

IMPLEMENTASI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* GURU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 1 DEPOK

Iis Dewi Lestari^{1*}, Fibria Anggraini Puji Lestari¹, Ismail Akbar Brahma²

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Indraprasta¹

PPKn, STKIP Kusumanegara²

Email: iisdewi_lestari@yahoo.co.id

Abstrak

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah kurangnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di SMP Negeri 1 Depok yang ditandai dengan masih kurangnya kesadaran guru untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah di luar jam kerja. Serta kurangnya perilaku tolong menolong dan kerjasama antar guru dalam menjalankan kegiatan di luar tanggungjawabnya. Hal ini tentu dapat menghambat kualitas pendidikan di sekolah itu sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi *Organizational Citizenship Behavior* dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Metodologi penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deksriptif kualitatif. Waktu Penelitian bulan September – Oktober 2023. Teknik analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data dan penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian 1) Impelementasi OCB guru di SMPN 1 Depok belum secara optimal dilakukan karena kurangnya pemahaman sebagian guru tentang konsep OCB, 2) Impelementasi OCB lebih sering dilakukan oleh guru yang memiliki tugas struktural dan tugas dari pimpinan, 3) Implementasi OCB daapat ditingkatkan dengan dukungan dari kepala sekolah serta adanya kerjasama antar rekan kerja.

Kata Kunci : Implementasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Kualitas Pendidikan

Abstract

The background of this study is the lack of Organizational Citizenship Behavior (OCB) at SMP Negeri 1 Depok, characterized by the limited awareness among teachers to actively participate in school activities outside of working hours. There is also a lack of mutual help and cooperation among teachers in carrying out tasks beyond their official responsibilities. This situation can hinder the quality of education at the school itself. The purpose of this research is to understand how the implementation of Organizational Citizenship Behavior can improve educational quality. The research methodology is qualitative with a descriptive qualitative approach. Data analysis techniques include data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Data collection techniques used in this study are field observations, interviews, and documentation. Research results indicate: 1) The implementation of OCB among teachers at SMP Negeri 1 Depok has not been optimal due to some teachers' limited understanding of the OCB concept, 2) OCB implementation is more often carried out by teachers with structural duties or leadership-assigned tasks, 3) OCB implementation can be enhanced with support from the principal and collaboration among colleagues.

Key Words : Implementation, *Organizational Citizenship Behavior*, Quality of Education

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di Indonesia saat ini mengalami beragam masalah antara lain rendahnya kompetensi guru dalam meningkatkan profesionalitas, rendahnya manajemen dalam bidang pendidikan, kurang adanya dukungan baik dari pemerintah maupun masyarakat serta

rendahnya sumber daya manusia yaitu guru itu sendiri [1]. Angka indeks pembangunan manusia (IPM) dari *United Nations Development Programme* UNDP 2016 bahwa Indonesia berada di peringkat 113 dari 188 negara. Begitu pula dengan UNESCO dalam *GEM Global Education Monitoring* 2016 menempatkan Indonesia

berada di urutan ke 14 dari 14 negara berkembang di dunia [2]. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga pengajar, meningkatkan sarana dan prasarana, menggali potensi para pengajar dan peserta didik serta menggunakan kurikulum yang dapat disesuaikan dengan perkembangan zaman [3]. Kondisi yang berkembang saat ini tentunya sangat relevan dengan apa yang terjadi di lokasi penelitian. Dimana salah satu permasalahan kualitas pendidikan adalah kompetensi guru dalam menjalankan profesinya. Guru merupakan profesi yang memiliki tujuan untuk dapat membangun generasi muda yang berkualitas dimasa depan, dapat memberikan dampak yang positif bagi peserta didik maupun sekolah sehingga dapat memperkuat citra dan profesi guru secara keseluruhan [4]. Penelitian relevan dengan perilaku OCB yaitu dengan judul *The Influence of Organizational Climate on OCB and Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable* Utsaha Journal Entrepreneurship dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa perilaku OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi, membangun semangat kebersamaan dan membangun interaksi sosial yang lebih baik antar karyawan [5]. Hal ini senada dengan penelitian lain yang relevan tentang OCB yaitu dengan judul *The Influence of emotional Intelligence, Teamwork and Organizational Citizenship Behavior On Performance Agricultural Extension Workers in Banten Province* yang menyimpulkan bahwa kerjasama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku OCB [6]. Hal ini dapat diketahui bahwa dengan melakukan pekerjaan secara bersama-sama maka dapat saling adanya sinergi dengan memperoleh output kerja yang lebih baik dari pada hasil kerja sendiri. Berdasarkan penelitian relevan bahwa OCB masih

sangat aktual untuk dilakukan penelitian. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian relevan lainnya adalah pada penelitian ini menemukan faktor apa saja yang mempengaruhi guru untuk berperilaku OCB di SMP Negeri 1 Depok dengan melakukan penelitian kualitatif. Sehingga hasil temuan berdasarkan fakta di lapangan yang menghasilkan kebaruan.

Berdasarkan kondisi yang berkembang saat ini bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan adalah dari faktor sumber daya manusia yaitu guru. Oleh karena itu, dibutuhkan perilaku guru yang dapat mencerminkan perilaku yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Perilaku guru yang meluangkan waktu diluar jam kerja tanpa mengharapkan imbalan, saling tolong menolong dan kerjasama antar rekan kerja tentunya merupakan perilaku yang dapat membawa pengaruh yang baik bagi kemajuan organisasi. Perilaku ini yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* atau perilaku kewargaan [4].

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di SMPN 1 Depok menunjukkan masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari hasil observasi bahwa , masih banyak guru yang datang terlambat, guru yang masih kurang berpartisipasi dalam kegiatan sekolah di luar jam pembelajaran, masih rendahnya guru dalam mengerjakan tugas tambahan yang tanpa imbalan serta kurangnya saling tolong menolong dan kerjasama antar rekan kerja yang bukan menjadi tanggungjawabnya.

OCB adalah perilaku individu yang diakui secara tidak langsung oleh sistem formal, yang meningkatkan produktivitas organisasi, dan mencakup aspek seperti kesopanan, altruisme,

kesadaran, perilaku kewargaan dan sportivitas [7].

Urgensi penelitian ini adalah bahwa implemmentasi *Organizational Citizenship Behavior* harus dapat dilaksanakan dengan jauh lebih baik karena merupakan sebagai keutamaan guru dalam menciptakan kualitas pendidikan yang lebih baik. Dengan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* maka guru akan lebih banyak memberikan kontribusi secara sukarela untuk kemajuan sekolah sehingga dapat bersaing di era global saat ini. Tinggi rendahnya suatu kualitas pendidikan tergantung pada profesionalitas guru. Jika guru memiliki kemampuan mengajar dengan baik diimbangi dengan cerminan perilaku OCB dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan sukarela melayani peserta didik tanpa pamrih, memberikan pengajaran dengan penuh kasih sayang dan banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk sekolah maka dengan cerminan perilaku OCB tersebut kualitas pendidikan akan semakin meningkat [6].

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu bagaimana implementasi *Organizational Citizenship Behavior* guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan ?. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara kualitatif tentang implementasi *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMP Negeri 1 Depok. Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk dapat mengembangkan teori OCB yang dapat dijadikan penelitian lanjutan. Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat menjadi bahan rekomendasi bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolahnya serta dapat menjadi bahan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui perilaku OCB guru.

Kualitas Pendidikan

Kualitas pendidikan saat ini, salah satunya adalah ditentukan dengan kesejahteraan guru. Guru memiliki tanggungjawab yang besar dan beragam. Kegiatan lain di luar jam mengajar tentunya banyak menyita waktu guru, hal ini harus sebanding dengan apa yang sudah diberikan oleh guru terhadap organisasinya [8]. UNESCO dalam *Global Education Monitoring* menempatkan urutan ke 10 dari 14 negara berkembang, sedangkan untuk kompetensi guru berada di urutan ke 14 dari 14 negara berkembang [2]. Banyaknya hal yang perlu ditingkatkan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia maka segala aspek peserta didik, guru, sarana dan prasarana, kurikulum, kebijakan akan sangat mempengaruhi kualitas pendidikan.

Untuk meningkatkan perilaku OCB guru salah satu caranya adalah peran kepala sekolah untuk menumbuhkan kepercayaan diri guru serta melibatkan semua guru di setiap kegiatan sekolah tanpa terkecuali. [9]. Sumber daya manusia khususnya guru dibutuhkan upaya yang serius untuk mengejar ketertinggalan bangsa kita dengan bangsa lain di bidang pendidikan. Kepala sekolah dan dinas terkait harus mampu menangani permasalahan yang terjadi di lapangan, karena hal ini akan bermuara pada kualitas pendidikan di daerahnya. Guru memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan agar mampu bersaing di era global.

Organizational Citizenship Behavior

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan adalah *Organizational Citizenship Behavior* [10]. Meningkatkan sumber daya manusia di bidang pendidikan salah satunya adalah melalui peningkatan kemampuan profesional guru. Perilaku guru harus memiliki kemampuan dengan cerminan sikap yang rela melakukan pekerjaan di

luar tugas pokoknya. OCB adalah perilaku sukarela yang dilakukan seseorang untuk berkontribusi tanpa mengharapkan imbalan. Adapun kriteria perilaku yang tercermin dalam perilaku OCB antara lain : 1) Tolong menolong, 2) Menjaga Kesopanan dan kehormatan, 3) Sportif, 4) Memberikan pendapat, 5) Bertanggungjawab dan 6) Positif terhadap organisasi [11]. Adapun pengertian OCB adalah perilaku karyawan yang dilakukan secara sosial dan psikologis dengan cara kerjasama dan tolong menolong untuk mencapai kemajuan organisasi. Perilaku OCB tercermin seperti : 1) Tolong menolong, 2) kerjasama, 3) Pemberian Informasi positif [11]. OCB merupakan perilaku karyawan yang suka tolong menolong, berbicara positif tentang organisasi dan memiliki harapan yang lebih dari hasil pekerjaannya. Aspek OCB ini antara lain: 1) berbicara positif, 2) tolong menolong, 3) memiliki harapan lebih dari atas normal hasil pekerjaannya, 4) sukarela [13].

OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang dengan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya untuk organisasinya [14]. Alhasani, dkk dalam penelitiannya menyatakan bahwa kemajuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku yang ditunjukkan karyawan atau anggota di dalamnya, dimana perilaku ini diharapkan tidak hanya berkaitan dengan kualitas pelaksanaan atau tugas-tugas yang telah ditetapkan (*in-role*) dan yang bersifat *extra-role* [15]. Dwipa Negara menyatakan dari hasil penelitiannya bahwa perilaku OCB menjadi salah satu yang dapat meningkatkan kinerja guru, melalui rasa pengabdian diri yang tinggi terhadap sekolah tempat dirinya bekerja akan mengarahkan guru bekerja lebih giat dibandingkan sebelumnya. Oleh karena itu perilaku OCB guru yang memadai, dengan perilaku positif tersebut guru memberikan

yang terbaik untuk sekolahnya dengan sukarela [13].

Berdasarkan paparan di atas maka dapat diketahui bahwa perilaku OCB merupakan perilaku yang dilakukan oleh seseorang secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan untuk kemajuan organisasi. Melalui perilaku OCB yang tercermin dari perilaku tolong menolong, kerjasama dengan rekan kerja, sukarela, saling berbagi informasi dan menjaga kesopanan antar rekan kerja. Jika guru menerapkan perilaku OCB dalam pekerjaannya maka kualitas pendidikan akan mengalami peningkatan. Guru tidak akan memikirkan yang dilakukan hanya berorientasi kepada materi namun untuk kepentingan bersama demi kemajuan organisasi atau sekolah.

METODE

Metode penelitian ini adalah deksriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah guru SMPN 1 Depok dan objek penelitian ini adalah Implementasi *Organizational Citizenship Behavior* di SMPN 1 Depok. Dalam objek penelitian dapat dilihat bagaimana guru dapat mengimplementasikan *perilaku organizational citizenship behavior* atau tidak untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Metode kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data berupa lisan orang dan perilaku yang sedang diamati, meneliti suatu objek dengan tujuan untuk membuat deskriptif. Waktu penelitian bulan September – Oktober 2023.

Teknik analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data dan penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pada saat reduksi data artinya merangkum untuk memilah hal-hal yang pokok untuk memfokuskan pada pelaksanaan *perilaku organizational citizenship behavior* guru di lokasi tersebut. Dalam mereduksi data maka peneliti merangkum hal pokok dari hasil wawancara maupun kejadian yang

ada di lokasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi. Pada saat observasi lapangan maka peneliti terjun langsung ke sekolah untuk melihat dan mengamati guru saat pembelajaran, saat kegiatan di luar pembelajaran dan saat sesudah jam kerja selesai. Wawancara dilakukan kepada guru Ibu Mindriyati, S.Pd dan Bapak Jainih, S.Pd serta Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana Ibu Dwi, M.Pd. Dokumen dalam penelitian ini yaitu mencatat segala peristiwa yang terjadi di lapangan dan foto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada bulan September 2023 dapat diketahui bahwa jika ada jam kosong atau di kelas tidak ada guru, maka terdapat kesulitan untuk mendapatkan guru pengganti di kelas tersebut. Kecuali mendapat arahan langsung dari kepala sekolah dengan menunjuk guru lain untuk menggantikan sementara di kelas yang kosong. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya rasa tolong menolong dan kepedulian antar teman sejawat dalam membantu pekerjaan. Guru beranggapan bahwa hal itu bukan menjadi tanggungjawabnya untuk mengisi kelas kosong. Selain itu, berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa masih rendahnya guru-guru yang berada di sekolah setelah jam kerja selesai. Hal ini menandakan bahwa rendahnya perilaku OCB untuk meluangkan waktu dalam melakukan pekerjaan tambahan dengan sukarela. Jam tambahan tanpa imbalan banyak dilakukan oleh guru yang memiliki jabatan dan memegang peranan seperti wakil kepala sekolah, koordinator ekstrakurikuler atau sedang mempersiapkan kegiatan sekolah sebagai panitia. Diluar peranan tersebut, banyak guru-guru saat jam berakhir langsung meninggalkan tempat atau bahkan ada yang pulang sebelum waktunya.



Sumber: Dokumen pribadi

Gambar 1. Kegiatan PBM di SMPN 1 Depok

Hal ini sejalan dengan penelitian dengan judul Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan OCB pada karyawan disebutkan bahwa setiap karyawan yang dapat mencerminkan perilaku OCB maka akan semakin bermanfaat bagi kualitas sebuah organisasi [14]. Melalui OCB maka setiap orang akan setia pada pekerjaannya, melakukan secara sukarela dan tanpa pamrih maka dengan hal ini akan sangat membantu sebuah organisasi dalam menghadapi permasalahan.



Sumber : Dokumen Pribadi

Gambar 2. Wakil Sarana dan Prasarana Ibu Dwi, S.Pd

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Wakil kepala bidang sarana dan prasarana yaitu Ibu Dwi, M.Pd menyatakan bahwa guru-guru di SMPN 1 Depok termasuk guru-guru yang cukup disiplin dan profesional. Meskipun ada beberapa guru

yang belum memenuhi kewajibannya dengan maksimal. Hal ini menurut Ibu Dwi dikarenakan kurangnya rasa kecintaan terhadap sekolah. Selain itu, guru akan melakukan sesuatu dan lebih bersemangat jika mendapatkan imbalan. Hal ini karena beban kerja guru semakin berat sehingga guru hanya bekerja sesuai dengan kewajibannya saja, tidak melakukan pekerjaan ekstra diluar tugas pokok kecuali mendapatkan perintah langsung dari kepala sekolah. Ibu Dwi menambahkan bahwa untuk terciptanya perilaku OCB di lingkungan SMPN 1 Depok, kepala sekolah memberikan tanggung jawab bergilir kepada semua guru untuk terlibat dalam kegiatan sekolah agar terciptanya keadilan dalam sekolah. Hal ini untuk mewujudkan kualitas sekolah lebih baik dengan mengadakan banyak kegiatan yang menunjang kualitas sekolah seperti: kegiatan proyek P5, keagamaan, kegiatan kesiswaan, pentas seni, PPDB dan seminar. Hal ini sebagai upaya sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan sekolah dan secara tidak langsung guru-guru akan menerapkan perilaku OCB sebagai perilaku yang penting dan sangat bermanfaat bagi sekolah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Harding, dkk bahwa perilaku OCB yang sudah tercermin oleh guru di sekolah dilakukan tanpa pamrih dengan tujuan membuat sekolah jauh lebih baik, berkualitas dan bangga terhadap sekolah yang menjadi tempat kerjanya. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa perilaku OCB dapat meningkatkan kualitas sekolah menjadi lebih baik [15]. Dalam mencerminkan perilaku OCB tentunya dapat ditingkatkan melalui peran kepala sekolah untuk membimbing dan mengawasi para guru dalam menjalankan pekerjaannya. Kepala sekolah mampu membuat perencanaan, bimbingan dan pengawasan sehingga perilaku OCB dapat dimaksimalkan oleh guru dan terciptanya kualitas pendidikan

lebih baik yang mampu berdaya saing dengan sekolah lainnya.



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar 3. Wawancara dengan Ibu Mindriyati, S.Pd Guru PPKn di SMPN 1 Depok

Ibu Mindriyati selaku Guru di SMPN 1 Depok menjelaskan bahwa dirinya adalah guru yang rela datang lebih awal dan pulang lebih akhir. Menurutnya, beliau mampu melakukan kegiatan untuk persiapan pengajaran, mengerjakan hal-hal yang terkait pembelajaran maupun kepentingan sekolah. Hal ini dikarenakan rasa cinta dan nyaman yang dirasakan oleh Ibu Mindriyati, S.Pd sebagai guru di SMPN 1 Depok. Menurutnya, secara alami dan panggilan hati memberikan yang terbaik untuk sekolah. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa peran OCB terhadap kualitas pendidikan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : 1) lingkungan kerja, 2)kepuasan kerja dan 3)rendahnya konflik kerja[16]. Selain itu, menurutnya bahwa kepala sekolah memiliki peran yang besar untuk mempengaruhi guru-guru untuk lebih mencintai pekerjaan, setia terhadap organisasi dan meningkatkan komitmennya untuk menjaga kualitas sekolah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa untuk mengoptimalkan OCB guru di sekolah, tentunya ada dukungan dan peran dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kepala sekolah dapat memberikan dorongan, semangat,

bimbingan dan arahan untuk para guru [16].



Sumber : Dokumen Pribadi

Gambar 4. Wawancara dengan Bapak Jainih, S.Pd

Berdasarkan hasil wawancara dengan Guru SMPN 1 Depok yaitu Bapak Jainih, S.Pd menyatakan bahwa perilaku OCB dilakukan karena secara sadar dan senang menjalani pekerjaan yang bukan kewajibannya diluar tugas pokoknya. Cerminan perilaku OCB dilakukan oleh Bapak Jainih, seperti menolong rekan kerja secara sukarela meskipun dirinya tidak terlibat menjadi kepanitiaan dalam acara sekolah. Selain itu, beliau dengan senang hati membagikan informasi tentang pekerjaan dan pengalamannya kepada rekan kerja yang sedang menghadapi kendala dalam pekerjaan. Perilaku OCB yang dilakukan Bapak Jainih, semata-mata dilakukan dengan senang hati dan sukarela membantu dengan tujuan semua program yang ada di sekolah dapat terlaksana dengan baik. Dengan itu maka kualitas sekolah akan semakin meningkat karena tercermin dari apa yang dilakukan oleh gurunya sebagai tombak dalam pengajaran di sekolah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa OCB adalah adanya kontribusi dari individu yang melebihi dari perannya di tempat kerja yang ditunjukkan dengan membantu rekan kerja yang sedang kesulitan, melakukan pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan. Karyawan yang memiliki cerminan perilaku OCB maka akan

semakin meningkatkan kemajuan organisasinya [15].

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah 1) Impelementasi OCB guru di SMPN 1 Depok belum secara optimal dilakukan karena kurangnya pemahaman sebagian guru tentang konsep OCB. Hal ini karena sebagian guru masih banyak yang belum paham karakteristik dari perilaku OCB, 2) Impelementasi OCB lebih sering dilakukan oleh guru yang memiliki tugas struktural dan tugas dari kepala sekolah. Perilaku OCB yang dilakukan guru di SMPN 1 Depok lebih banyak dilakukan oleh para struktural yang memiliki tugas tambahan dari kepala sekolah. Guru-guru ini tercermin dari perilaku yang siap diminta bantuannya untuk tolong menolong dengan rekan kerja tanpa pamrih, tercermin dari kerjasama dengan rekan kerja serta perilaku positif lainnya untuk menjaga citra sekolah agar tetap berkualitas dan semakin baik, 3) Implementasi OCB dapat ditingkatkan dengan dukungan dari kepala sekolah serta adanya kerjasama antar rekan kerja . Kepala sekolah di SMPN 1 Depok memiliki peran penting dalam membimbing guru-guru untuk berperilaku OCB. Kepala sekolah dapat membuat segala kegiatan di sekolah disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sekolah. 4) Perilaku OCB guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan. SMPN 1 Depok cukup terkenal di wilayah Kota Depok sehingga peningkatan dan citra sekolah tetap terjaga dari perilaku para guru yang dapat meningkatkan perilaku OCB demi kepentingan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Fadia dan N. Fitri. "Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia," *Jurnal Pendidikan. Tambusai*, vol. 5, pp. 1617–1620, 2021.
- [2] Syarifudin. "Mengkritisi Kualitas Guru," Jakarta, 2018.

- [3] L. E. Wahyudi *et al.*, “Mengukur Kualitas Pendidikan di Indonesia,” *Ma’arif Jorunal Educ. Madrasah Innov. Aswaja Stud.*, vol. 1, no. 1, pp. 18–22, 2022.
- [4] D. Al Mustaqim. “Literaksi : Jurnal Manajemen Pendidikan Peran Pendidikan Profesi Guru untuk Meningkatkan Profesionalitas dan Kualitas Pembelajaran di Indonesia,” vol. 01, no. 02, pp. 168–176, 2023.
- [5] G. Wardono, A. Moeins, and W. Sunaryo. “The Influence of Organizational Climate on OCB and Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variable,” *Utsaha Journal*. vol. 1, no. 3, pp. 44–54, 2022. [Online]. Available: <https://journal.jfpublisher.com/index.php/joe/article/view/117%0Ahttps://journal.jfpublisher.com/index.php/joe/article/download/117/86>
- [6] Sangadji. “The Influence of emotional Intelligence, Teamwork and Organizational Citizenship Behavior on Performance Agricultural Extension Workers in Banten Province,” *Int. J. Hum. Cap. Manag.*, vol. 7, no. 1, pp. 141–157, 2023.
- [7] A. Hermawan, B. Indrati, and M. S. Rohmah. “Optimasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMK Melalui Penguatan Knowledge Management, Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja,” *Syntax Dmiration*, vol. 4, no. 11, pp. 2048–2062, 2023.
- [8] F. Tentama, N. Z. Situmorang, and W. Kurniawan. “Peran Organizational Citizenship Behavior terhadap SSubjective Well- Being Pada Guru Perempuan,” *8th Univ. Res. Colloq. 2018*, pp. 167–172, 2018.
- [9] Triningsih, Sri Setyaningsih. “The Influence of Empowerment and Jobs Satisfaction on the Organizational Citizenship Behavior of Elementary School Teachers,” *Int. J. Educ. Inf. Technol. Others*, vol. 6, no. April, pp. 326–341, 2023.
- [10] K. Dyah dan A. Saraswati. “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang,” *J. Sains Psikol.*, vol. 8, no. 2, pp. 243–253, 2019.
- [11] V. G. McShane. *Organizational Behavior Emerging Knowledge Global Reality*, Eight. NY: Mc Graw Hill, 2018.
- [12] B. Al hasani, Indra Setiawan., Suswati, E., Wahyono, G. “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi,” *Jurnal Sos. dan Teknol.*, vol. 1, no. 9, pp. 106–120, 2021.
- [13] S. D. Negara. “Perilaku Organizational Citizenship Behavior terhadap Pencapaian Kinerja Guru,” *Jurnal Pendidik. dan Konseling*, vol. 4, pp. 817–825, 2022.
- [14] R. Susanti. “Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan,” *Jurnal Psikologi.*, vol. 11, no. 2, pp. 94–102, 2015.
- [15] D. Harding, A. L. Kadiyono, and R. Talitha. “Organizational Citizenship Behavior untuk Mewujudkan Pendidikan Berkualitas di Sekolah,” *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*, vol. 4, no. 1, pp. 65–72, 2020.
- [16] U. H. Anjari and H. Hariri. “Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah , Lingkungan Kerja , dan Budaya Organisasi Terhadap OCB Guru,” *Garuda Kemdikbud*, no. 1, pp. 1–10, 2017.