrasah istiqlal Jakarta di atas, data subyek penelitian menunjukkan bahwa terdapat 6 guru atau 11,11% mempunyai tingkat OCB yang tergolong sangat tinggi, 31 guru atau 57,41% mempunyai OCB yang tergolong tinggi, 13 guru atau 24,07 tingkat OCB rendah, dan 4 guru atau 7,41.

Sedangkan distribusi frekuensi OCB pada guru tidak tetap yayasan terdapat 8 guru atau 20% mempunyai tingkat OCB sangat tinggi, 24 guru atau 60% tingkat OCB tinggi, 5 guru atau 12,50% tingkat OCB rendah, dan 3 guru atau 7,50%.

Guru sebagai pelaksana pendidikan dihadapkan pada perubahan yang cepat dan permintaan standar yang tinggi serta peningkatan mutu, sehingga mengharuskan guru memperbarui dan meningkatkan ketrampilan selama proses pembelajaran. Menurut Srimulyani (2012), dalam perilaku keorganisasian, persoalan yang umumnya dihadapi institusi pendidikan dan guru berkaitan dengan perilaku penting dari seorang pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu perilaku *extra-role* atau perilaku baik warga organisasi yang populer sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat OCB GTTY kategori sangat tinggi lebih banyak jika dibandingkan dengan OCB GTY. Artinya, guru yang berstatus tidak tetap akan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja sesuai aturan, bahkan mereka rela fingerprint (masuk dan pulang) diluar ketentuan yang ada. Sedangkan kategori tinggi GTY lebih banyak dibandingkan GTTY, hal ini disebabkan karena mereka yang sudah lama mengabdikan menjadikan profesi mengajar itu sebagai ladang pahala mereka, Madrasah Istiqlal Jakarta itu bukan satu-satunya sumber penghasilan mereka.

Sedangkan tingkat OCB GTTY kategori “rendah” lebih sedikit dibandingkan GTY, artinya mereka guru-guru tidak tetap akan menunjukkan kinerja yang baik, harapan terbesarnya adalah mereka dapat diangkat menjadi guru tetap yayasan. Namun untuk tingkat OCB kategori sangat rendah baik GTY maupun GTTY adalah sama. Artinya di madrasah istiqlal jakarta hanya 7 % guru yang memiliki tingkat OCB yang sangat rendah. Upaya yang bisa dilakukan oleh pihak yayasan adalah memberikan pembinaan, pelatihan, upgrading, dan lain-lain secara berkala.

5. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji perbedaan OCB pada guru Madrasah Istiqlal Jakarta (MIJ) ditinjau dari status pegawai yayasan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan tingkat organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SMK ditinjau dari status pegawai, dalam hal ini Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY). Hal ini menunjukkan bahwa baik guru GTY maupun guru GTTY mempunyai tingkat OCB yang berbeda, baik dari aspek *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy* dan *sportmanship*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan.

A. Bagi Subyek Penelitian / Guru

Guru diharapkan dapat meningkatkan OCB, baik pada aspek *altruism*, yaitu perilaku membantu rekan sesama guru; *conscinetiousness*, yaitu perilaku melebihi prasyarat minimum yang berhubungan dengan tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan; *civic virtue*, yaitu keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi, *courtesy*, yaitu perilaku yang bertujuan untuk mencegah masalah dalam hubungan interpersonal dengan rekan sesama guru dan *sportmanship*, yaitu kemauan untuk menahan diri dari aktivitas mengeluh.

B. Bagi Sekolah

Sekolah diharapkan dapat mengadakan pelatihan untuk meningkatkan OCB guru karena walaupun perilaku OCB itu tidak tertulis pada peraturan sekolah, tetapi sangat berdampak bagi keefektifan sekolah. Status guru hendaknya tidak menjadi perbedaan dalam meningkatkan OCB pada guru, baik GTY maupun GTTY bisa saling *sharing* mengenai hal-hal apa saja yang telah dilakukan pada guru agar guru bisa nyaman bekerja di sekolah tersebut dan bisa berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi referensi awal untuk melakukan penelitian berikutnya. Peneliti selanjutnya hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat OCB pada guru, seperti masa kerja, jenis kelamin, kepribadian dan budaya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J. DuBrin. *Fundamentals of Organizational Behavior*. Sixth Edition. United States of America: Academic Media Solutions: 2019
- Baban Sobandi, Nandang Hidayat, and Sutji Harijanto, "Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Penguatan Iklim Organisasi Dan Adversity Quotient," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2021): 114–22, <https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/4234>Bungin, B. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Colquitt, Jason et al. *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: IMPROVING PERFORMANCE AND COMMITMENT IN THE WORKPLACE*, Sixth

- Edition. New York: McGraw-Hill Education, 2019
- Diana Yusyanti, "Jur Na 1 R Ec Hts BP Jur 1 R Ec Hts Ind," *Media Pembinaan Hukum Nasional* 1, no. 10 (2012): 277–94, http://rechtsvinding.bphn.go.id/artikel/ART_5_JRV_4.1_WATERMARK.pdf
- Fred Luthans. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* Fourteenth Edition. United States of America: Information Age Publishing, 2021
- Hasan, I. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Organ, Dennis W, Philip M Podsakoff, Scott B. MacKenzie. *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London, Sage Publications: 2006
- Srimulyani, V.A. 2012. *Anteseden Organizational Citizenship Behaviour: Studi Pada Guru-Guru SMA di Kota Madiun*. Widya Warta No.01 Tahun XXXVI/Januari 2012.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior, 18th edition*, United States: Pearson Education 2019
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Setyaningsih, 2021, Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) dan Metode Sitorem. Penerbit ALFABETA Bandung
- Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinco. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality, Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill Education, 2018