

# Strategi Peningkatan Produktivitas Guru SMAN di Kabupaten Flores Timur Melalui *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Hermania Bhoki<sup>a,\*</sup>, Totok S. Florentinus<sup>b</sup>, Y.L. Sukestiyarno<sup>b</sup>, Tri Suminar<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Sekolah Tinggi Pastoral Reinha Lantuka-Lantuka, Flores Timur, NTT, Indonesia.

<sup>b</sup>Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia.

\* Alamat Surel: hermaniacarola@yahoo.co.id

## Abstrak

Guru produktif menjadikan produktivitas sebagai filosofi hidupnya. Bagi guru produktif, pekerjaan merupakan hal sentral yang harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk menjangkau prestasi yang tinggi. Guru produktif akan menggunakan segala kemampuannya untuk mengelola pekerjaan demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi yakni lulusan berkualitas tinggi. Fakta menunjukkan bahwa produktivitas guru rendah karena OCB guru masih rendah. Tujuan penelitian ini untuk mengungkap pengaruh OCB terhadap peningkatan produktivitas guru. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru SMAN di Kabupaten Flores Timur berjumlah 223 orang, dengan teknik sampling acak sederhana terpilih 143 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknis analisis data menggunakan uji pengaruh dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas guru SMAN dipengaruhi oleh OCB guru. Direkomendasikan, guru sebagai aktor utama pendidikan perlu memiliki OCB yakni perilaku ekstra peran; dengan hati ikhlas mau melakukan pekerjaan melebihi tugas formal yang ada dalam deskripsi tugas pokok dan fungsi.

## Kata kunci:

*Organization Citizenship Behavior* (OCB), Produktivitas

© 2019 Dipublikasikan oleh Universitas Negeri Semarang

## 1. Pendahuluan

Guru produktif menjadikan produktivitas sebagai filosofi hidup yang membentuk sikap mental selalu berdaya juang, bekerja maksimal menggunakan semua kemampuan pikiran dan tubuh, memusatkan perhatian untuk mengelola pekerjaan dan menata eksistensinya sebagai guru yang mampu menjangkau prestasi dengan produktivitas kerja yang tinggi (Drucker, 1986: 131). Produktivitas guru dapat diukur berdasarkan pada kemampuan guru bekerja maksimal secara efektif dan efisien dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan menggunakan semua sumber daya berupa tenaga, waktu dan sarana prasarana pendidikan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal yakni lulusan berkualitas yang dapat melanjutkan pendidikan ke sekolah berkualitas di jenjang yang lebih tinggi tanpa halangan akademis yang rendah (Sedarmayanti, 2009: 60). Guru produktif memiliki moto hidup “hari ini menjadi lebih baik dari kemarin, dan untuk maju, harus melampaui apa yang ada hari ini”. Dengan demikian, guru dapat menampilkan diri sebagai pendidik profesional sebagaimana amanat Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, ayat 1 dan 4 dan Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 1. Sejatinya, untuk pendidikan yang berkualitas, sekolah mesti memiliki guru produktif yang mampu bekerja maksimal menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien serta berhasil dan unggul karena memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi (Sedarmayanti, 2009: 56).

Namun fenomena kontradiktoris menunjukkan bahwa banyak guru belum produktif. Hal ini dapat dipahami karena beberapa fenomena gab yang dapat diangkat antara lain; Terkait produktivitas di Indonesia gab menunjukkan bahwa; 1) Produktivitas kerja Indonesia hanya berada pada urutan ke 36 dari 137 negara, meningkat hanya 3,1% per tahun (Sekretariat Nasional ASEAN, 2018, 7 Maret). 2) Tahun 2015 sampai 2016 produktivitas kerja di Indonesia mengalami kenaikan tetapi hanya 2,5% saja

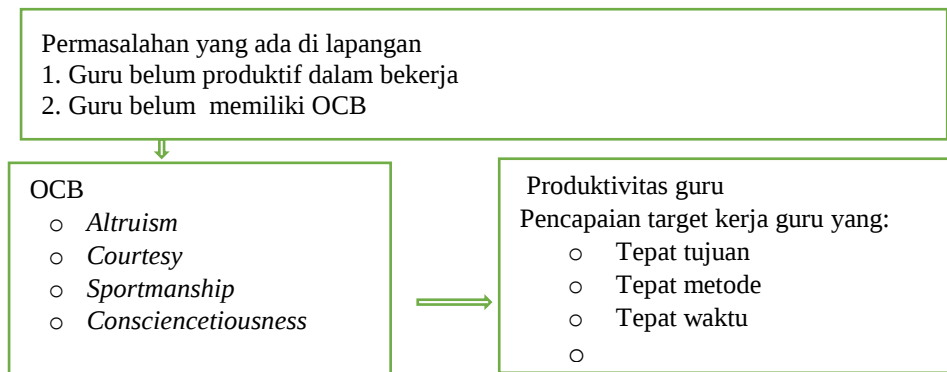
## To cite this article:

Hermania Bhoki, Totok S. Florentinus, Y.L. Sukestiyarno & Tri Suminar (2019). Strategi Peningkatan Produktivitas Guru SMAN Di Kabupaten Flores Timur Melalui *Organization Citizenship Behavior* (OCB). *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES*

(Pransuamitra, 2019, 1 Mei). II. Guru belum produktif menyebabkan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia rendah. Data SDM rendah antara lain; 1) Human Capital Indeks (HCI) Indonesia tahun 2019 hanya 0,53% urutan ke 87 dari 157 negara (Kontan Nasional, 2018, 1 Agustus). 2) Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Propinsi NTT tahun 2019 hanya 63, 39%, urutan ke 32 dari 34 Propinsi di Indonesia (BPS NTT 2019). 3) Indeks Pembangunan Manusia Kabupaten Flores Timur hanya 61, 90%, urutan 9 dari 22 Kabupaten yang ada di Propinsi NTT (BPS Kabupaten Flores Timur 2019). III. Guru produktif masih sulit ditemui di sekolah-sekolah. Karena itu pemerintah mengadakan Uji Kompetensi Guru, namun hasil menunjukkan gab antara lain; 1) Hasil UKG Nasional tahun 2012 hanya 42, 25 % (Rusyan dan Suherla 2011:1). 2) Hasil UKG Nasional tahun 2014 hanya 40,7 %, tahun 2015, 50,5%, tahun 2016, 60,49%, tahun 2017, 80% tapi dirasa terlalu berat. 3) Hasil UKG 2 kompetensi, yakni pedagogik dan profesional tahun 2015 hanya 53, 02%, (Jilan, 2018, 1 September), 4) Hasil UKG SMA tahun 2015 secara nasional hanya 45, 38%, tahun 2016, hanya 66,66%, tahun 2017, hanya 69, 55% masih dibawah standar minimal 70% dari nilai maksimal 100% (Paramita, 2018, 27 November). IV. Hasil UKG SMA rendah mengakibatkan lulusan SMA bermutu rendah. Data yang mendukung antara lain; 1) Dari ribuan SMA di Indonesia, hanya 15 SMA saja yang meraih nilai murni terbaik dalam UNBK (Harususilo, 2019, 6 Agustus). 2) Dari 499 SMA di NTT, hanya 2 SMA yang mencapai nilai rata-rata UN di atas 70 dan hanya 5 SMA saja yang memperoleh rata-rata nilai berkisar antara 60 sampai dibawah 70 (BPS NTT 2019). 3) Dari 499 SMA di NTT hanya 5 SMA yang meraih nilai UNBK terbaik, itupun hanya berkisar 57,45% - 75% dan hanya diraih oleh SMA swasta Katolik termasuk yang berbasis Seminari (Floresa, Independen, terpercaya, 2017, 5 Mei). 4) Peringkat 10 besar UN berbasis kertas pun, hanya diraih oleh sekolah-sekolah tersebut yang berasrama dengan kisaran nilai 54-74 saja (Min, 2018, 5 Mei). Semua SMAN di Kabupaten Flores Timur tidak dapat menjangkau prestasi tersebut. 5) Hasil UKG 2 kompetensi yakni pedagogik dan profesional di Kabupaten Flores Timur masih memiliki nilai dibawah 75 dan khusus bagi guru SMA hanya mencapai nilai 27,77% (Data Dinas PKO Kabupaten Flores Timur, 2018). V. Wawancara dengan Koordinator Pengawas lingkup Dinas PKO Kabupaten Flores Timur, Ketua Kelompok Kerja Kepala Sekolah Dinas PKO Kabupaten Flores Timur, dan Wakil Kepala sekolah SMA Negeri 1 Lantuka disimpulkan bahwa UKG SMA di Kabupaten Flores Timur yang rendah disebabkan oleh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) guru yang rendah.

Sebaliknya, jika guru memiliki OCB maka guru akan bertanggungjawab, tidak bekerja seadanya, dalam menunaikan tugas pokoknya dan dengan hati ikhlas mau berperan ekstra, kreatif, bekerja lebih dari tuntutan tugas pokok dan fungsi secara efektif dan efisien. Sejalan pembicaraan tentang pentingnya OCB, beberapa penelitian menemukan bahwa; OCB dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan dan organisasi (Rastgar *et.al.*; 2012). Karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi tugas formal dikategorikan sebagai karyawan berproduktivitas tinggi yang mampu menjadikan organisasinya sukses dan produktif (Tambe dan Shander, 2015: 1-2). OCB akan membentuk karyawan mau berperan ekstra yang terlihat ketika karyawan mau berinisiatif dan kreatif bekerja lebih dari deskripsi pekerjaannya. Perilaku seperti ini sangat dibutuhkan oleh organisasi (Knez, *et.al.*, 2019:1). OCB berkontribusi pada organisasi serta meningkatkan produktivitas kolega, manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki oleh manajemen dan organisasi secara keseluruhan (Muzakki, *et.al.*, 2019: 38). OCB berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui beberapa antecedent dari OCB seperti, *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue dan conscientiousness* (Barsulai *et.al.*, 2019: 2-3). Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut di atas, Bergeron *et.al.*, dalam penelitiannya mengatakan bahwa, OCB telah terbukti penting untuk organisasi namun hanya sedikit terkait dengan individu. OCB yang diarahkan dalam perekrutan memiliki dampak negatif pada produktivitas individu (Bergeron *et.al.*, 2014: 99). Florea juga mengatakan bahwa OCB berdampak negatif pada kinerja, khususnya pada kinerja tenaga penjual yang tidak mandiri dapat memengaruhi produktivitas yang diinginkan (Florea, 2015, *Trending topic* 15 Juni).

Adanya perbedaan antara teori dan kenyataan, hasil kajian penelitian terdahulu, dan *research gap* terkait dengan isu-isu produktivitas dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) memotivasi penulis untuk melakukan penelitian untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap produktivitas guru. Hipotesis penelitian ini adalah *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas. Kerangka konseptual hipotesis penelitian ini dapat terlihat pada gambar berikut.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Peningkatan Produktivitas Guru

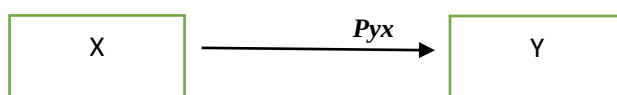
## 2. Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Atas Kabupaten Flores Timur sebanyak 223 orang (Sugiyono, 2011: 117). Sampel (Sugiyono, 2013:148) diambil dengan teknik acak sederhana (Sugiyono, 2014: 165) dan dihitung berdasarkan rumus Slovin (Sujana, 2010:61). Dari populasi sebanyak 223 orang diperoleh sampel sebanyak 143 orang.

Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari; (1) *Organisasi Citizenship Behavior* (OCB) adalah; penilaian responden terhadap perilaku ekstra peran guru yang meningkatkan efektifitas dan efisiensi fungsi sekolah sebagai organisasi pendidikan meliputi dimensi, 1), *Altruism*, 2) *Courtesy*, 3) *Sportmanship*, 4) *Conscientiousness*. (2) Produktivitas guru adalah penilaian responden terhadap pencapaian target kerja guru yang maksimal, diukur berdasarkan prinsip efektifitas dan efisiensi dari dimensi; 1) tepat waktu, 2) tepat metode, 3) tepat waktu. Setiap item pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2014:168), dan jawaban setiap item disediakan rentang skala 1 sampai 5.

Data dianalisis dengan statistik deskriptif, statistik inferensial, dan pengujian model kausal. Statistik deskriptif untuk memberi penjelasan tentang data yang diperoleh dari masing-masing variabel. Statistik inferensial untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Pengujian model kausal untuk memperoleh nilai parameter koefisien pengaruh dari masing-masing jalur yang terdapat pada model.

### Kerangka hubungan kausalitas antar variabel dalam penelitian ini



**Gambar 2.** Hubungan Kausalitas antar Variabel

Klasifikasi:

- 1). Variabel bebas: Organization Citizenship Behavior (OCB) (X)
- 2). Variabel terikat: Produktivitas Guru (Y)

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Hasil deskripsi data variabel OCB (X) dan produktivitas guru (Y) terdapat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Hasil perhitungan statistik deskriptif

| Keterangan      | X       | Y       |
|-----------------|---------|---------|
| Rata-rata       | 160,50  | 149,52  |
| Stadar Error    | 0,83    | 0,71    |
| Median          | 160     | 149     |
| Modus           | 160     | 146     |
| Standar Deviasi | 9,88    | 8,46    |
| Varians         | 97,7025 | 71,5188 |
| Rentang         | 47      | 46      |
| Terendah        | 141     | 122     |
| Tertinggi       | 172     | 169     |
| Jumlah Skor     | 22951   | 21382   |
| Ukuran Sampel   | 143     | 143     |

Sumber: Data yang diolah tahun 2019

Dari tabel 1, dapat dijelaskan bahwa analisa statistik deskriptif diperoleh variabel OCB (X) memiliki standar error sebesar 0,83 dengan standar deviasi sebesar 9, 88, dan variabel produktivitas diperoleh standar error 0,71 dan standar deviasi sebesar 8,46. Pengujian persyaratan analisis jalur untuk estimasi linearitas hubungan antar variabel X terhadap Y dilakukan dengan uji normalitas, uji signifikansi dan linearitas regresi. Dari hasil uji normalitas galat taksiran regresi X terhadap Y diperoleh nilai Lhitung = 0,0604 < Ltabel (n = 143 = 0,05) sebesar 0,074 maka sebaran data produktivitas atas OCB berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**Tabel 2.** Hasil pengujian Normalitas galat taksiran Regresi X atas Y

| Galat Taksiran regresi | n   | Lhitung | Ltabel<br>$\alpha = 0.05$ | Keterangan           |
|------------------------|-----|---------|---------------------------|----------------------|
| Y atas X               | 143 | 0,0604  | 0,074                     | Berdistribusi Normal |

Sumber data yang diolah tahun 2019

Uji signifikansi dan linearitas regresi dilakukan dengan kriteria regresi signifikan: F hitung > F tabel pada baris regresi; dan regresi linear: Fhitung < F tabel pada baris tuna cocok untuk mengetahui apakah sampel yang berdistribusi normal memiliki persamaan regresi berarti dan linear dan hubungan antara variabel signifikan atau tidak. Dari hasil uji signifikansi dan Linearitas regresi Produktivitas atas OCB diperoleh konstanta regresi a = 57,34 dan koefisien regresi b = 0,59. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $Y = 57,34 + 0,59X$ . Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dalam tabel ANAVA berikut:

**Tabel 3.** ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas

Persamaan Regresi  $Y = 57,34 + 0,59X$ .

| Sumber        | dk  | JK         | RJK     | Fhitung            | Ftabel<br>$\alpha = 0,05$ |
|---------------|-----|------------|---------|--------------------|---------------------------|
| Varians       |     |            |         |                    |                           |
| Total         | 143 | 3207288    |         |                    |                           |
| Koefisien (a) | 1   | 3197132,34 |         |                    |                           |
| Regresi (b/a) | 1   | 1750,18    | 1750,48 | 29,37**            | 3,91                      |
| Residu        | 141 | 8405,18    | 59,61   |                    |                           |
| Tuna Cocok    | 27  | 1054,42    | 39,05   | 0,61 <sup>ns</sup> | 1,58                      |
| Galat         | 114 | 7350,76    | 64,48   |                    |                           |

Keterangan:

\*\* : Regresi signifikan (Fhitung > F tabel)

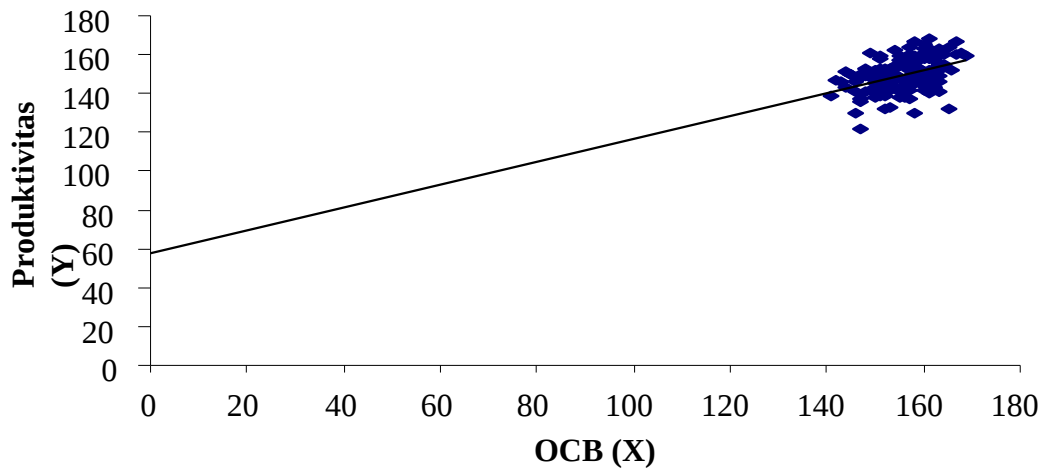
<sup>ns</sup> : Regresi berbentuk linear (Fhitung < F tabel)

dk : Derajat Kebebasan

JK : Jumlah Kuadrat

RJK: Rata-rata Jumlah Kuadrat

Persamaan regresi  $Y = 57,34 + 0,59X$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung} 29,37 > F_{tabel} (0,05; 1:141) 3,91$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 0,61 lebih kecil dari pada  $F_{tabel} (0,05; 27:114)$  sebesar 1,58 pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 3 berikut:



**Gambar 3.** Persamaan Regresi  $Y = 57,34 + 0,59X$

**Tabel 4.** Hasil Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

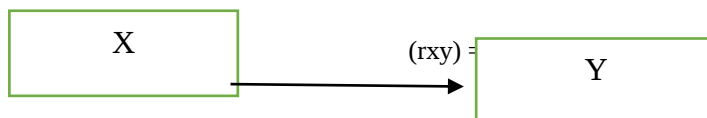
| Regresi  | Persamaan Regresi   | Uji Signifikansi |                                  | Uji Linearitas     |             |
|----------|---------------------|------------------|----------------------------------|--------------------|-------------|
|          |                     | $F_{hitung}$     | $F_{tabel}$<br>$\alpha = 0,05$ . | $F_{hitung}$       | $F_{tabel}$ |
| Y atas X | $Y = 57,34 + 0,59X$ | 29,37**          | 3,91                             | 0,61 <sup>ns</sup> | 1,58        |

Keterangan:

\*\* : Signifikan

ns : Non Signifikan (regresi linear)

Pengujian model kausalitas dilakukan dengan pengujian koefisien korelasi dalam analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel OCB terhadap variabel produktivitas. Hasil pengujian koefisien korelasi menunjukkan bahwa OCB berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas sebesar 0,415 dapat dilihat pada gambar 4 berikut:



**Gambar 4.** Model Hubungan variabel OCB terhadap variabel produktivitas

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan untuk menarik kesimpulan atas hipotesis terkait pengaruh langsung OCB terhadap produktivitas. Hipotesis yang diuji adalah  $H_0 : \beta_{yx} \leq 0$ ,  $H_1 : \beta_{yx} > 0$ . Nilai koefisien jalur OCB terhadap produktivitas sebesar 0,220 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,01. Oleh karena

nilai thitung lebih besar dari ttabel pada  $dk = 138$  untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,98 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh langsung positif variabel OCB terhadap variabel produktivitas yang signifikan. Dari proses perhitungan dan analisis terkait pengaruh langsung OCB terhadap produktivitas yang dapat dilihat dalam tabel 5 berikut;

**Tabel 5.** Pengaruh langsung variabel OCB terhadap variabel produktivitas

| Pengaruh Langsung | Koefisien Jalur | dk  | thitung | ttabel $\alpha = 0,05$ | Keterangan |
|-------------------|-----------------|-----|---------|------------------------|------------|
| X terhadap Y      | 0,220           | 138 | 3,01    | 1,98                   | Signifikan |

Sumber: Data yang diolah 2019

### Pembahasan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Dari hasil pengujian hipotesis  $H_0 : \beta_{yx} \leq 0$ ,  $H_1 : \beta_{yx} > 0$  yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas dipengaruhi secara langsung positif oleh OCB. Meningkatnya OCB akan mengakibatkan peningkatan produktivitas.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang disampaikan Rea (2008) mengatakan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku anggota organisasi yang melaksanakan pekerjaan diluar ekspektasi normal dan dapat memberikan pelayanan yang bernilai lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Schermerhorn (2010) berpendapat bahwa OCB merupakan kemauan seseorang untuk menjalankan pekerjaan diluar kewajiban. Seorang yang memiliki OCB yang tinggi akan melakukan segala sesuatu untuk organisasinya untuk membantu meningkatkan kinerja organisasi. Colquitt *et.al.* (2011) juga mengatakan bahwa perilaku *citizenship* meliputi kerja pegawai baik yang dinilai maupun yang tidak dinilai tetapi memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi. Robbins dan Coulter (2012) juga memiliki pendapat yang hampir sama bahwa, OCB merupakan perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari persyaratan kerja secara formal pegawai namun dapat meningkatkan efektifitas fungsi organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu, pertama, Ratsgar *et.al.* (2012) yang mengatakan bahwa OCB dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan dan organisasi. Kedua, Nurhayati *et.al.* (2017), mengatakan bahwa perilaku OCB dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Ketiga, Barsulai *et.al.* (2019) juga mengatakan bahwa OCB yang dilakukan oleh karyawan meningkatkan produktivitas karyawan.

### 4. Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini adalah OCB berpengaruh langsung pada produktivitas. Artinya, OCB yang kuat mengakibatkan peningkatan produktivitas guru SMA Negeri di Kabupaten Flores Timur.

Implikasinya adalah guru perlu mempunyai rasa memiliki sekolah dan menjadikan sekolah sebagai rumahnya yang kedua, yang harus dijaga keberlangsungannya seperti rumahnya sendiri; kepala sekolah dan guru memiliki keterikatan emosional satu sama lain dan saling menjadi saudara yang harus dikasihi; peserta didik diposisikan sebagai anak-anak yang masa depannya dititipkan kepadanya. Untuk itu pembentukan karakter OCB guru yang berkualitas perlu dilakukan melalui kegiatan pembinaan spritual secara temporal dan terjadwal dan berbagai kesempatan untuk meningkatkan OCB. Dengan begitu, dalam diri guru terbentuk karakter OCB yang mendorong guru untuk ikhlas berperan ekstra, memiliki itikad baik melakukan tugas-tugas diluar tupoksinya secara sukarela dengan penuh tanggungjawab, efektif dan efisien. Guru yang memiliki karakter OCB akan terbentuk menjadi guru produktif. Guru produktif akan menjadikan sekolah produktif, sukses dan maju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sekolah yang memiliki guru berperilaku OCB akan lebih produktif dibandingkan dengan sekolah yang tidak

memilikinya. Semakin sekolah memiliki banyak guru berperilaku OCB, semakin produktif sekolah tersebut dan semakin sukses, maju dan outputnya berkualitas. Dengan demikian perilaku OCB guru dapat berkontribusi bagi produktivitas guru.

Saran dalam penelitian ini adalah, 1) Bagi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Flores Timur; hendaknya dapat memfasilitasi para guru untuk mengembangkan kompetensi dirinya melalui berbagai macam program pendidikan, pelatihan dan pendampingan serta kegiatan lain, agar guru memiliki OCB yang tinggi. Impiannya adalah melalui kegiatan tersebut para guru diharapkan mempunyai perasaan memiliki sekolah, dan dapat menjadikan sekolah sebagai “rumah kedua” memiliki keterikatan emosional satu sama lain dengan kepala sekolah dan peserta didik, memiliki komitmen melaksanakan pembelajaran dan memiliki perilaku ekstra ekstra peran dalam kegiatan akademik lainnya. Guru terbentuk menjadi orang produktif yang mau dan mampu bekerja maksimal secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas sesuai target kerja yang ditetapkan dan sesuai dengan tujuan sekolah. Dengan begitu guru produktif dapat menjadikan sekolah memiliki produktivitas yang tinggi.

2) Bagi kepala Sekolah menengah Atas Negeri di Kabupaten Flores Timur; hendaknya dapat memperhatikan dan memungkinkan perilaku OCB terbentuk dan berkembang dalam diri guru dan sekaligus menjadi teladan dalam menerapkan perilaku OCB yang berkualitas. Dengan begitu guru-guru terkondisi untuk bekerja dengan penuh tanggungjawab menyelesaikan tugas-tugas formal kewajibannya, dan memiliki hati yang ikhlas untuk mengambil bagian menyelesaikan tugas orang lain dengan sukarela bekerja secara efektif dan efisien; guru akan terbentuk menjadi guru produktif yang bermutu yang mampu mengerjakan tugas secara maksimal, memperoleh hasil kerja yang maksimal sesuai dengan target kerja yang ditetapkan dan berpijak pada tujuan sekolah. Dengan demikian OCB guru akan membentuk guru menjadi orang produktif yang mau dan mampu bekerja untuk menjadikan sekolah memiliki produktivitas tinggi.

3) Bagi guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kabupaten Flores Timur; hendaknya para guru dapat berusaha maksimal untuk memiliki perilaku ekstra peran. OCB yang dimiliki guru mempengaruhi guru untuk mau dan mampu mengeksplorasi seluruh kemampuan dalam dirinya untuk bekerja kreatif secara efektif dan efisien menyelesaikan tugas-tugasnya dan tugas-tugas yang bukan tanggungjawabnya. Guru terbentuk menjadi orang produktif yang mampu bekerja maksimal dan memperoleh hasil kerja yang maksimal pula. Dengan begitu, guru akan menampilkan diri sebagai guru yang berproduktivitas tinggi yang mampu menjadikan sekolah memiliki produktivitas yang tinggi pula.

## Daftar Pustaka

- Barsulai, Stella C, Richard O.B. Makopoado, Eric V.O, Fwaya. “The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Productivity In Star Rated Hotels in Kenya”. *Eroupean Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vo. 7, No. 1, hlm.1-8, March 2019. 19. Diperoleh dari <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-Effect-of-Organizational-Citizenship-Behavior-on-Employee-Productivity-in-star-rated-hotels-in-Kenya.pdf>. (Diunduh 5 Oktober 2019).
- Bergeron, Diane. Cheri Ostroff, Tiffany Schroeder & Caryn Block. “The Dual effects of Organizationla Citizenship Behavior: Relationships to Research Productivity and career Outcomes in Academe”. *Journal Human Performance*, Volume 27, 2014 - Issue 2, hlm. 99-128. Diperoleh dari <http://doi.or/10.1080/0895285.2014.882925>. (Diunduh 30 Agustus 2019).
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. Lapine, Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 4<sup>th</sup> Edition. New York: McGraw-Hill.
- Data Badan Pusat Statistik Kabupaten Flores Timur 2019. *Kabupaten Flores Timur Dalam Angka 2019*. Diperoleh dari <https://florestimurkab.bps.go.id/>. (Diunduh 12 September 2019).
- Data Badan Pusat Statistik Propinsi Nusa Tenggara Timur, 2019. *Propinsi Nusa Tenggara Timur Dalam Angka 2019*. Diperoleh dari <https://ntt.bps.go.id/>. (Diunduh 12 September 2019).
- Data Hasil UKG Kabupaten Flores Timur. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Flores Timur 2018.
- Drucker, Peter F. 1986. *Management, Task, Resposibities and Parctices*. United States of America: Fitzhenry & Whiteside Ltd, Toronto.
- Floresa, Independen, Terpercaya. (2017: 5 Mei). Diperoleh dari <http://www.floresa.co/2017/05/05/inilah-sma-ranking-1-5-di-ntt-berdasarkan-rata-rata-un-2017/> (Diunduh 30 September 2019).

- Harususilo, Yohanes Enggar. (2019: 6 Agustus). Diperoleh dari (<https://edukasi.kompas.com/read/2019/06/08/09065961/ini-dia-15-sma-negeri-terbaik-nasional-un-2019-peminatan-ipa?page=all>). (Diunduh 8 September 2019).
- Jilan Buya. 2018. Permasalahan Guru di Indonesia. Diperoleh dari . <https://www.uinjkt.ac.id/id/permasalahan-guru-di-indonesia/> (Diunduh 5 Agustus 2019).
- Knez, Igit, Daniel Hjarpe, Mari Bryngelsson. "Predicting Organizational Citizenship Behavior: The Role of Work-Related Self". *Journal. Original Research*. April-June 2019:1-10. hlm. 1-10. Diperoleh dari <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244019854834>. (Diunduh 4 Oktober 2019).
- Kontan Nasional, Makroekonomi. (2018: 11 Oktober). *Bank Dunia: Indeks SDM Indonesia, Peringkat ke 87*. Diperoleh dari <https://nasional.kontan.co.id/news/bank-dunia-indeks-sdm-indonesia-peringkat-ke-87>. (Diunduh 1 Agustus 2019).
- Min, Aloysius. (2018: 5 Mei). *80% Yang Masuk 10 Besar Kelulusan Tingkat SMA di NTT dari Sekolah Berasrama*. Diperoleh dari <https://voxntt.com/2018/05/05/80-yang-masuk-10-besar-kelulusan-tingkat-sma-di-ntt-dari-sekolah-berasrama/28293/>. (Diunduh 30 September 2019).
- Muzakki, Anis Eliyana, Rudan Muhtadi. 2019. "Is Employee Performance Affected by Organizational Culture, Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB)? : An Empirical Investigation." *International Journal of Integrated Education, Engineering and Business*. Volume 1 Number 1 March 2019. hlm. 36-42. Diperoleh dari <https://jurnal.narotama.ac.id/article/download>. (Diunduh 8 Oktober 2019).
- Nurhidayah, Arindi, Nurhattati, Matin. 2016. "Organizational Culture and Work Environment: Its effects on Teacher Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *International Journal of Science and Research (IJSR)*, ISSN (Online): 2319-7064, Index Copernicus Value (2016): 79.57, Impact Factor (2015): 6.391. hlm 1517-1521. Diperoleh dari <https://pdfs.semanticscholar.org/666a/a7d52e45f096924bd103e8b8dd781cad841.pdf>. (Diunduh 9 Oktober 2019).
- Paramita. Rahadian P. *Rapor Guru Dalam Hasil Uji Kompetensi*. (2018: 27 November) Diperoleh dari <https://beritagar.id/artikel/berita/rapor-guru-dalam-hasil-uji-kompetensi>. (Diunduh 30 Agustus 2019).
- Rastgar, Abbas Ali, Nina Pourebrahimi, Seyed Mehdi Mousavi Davoudi. "Lacader Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior: A Survey in Iran's Food Industry," *Pacific Business Review International*, Vol. 5 (5), November 2012. hlm. 13-18. Diperoleh dari <http://www.pbr.co.in/2012/2012month/Nov/2pdf>. (Diunduh 10 September 2019).
- Rea, Andrew. 2008. *Organization Behavior: An Introduction to Your Live in Organizational*. American: United States Pearson International.
- Robbins, Stephen and Mary Coulter. 2012. *Management. Eleventh Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Schermerhorn, Jhon R. 2010. *Introduction to Mangement* 10<sup>th</sup> Edition. United States: Jhon Willey and Sons.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekretariat Nasional ASEAN. (2018, 7 Maret). *Produktivitas Pekerja Indonesia USD24,6 ribu*. Diperoleh dari . <http://setnas-asean.id/news/read/produktivitas-pekerja-indonesia-menca-pai-usd24-6-ribu>. (Diunduh, 5 Agustus 2019).
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Method)*, Penelitian Tindakan (*Action Research*), Penelitian Evaluasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Metode Penelitian Manajemen. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Method)*, Penelitian Tindakan (*Action Research*), Penelitian Evaluasi. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, Nana. 2010. *Langkah dan Prosedur Penyusunan Karya Tulis Ilmiah " Berbasis Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Bina Mitra Publishing.
- Tambe, Sukhada, Meera Shanker. "A study of organization Citizenship Behavior and Job Stress in a manufactur compay in Mumbai". *GE. International Journal of Management Research*, Volume 3, Issue 4 (April 2015). hlm. 138-148. Diperoleh dari <https://www.researchgate.net/publication/282239833> A\_STUDY\_OF\_ORG

ANIZATIONAL\_CITIZENSHIP\_BEHAVIOUR\_AND\_JOBSTRESS\_IN\_A  
\_MANUFACTURING\_COMPANY\_IN\_MUMBAI/Link/ 5608bd3508 ae8 e08  
c094641b/download. (Diunduh 15 Oktober 2019).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. 2006. Jakarta:  
Diperbanyak oleh PT Armas Duta Jaya.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta,  
8 Juli 2003. Diperoleh dari [https://Kemenag.Go.Id/Ile/Dokumen /Uu 2003.Pdf](https://Kemenag.Go.Id/Ile/Dokumen/Uu_2003.Pdf). (Diunduh 12  
Oktober 2019).