

## Tingkat *organizational citizenship behavior* guru bimbingan dan konseling

Azizha Finanda P.<sup>1</sup>, Dian Renata<sup>2</sup>, Hengki Satrianta<sup>3\*</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

<sup>2,3\*)</sup> Dosen Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

<sup>\*)</sup> hengkibk12@gmail.com

### Article History:

Received: 22/05/2023;

Revised: 18/06/2023;

Accepted: 25/06/2023;

Published: 30/06/2023.

### How to cite:

Finanda P., A., Renata, D., & Satrianta, H. (2023) Tingkat *organizational citizenship behavior* guru bimbingan dan konseling. *Orien: Cakrawala Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), pp. 47-52. DOI: 10.30998/ocim.v3i1.9008



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. © 2023, Finanda P., Renata, & Satrianta.

**Abstrak:** tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tingkat *organizational citizenship behavior* pada guru Bimbingan dan Konseling. Studi ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis survei. Penelitian ini dilakukan pada guru tingkat sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan negeri di Kota Kendari. Penelitian ini merupakan penelitian populasi sehingga keseluruhan guru Bimbingan dan Konseling tingkat sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan negeri di Kota Kendari berjumlah 60 orang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui skala *organizational citizenship behavior*. Data dianalisis secara deskriptif menggunakan analisis persentase. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* guru Bimbingan dan Konseling berada pada kategori sedang. Dibutuhkan upaya untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru Bimbingan dan Konseling.

**Kata Kunci:** *organizational citizenship behavior*, guru bimbingan dan konseling

**Abstract:** the aim of this study was to describe the level of organizational citizenship behavior in Guidance and Counseling teachers. This study is a quantitative research with a survey type. This research was conducted on teachers at the senior high school and state vocational high schools in Kendari City. This research is a population study so that a total of 60 Guidance and Counseling teachers at the senior high school and state vocational high schools in Kendari City are the sample in this study. Data is collected through the organizational citizenship behavior scale. Data were analyzed descriptively using percentage analysis. The results of the study concluded that the level of organizational citizenship behavior of Guidance and Counseling teachers is in the medium category. Efforts are needed to improve organizational citizenship behavior in Guidance and Counseling teachers.

**Keywords:** organizational citizenship behavior, guidance and counseling teachers

## Pendahuluan

Mencermati keprofesionalan guru merupakan hal yang relatif sulit dilakukan. Makna keprofesionalan adalah hal yang bersifat akrab dan individu hanya mampu melihat dari gejala-gejala yang nampak. Terkait hal tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan pada awal Februari 2023 untuk mengamati bagaimana tingkat kinerja guru Bimbingan dan Konseling (BK) pada beberapa Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Kendari. Studi pendahuluan dilakukan menggunakan teknik observasi dan wawancara.

Melalui kedua teknik ini diperoleh informasi mengenai kinerja pada beberapa guru BK yang menjadi informan.

Melalui teknik observasi diketahui bahwa terdapat salah seorang guru BK yang enggan membantu rekan sejawat (guru BK lain) dalam pembuatan administrasi seperti laporan hasil kegiatan konseling maupun Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL) BK. Selain itu ditemukan tidak adanya inisiatif dalam bekerja sehingga alur pekerjaan masih berada pada pola yang sama, tanpa inovasi. Diperoleh pula informasi melalui seorang informan bahwa yang bersangkutan ketika membuat RPL sering mengalami kesulitan namun tidak tahu harus mendiskusikan hal tersebut. Ditanya apa yang menyebabkan hal itu terjadi, informan menjawab sekalipun berada pada wilayah kerja yang sama namun informan merasa tidak ada proses bahu-membahu dalam penyiapan administrasi BK dalam menyambut tahun pelajaran baru. Informan lain pula menuturkan bahwa sering mengalami ketidakpercayaan diri dalam membuat RPL. Hal ini mengakibatkan guru BK menjadi cemas ketika akan dilakukan supervisi oleh pengawas dari dinas.

Informan lain pula menjelaskan bahwa sering terjadi konflik dalam penanganan masalah siswa. Penyebabnya terkait kesalahpahaman dalam berkomunikasi. Sesama guru BK terkadang menjadi saling berdebat untuk membantu penanganan masalah siswa. Tak jarang setelah berdebat maka komunikasi pun menjadi renggang. Hal-hal semacam ini terjadi misalnya pada saat menerima kedatangan orang tua atau wali peserta didik. Guru BK saling menunjuk atau saling memberi instruksi agar guru tersebut yang menemui orang tua peserta didik. Namun guru yang diminta tolong bertemu dengan orang tua malah memerintahkan kembali kepada guru yang memberi perintah sebelumnya. Akibatnya terjadi perdebatan untuk memutuskan siapa yang mestinya bertemu dengan orang tua peserta didik tadi. Informan menyampaikan hal seperti ini sering terjadi dan tak jarang menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Uraian-uraian tersebut di atas menggambarkan bahwa ada permasalahan menyangkut kinerja guru BK yang terjadi di SMA dan SMK Negeri Kota Kendari. Adanya keengganan untuk membantu rekan sejawat, kurang yakin pada kemampuan diri sendiri dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, hingga perselisihan pendapat dalam berkomunikasi menjadi indikator yang nampak berdasarkan hasil studi pendahuluan. Keengganan memberikan bantuan dalam bekerja serta tanpa ada inovasi dalam bekerja dalam kajian manajemen pendidikan merupakan istilah untuk menjabarkan fenomena *Organizational Citizenship Behavior*.

*Organizational Citizenship Behavior* telah didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan secara sukarela yang mempromosikan efektivitas organisasi tetapi tidak secara eksplisit dihargai oleh organisasi (Velickovska, 2017). Perilaku ini merupakan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi, dalam hal ini sekolah namun perilaku tersebut tidak mendapatkan apresiasi dari organisasi dalam hal ini sekolah. Contoh dari *Organizational Citizenship Behavior* antara lain kesediaan membantu rekan sejawat mengenali dan memahami areal kerjanya, memberikan contoh kehadiran, membuat saran yang tepat waktu kepada pihak-pihak yang tepat dan di forum yang tepat untuk operasi yang lebih efisien, mampu bertindak untuk mencegah atau menyelesaikan konflik antarrekan kerja, atau secara spontan membantu rekan kerja yang memiliki masalah atau tugas yang mendesak (Mahayasa & Suartina, 2019).

*Organizational Citizenship Behavior* adalah tipikal perilaku yang mendatangkan banyak manfaat, tidak hanya bagi individu maupun bagi organisasi. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengungkap itu. Salah satunya hasil penelitian Antari (2021) diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini memberi makna bahwa semakin dilaksanakan *Organizational Citizenship Behavior* oleh guru, maka semakin meningkatkan capaian hasil kerjanya. Selain itu, temuan penelitian ini

memberikan indikasi bahwa peningkatan pelaksanaan *Organizational Citizenship Behavior* yang cenderung mengedepankan perilaku sportif dalam bekerja (*sportsmanship*) mampu meningkatkan capaian kerja pegawai, terutama pada kuantitas hasil kerjanya (Antari, 2021). Sekalipun demikian terdapat penelitian lain yang menyatakan hasil sebaliknya.

Penting untuk mengetahui bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada guru BK. Sebab guru BK senantiasa dituntut menjadi pendidik yang humanis dalam segala aspek. Untuk itu melalui penelitian ini akan diupayakan deskripsi mengenai tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki oleh guru BK tingkat SMA dan SMK Negeri di Kota Kendari. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara dalam hal pengoptimalan peran dan fungsi guru BK dalam konteks kinerjanya.

## Metode

---

Penelitian ini dilakukan pada guru BK tingkat SMA dan SMK di Kota Kendari. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang guru BK. Sampel ditarik menggunakan *total sampling technique* sehingga keseluruhan populasi merupakan sampel penelitian (Hardani et al., 2020). Untuk itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang guru. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui skala *Organizational Citizenship Behavior*. Skala dibentuk dari indikator *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Organ et al., 2006; Thiruvankadam & Durairaj, 2017). Skala ini terdiri dari 16 butir yang telah valid dengan koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,725. Hasil ini menyatakan bahwa instrumen ini bersifat reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian (Setyawarno, 2016). Data dianalisis menggunakan analisis persentase (Yusuf, 2014) untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* guru BK itu sendiri. Data dikategorikan melalui pengkategorian data ordinal yang terdiri dari norma rendah, sedang, dan tinggi (Azwar, 2012).

## Hasil dan Diskusi

---

Data variabel *Organizational Citizenship Behavior* diukur dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari 16 butir pernyataan dengan alternatif jawaban dari skala satu sampai dengan lima. Berdasarkan hal tersebut maka skor terendah untuk setiap butir pernyataan sebesar satu dan skor tertinggi untuk setiap butir pernyataan adalah lima. Secara umum skor terendah yang dicapai oleh responden ketika menjawab dengan skor minimum adalah 16 dan skor tertinggi adalah 80.

Adapun data hasil penelitian pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* disajikan melalui diagram 1 berikut.

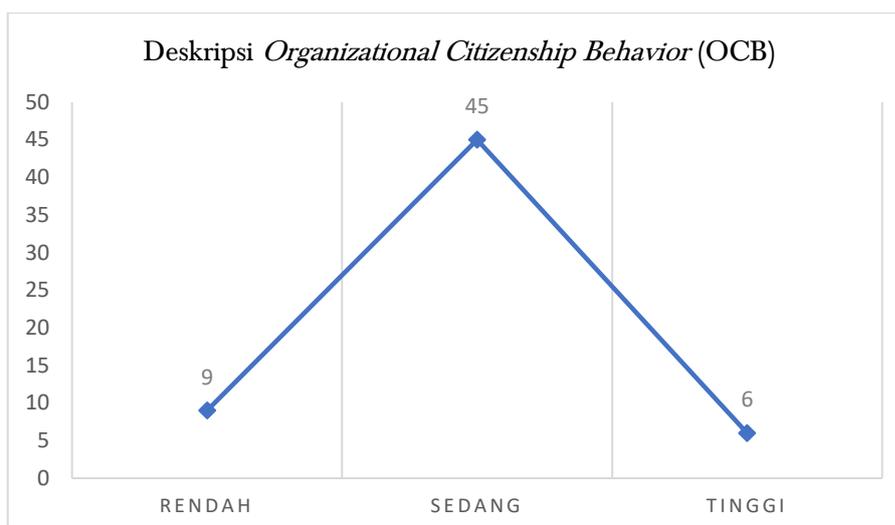


Diagram 1. Deskripsi *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan diagram 1 dapat dijelaskan bahwa dari 60 sampel penelitian yang mengisi kuesioner, terdapat sembilan (15%) guru BK yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* dengan kategori rendah, 45 (75%) guru BK yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang sedang, dan enam (10%) guru BK dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi. Secara umum diketahui bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* sampel berada pada kategori sedang. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa guru BK di SMA dan SMK Negeri Kota Kendari memiliki *Organizational Citizenship Behavior* pada tingkat yang sedang.

Hal ini dapat dijelaskan melalui temuan peneliti yaitu (1) adanya kesadaran dari guru BK untuk memprioritaskan pekerjaan daripada urusan pribadi, (2) kesediaan guru BK ikut serta dalam kegiatan sekolah, walaupun ditemukan pula guru BK yang hanya ingin bekerja maksimal ketika ada insentif atau honor yang akan diperoleh, (3) kesediaan guru BK untuk bahu-membahu dalam pembuatan perangkat layanan, dan (4) kesediaan guru BK untuk bekerja secara tulus dan ikhlas jika diberikan tugas tambahan. Hal ini menggambarkan bahwa aspek-aspek *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* telah dimiliki oleh guru BK di SMA dan SMK Negeri Kota Kendari.

*Organizational Citizenship Behavior* dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai perilaku kewargaan organisasional. Konsep *Organizational Citizenship Behavior* muncul pada awal 1980-an untuk menggambarkan perilaku karyawan dalam sistem sosial organisasi yang berbeda (Pickford & Joy, 2016). *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mempromosikan fungsi organisasi yang efisien dan efektif (Organ et al., 2006). Definisi ini mencakup makna *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang bersifat diskresi, atau bebas bertindak. Artinya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dilakukan atas kebebasan individu untuk bertindak tanpa dorongan pihak lain. Atau *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang timbul atas dasar penilaian sendiri. Perilaku ini tidak mengharapkan imbalan namun memiliki dampak yang besar bagi pengembangan organisasi.

Pendapat lain mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan (Mahayasa & Suartina, 2019). Artinya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki tujuan untuk memajukan organisasi serta tanpa disadari terarah pada harapan untuk membesarkan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior*

juga diartikan sebagai perilaku informal yang ditampilkan oleh pekerja dalam organisasi (Velickovska, 2017). Dalam pandangan tersebut dimaknai bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang bersifat informal atau dengan kata lain *Organizational Citizenship Behavior* ditunjukkan oleh perilaku-perilaku yang bersifat sederhana.

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang penting untuk dikembangkan dalam ranah organisasi. Dalam sebuah studi ditemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berkorelasi negatif dengan *burnout* pada pekerja (Malekar, 2020). Ini menggambarkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mampu mereduksi potensi terjadinya efek negatif dalam dunia kerja. Semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* pula akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan sebuah pendapat yang mengemukakan bahwa kondisi *Organizational Citizenship Behavior* tinggi menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan dan organisasi guru sehingga guru juga melakukan hasil kerja yang positif. Ini berarti bahwa guru dengan *Organizational Citizenship Behavior* akan membawa organisasi mereka ke tingkat kinerja yang lebih tinggi (Hutagalung et al., 2020).

*Organizational Citizenship Behavior* yang identik dengan perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. *Organizational Citizenship Behavior* menjadi sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi terutama dalam jangka waktu yang panjang (Lubis, 2016). Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Hal ini kian menguatkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu hal pokok yang turut perlu dimiliki oleh seorang guru.

## Simpulan

---

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa guru BK di SMA dan SMK Negeri Kota Kendari memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang sedang. Untuk itu dibutuhkan upaya untuk lebih meningkatkan lagi *Organizational Citizenship Behavior* ini. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara diharapkan mampu membuat kebijakan dengan mempertimbangkan aspek psikologis tanpa melibatkan aspek-aspek lain yang terkait. Bukti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sebagai bagian aspek psikologis yang turut berpengaruh terhadap kinerja guru perlu dipertimbangkan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan mengenai aspek kinerja pada guru.

## Ucapan Terima Kasih

---

Terima kasih disampaikan kepada seluruh kepala SMA dan SMK yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian. Juga kepada guru Bimbingan dan Konseling yang dengan secara sukarela menjadi sampel pada penelitian disampaikan terima kasih. Semoga tulisan ini mampu memberikan sumbangsih bagi pengembangan kehidupan guru di Indonesia.

## Daftar Rujukan

---

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologis*. Pustaka Pelajar.

- Hardani, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu. [https://www.researchgate.net/profile/Hardani-Hardani/publication/340021548\\_Buku\\_Metode\\_Penelitian\\_Kualitatif\\_Kuantitatif/links/5e72e011299bf1571848ba20/Buku-Metode-Penelitian-Kualitatif-Kuantitatif.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Hardani-Hardani/publication/340021548_Buku_Metode_Penelitian_Kualitatif_Kuantitatif/links/5e72e011299bf1571848ba20/Buku-Metode-Penelitian-Kualitatif-Kuantitatif.pdf)
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326.
- Lubis, A. (2016). Implementasi dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dengan kinerja organisasi. *El-Qanuniy*, 2(1), 111–122.
- Mahayasa, I. G. A., & Suartina, I. W. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 16–20. <https://doi.org/10.36733/juima.v9i2.550>
- Malekar, S. S. (2020). Organizational Citizenship Behavior: A Review. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 11(2), 89–104. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2020.10031493>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents & Consequences*. SAGE Publications, Inc. <http://library.lol/main/423E145361C31CE7DCD1A377C2BE1B0D>
- Pickford, H. C., & Joy, G. (2016, August). Organizational citizenship behaviours: definitions and dimensions. *Mutually in Business, Briefing N*(August 2016), 1–16. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2893021](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2893021)
- Setyawarno, D. (2016). *Panduan Statistik Terapan Untuk Penelitian Pendidikan: Analisis Data Penelitian Dalam Bidang Pendidikan Dengan Aplikasi SPSS Versi 22*. FMIPA UNY. <https://staia.ac.id/wp-content/uploads/2021/11/panduan-spss-22-untuk-penelitian-pendidikan.pdf>
- Thiruvenkadam, T., & Durairaj, I. Y. A. (2017). Organizational Citizenship Behavior: Its Definitions and Dimensions. *GE-International Journal of Management Research*, 5(5), 46–55. [https://www.researchgate.net/publication/331399532\\_ORGANIZATIONAL\\_CITIZENSHIP\\_BEHAVIOR\\_ITS\\_DEFINITIONS\\_AND\\_DIMENSIONS](https://www.researchgate.net/publication/331399532_ORGANIZATIONAL_CITIZENSHIP_BEHAVIOR_ITS_DEFINITIONS_AND_DIMENSIONS)
- Velickovska, I. (2017). Organizational Citizenship Behavior-Definition, Determinants And Effects. *Engineering Management*, 3(1), 40–51. [https://menadzment.tfbor.bg.ac.rs/english/wp-content/uploads/sites/2/2017/02/3\\_1\\_40-51.pdf](https://menadzment.tfbor.bg.ac.rs/english/wp-content/uploads/sites/2/2017/02/3_1_40-51.pdf)
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. Kencana Prenadamedia Group.

---

**Competing interests:**

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

---