

HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL CIIZEN BEHAVIOR* (OCB) DAN MASA KERJA
DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
PASCA PROGRAM SERTIFIKASI GURU

Ita Rachmawati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya.
email: punyaita@gmail.com

Damajanti Kusuma Dewi, S. Psi., M. Si

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya.
email: kd_damajanti@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara *organizational citizen behavior* (OCB) dan masa kerja dengan kinerja. Subjek penelitian ini adalah 85 Guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Taman. Pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mengungkap hubungan antar variabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik korelasi ganda. Hasil korelasi antara *organizational citizen behavior* (OCB) dengan kinerja adalah sebesar 0.765 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational citizen behavior* (OCB) dengan kinerja. Hasil korelasi antara masa kerja dengan kinerja adalah sebesar -0.072 dengan $p = 0.512$ ($p > 0.05$), artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja.

Kata Kunci: *Organizational Citizen Behavior* (OCB), Masa Kerja, Kinerja, Guru.

Abstract

The main purpose of this research is to test whether there is a correlation between Organizational Citizen Behavior (OCB) and length of service with performance. Subject of this research are 85 teachers who are teaching at Taman Sub-District state elementary school. Data collected by questionnaires to uncover the relation between variables. Data analytical technique used in this research is multiple correlations. The result of correlation between Organizational Citizen Behavior (OCB) with performance is 0.765 on significant level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$), showed that there is a significant correlation between Organizational Citizen Behavior (OCB) with performance. The result of correlation between length of service with performance is -0.072 on significant level of $p = 0.512$ ($p > 0.05$), showed that there is no correlation and insignificant between length of service with performance.

Key words: Organizational Citizen Behavior (OCB), Length of Service, Performance, Teacher.

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu unsur penentu berhasil tidaknya suatu pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Pemerintah telah mengadakan suatu program yang dinamakan dengan program sertifikasi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan para guru sehingga guru tersebut dapat bersaing dan mengajar sesuai dengan kompetensinya.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada suatu objek tertentu (orang, barang, atau organisasi tertentu) yang menandakan bahwa objek tersebut layak menurut kriteria, atau standar tertentu

(Payong, 2011). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi proses pemberian sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Mulyasa, 2007).

Ketika guru mengikuti sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi guru. Tunjangan profesi adalah konsekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan yang dimaksud (Jalal, 2007).

Dalam upaya meraih mutu pendidikan yang lebih baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam

melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk pencapaian keberhasilan pendidikan. Hasibuan (2005) menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

As'ad (2004) juga menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam pembelajaran. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Secara singkat ke-empat kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: kompetensi pedagogik, kompetensi, kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu: kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja maksimal merupakan tingkat usaha guru yang ditunjukkan tidak hanya dalam perilaku *in-role* tapi juga *extra-role* yang disebut sebagai *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.

Organ mendefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* secara formal dan bisa meningkatkan keefektifan fungsi organisasi (Bogler & Somech, 2004). OCB 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.

Menurut UU No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (1), menyatakan bahwa Guru merupakan pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sebagai pengajar guru bertugas mengajarkan sejumlah bahan pelajaran kepada anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia yang susila, kreatif, dan mandiri. Selain itu terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya menjadi panitia kegiatan di sekolah, menghadapi masalah kenakalan anak-anak dan lain sebagainya. Seringkali pekerjaan harus dilakukan di luar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks. Kondisi ini dapat termasuk dalam OCB.

OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena menghasilkan langkah-langkah efektif untuk mengelola

rasa saling membutuhkan antara anggota kelompok kerja, dan pada akhirnya meningkatkan hasil (*outcomes*) yang dicapai secara bersama (Organ, *et al* dalam Bogler dan Somech, 2004). Bentuk-bentuk OCB menurut Organ (Allinson, *et al* dalam Hardaningtyas, 2005) meliputi perilaku seperti *altruism*, *civic virtue*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *conscientiousness*.

Altruism adalah perilaku individu memberi pertolongan kepada rekan sejawat yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi. *Civic virtue* adalah perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial. *Sportsmanship* adalah perilaku individu yang berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak atau keberatan meskipun merasa jengkel. *Courtesy* adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. *Conscientiousness* adalah perilaku rela bekerja yang melebihi standar minimum dan perilaku yang mengindikasikan kepatuhan terhadap peraturan atau prosedur.

Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2008). Lebih lanjut Srimulyani (2012) mengatakan bahwa OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang tereksresi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. OCB merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari guru kepada pekerjaannya.

Dalam mengikuti program sertifikasi, guru harus memiliki standar kualifikasi pendidikan minimal Strata I (S1) atau Diploma IV, selain kualifikasi pendidikan terdapat komponen lain yang menjadi pertimbangan yaitu masa kerja (Depdiknas, 2007). Apabila dilihat dari latar belakang masa kerja, guru sekolah dasar yang mengikuti program sertifikasi guru adalah guru yang memiliki masa kerja rata-rata di atas 20 tahun.

Hasil penelitian Greenberg dan Baron menunjukkan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Nufus, 2011). Masa kerja dianggap dapat menunjukkan kinerja guru yang lebih baik daripada guru baru. Semakin lama masa kerja seorang guru maka semakin baik kinerjanya, karena berpengalaman, ahli, dan kompeten.

Menurut Nitisemito (2000) “*length of service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan atau organisasi tertentu. Robbins (2006) mengatakan semakin lama masa jabatan seseorang menunjukkan suatu hubungan positif dengan produktifitas kerjanya. Dalam dunia pendidikan, masa kerja seseorang guru berstatus pegawai negeri sipil dimulai pada saat guru tersebut menerima Surat Keputusan dari Menteri Pendidikan Nasional dan memperoleh Nomor Induk Pegawai.

Permasalahan yang muncul pada beberapa guru yang lulus dan mendapatkan sertifikat sebagai guru profesional menganggap sertifikasi hanya sebagai formalitas belaka dan hanya sebagai peningkatan tunjangan belaka. Sebagian besar dana tunjangan profesi misalnya dimanfaatkan untuk pemenuhan kebutuhan rumah tangga, sedangkan sisanya untuk keperluan yang terkait langsung atau tidak langsung terhadap pengembangan kinerja.

Beberapa guru sekolah dasar yakni guru SD sering melupakan tugas peran sebagai guru yang harus mengajar dengan persiapan matang. Guru menganggap sebagai guru SD tidak perlu menyiapkan materi karena materinya mudah dikuasai guru. Guru merasa tidak perlu menyiapkan pembelajaran yang lebih menarik sesuai dengan tingkat kemampuan siswa. Persiapan mengajar dan jurnal mata pelajaran dibuat hanya sebagai pemenuhan tuntutan administrasi. Fakta lain saat ini terdapat kecenderungan melemahnya kinerja bisa dilihat antara lain gejala-gejala guru yang masuk ke kelas tidak tepat waktu atau terlambat masuk ke sekolah, guru yang membolos.

Pemilihan guru SD dalam penelitian ini berdasarkan alasan bahwa guru SD lebih memiliki tantangan jika dibandingkan dengan guru sekolah menengah, di mana sebagai seorang tenaga pengajar sekolah dasar, guru harus melakukan proses pembentukan awal seorang anak ketika anak tersebut mulai mengenyam bangku pendidikan formal untuk yang pertama kalinya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara *organizational citizen behavior* (OCB) dan masa kerja dengan kinerja guru sekolah dasar negeri pasca program sertifikasi guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk melihat ada tidaknya hubungan antara *organizational citizen behavior* (OCB) dan masa kerja dengan kinerja guru sekolah dasar negeri pasca program sertifikasi guru. Teknik yang digunakan untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah

teknik analisis korelasi ganda. Analisis korelasi ganda menurut Riduwan (2008) merupakan suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Taman yang telah mendapat sertifikat profesional hingga tahun 2011 sebanyak 340 orang. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel pada penelitian ini adalah metode *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel tanpa memperhatikan strata, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 85 guru.

Alat ukur yang dipergunakan berupa kuesioner *organizational citizen behavior* (OCB) dan kuesioner kinerja dengan jenis skala Likert 4 poin (1-4). Butir-butir kuesioner *organizational citizen behavior* (OCB) disusun berdasarkan dimensi-dimensi *organizational citizen behavior* (OCB) yang terdiri dari 31 aitem. Kuesioner kinerja disusun menggunakan empat kompetensi (pedagogik, sosial, profesional, dan kepribadian) dalam penilaian kinerja guru yang terdiri dari 30 aitem. Perhitungan masa kerja diperoleh dari pengisian data yang diisi oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai hubungan antara *organizational citizen behavior* (OCB) dan masa kerja dengan kinerja pada guru sekolah dasar negeri pasca program sertifikasi guru. Analisis data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji korelasi ganda. Hasil pengolahan data disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Korelasi Ganda

		Correlations		
		OCB_X1	Masa_Kerja_X2	Kinerja_Y
OCB_X1	Pearson Correlation	1	.010	.765**
	Sig. (2-tailed)		.928	.000
	N	85	85	85
Masa_Kerja_X2	Pearson Correlation	.010	1	-.072
	Sig. (2-tailed)	.928		.512
	N	85	85	85
Kinerja_Y	Pearson Correlation	.765**	-.072	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.512	
	N	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil korelasi antara *organizational citizen behavior* (OCB) dengan kinerja adalah sebesar 0.765 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$), artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational citizen behavior* (OCB) dengan kinerja. Hasil korelasi antara masa kerja dengan kinerja adalah sebesar -0.072 dengan $p = 0.512$ ($p > 0.05$), artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja. Kesimpulannya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational citizen behavior* (OCB) dan masa kerja dengan kinerja secara bersama-sama. Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa korelasi ganda tersebut tidak signifikan maka tidak dapat dilanjutkan dengan regresi ganda.

Berdasarkan uji analisis data dengan menggunakan korelasi ganda dapat diketahui ada hubungan yang signifikan antara *organizational citizen behavior* (OCB) dengan kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Jika taraf signifikansi < 0.05 maka hipotesis diterima, artinya hipotesis pertama yang berbunyi “terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational citizen behavior* (OCB) dengan kinerja” dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya hubungan antara masa kerja dengan kinerja memiliki signifikansi sebesar 0.512, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja” dalam penelitian ditolak. Dengan kata lain, tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja.

Organ mendefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* secara formal dan bisa meningkatkan keefektifan fungsi organisasi (Bogler & Somech, 2004). Robbins (2006) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Demikian halnya dalam lingkungan sekolah dasar, seringkali pekerjaan harus dilakukan di luar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *Organizational Citizen Behavior* (OCB) dan kinerja ditunjukkan dengan skor korelasi $r = 0.765$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Kondisi ini sesuai dengan pendapat Gadot, *et al* (2007), OCB sebagai indikator penting untuk penampilan kerja guru yang berdampak pada hasil positif berupa kualitas layanan yang lebih baik dan keefektifan organisasi. Gadot, *et al* (2007) mengatakan bahwa jika banyak guru yang terlibat dalam OCB, maka akan berdampak pada efektivitas sekolah. Sebuah sekolah yang mendorong guru untuk terlibat dalam OCB (yaitu

dengan menciptakan suasana yang positif, saling membantu, menyoroti perilaku prososial dan dukungan antar rekan sejawat, atau melalui contoh yang diberikan oleh atasan) akan meningkatkan jumlah guru yang terlibat dalam OCB.

Hasil penelitian Nufus (2011), peningkatan dimensi *conscientiousness* akan meningkatkan kinerja. Perilaku untuk tiba lebih awal, datang bekerja tepat waktu, datang segera jika dibutuhkan dan tidak mengambil kelebihan waktu. Hal ini sangat sesuai dengan realita yang terdapat di sekolah dengan adanya guru yang menegur jika melihat guru yang datang tidak tepat waktu.

Penelitian lain juga membuktikan adanya pengaruh OCB terhadap kinerja diantaranya penelitian oleh George & Bettenhausen (Nufus, 2011) menemukan adanya keterkaitan yang erat antara OCB dengan kinerja tim. Dengan adanya perilaku *altruism* memungkinkan kelompok bekerja secara kompak dan efektif untuk saling menutupi kelemahan-kelemahan masing-masing.

Ditinjau dari masa kerjanya, subjek penelitian ini rata-rata memiliki masa kerja 30 tahun. Hal itu menunjukkan bahwa sebagian besar guru sekolah dasar di kecamatan Taman termasuk klasifikasi guru senior karena masa kerjanya sudah cukup lama. Hasil penelitian Wiyono (2009) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja guru, yang ditunjukkan dengan masa kerja dan jabatan/pangkat, dengan motivasi kerjanya dalam melaksanakan tugas. Guru yang masa kerja lama, dan golongan kepangkatan yang tinggi, tidak otomatis tinggi motivasi kerja dan keefektifan kerjanya dalam melaksanakan tugas.

Bila ditelaah dari sudut teori dan kenyataan yang ada, sebagian besar guru sekolah dasar negeri dalam melaksanakan tugas bersifat rutinitas. Tidak ada dampak langsung dari pangkat atau masa kerja yang bisa dirasakan guru sebagai faktor pendorong dalam melaksanakan tugas. Tidak ada pengaruh lamanya guru mengajar terhadap motivasi kerjanya dalam melaksanakan tugas. Demikian juga, tingginya golongan kepangkatan guru tidak berpengaruh terhadap motivasi kerjanya dalam melaksanakan tugas (Wiyono, 2009).

Dilihat dari latar belakang masa kerja, guru yang menunjukkan penurunan kinerja dan yang dikinerjanya tetap adalah guru yang memiliki masa kerja rata-rata di atas 20 tahun. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa guru-guru yang masa kerjanya lebih dari 20 tahun, umumnya merasa telah menjadi guru yang senior, sehingga tidak butuh lagi penguatan dan pengembangan keprofesionalitasnya sebagai guru, bahkan

ada kecenderungan para guru tersebut menyerahkan tugas mengajarnya kepada guru GTT atau guru wiyata bakti (Anif, 2012).

Dengan masa kerja yang cukup lama ada dua kemungkinan yang ditimbulkan yaitu semakin lama masa kerja maka semakin besar kebosanan diantaranya karena monotoninya kerja atau semakin lama masa kerja maka guru semakin menikmati dan nyaman sehingga semakin meningkat kinerjanya.

Menurut Geitwitz (Pardede, 2009), kebosanan kerja merupakan suatu hal yang kompleks dan individual sifatnya. Tidak semua individu dapat bertahan terhadap jenis pekerjaan yang berulang-ulang atau pada pekerjaan yang sama. Mengingat guru dalam di sekolah dasar dalam melaksanakan tugas bersifat rutinitas atau pekerjaan yang harus dikerjakan setiap hari dalam bentuk yang sama sehingga kecenderungan kebosanan kerja akan muncul. Kebosanan memiliki dampak terhadap produktivitas atau kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: “Terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational citizen behavior* (OCB) dengan kinerja” dan “Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja tidak berhubungan dengan kinerja, sehingga dapat disimpulkan terdapat faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja. Hal lain di luar variabel yang diteliti, penelitian ini memiliki keterbatasan berkaitan dengan penggunaan alat ukur dan pengambilan data saat dilakukan penelitian. Adapun keterbatasan tersebut meliputi: (1) peneliti tidak dapat mengamati secara langsung atau melakukan observasi terhadap seluruh sampel penelitian karena sebagian alat ukur ditinggal dan baru diambil kembali sesuai dengan kesepakatan. Kondisi ini memungkinkan terjadi bias dalam pengambilan data penelitian yang tidak sesuai dengan kondisi sesungguhnya, dan (2) adanya kecenderungan *social desirability* yakni suatu kecenderungan yang dimunculkan oleh responden untuk memberikan respon sesuai dengan apa yang diterima secara sosial atau adanya kecenderungan untuk menunjukkan hal-hal yang positif, sehingga terdapat kemungkinan bahwa responden akan cenderung memberikan jawaban yang dapat diterima secara sosial daripada memberikan jawaban berdasarkan pengalaman yang sebenarnya.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Guru dalam kegiatan pembelajaran dihadapkan pada keharusan dan tuntutan yang berkenaan dengan kemampuan profesionalnya. Guru sebagai salah satu penjamin mutu dalam proses pendidikan dituntut paling sedikit menguasai 4 standar kompetensi yang diprasyaratkan pemerintah. Oleh karena itu, para guru perlu untuk mengembangkan kemampuannya melalui studi lanjut atau kegiatan-kegiatan ilmiah lainnya yang dapat meningkatkan kinerjanya. Program sertifikasi guru merupakan tantangan bagi guru untuk menuju ke arah yang lebih baik, sehingga hal ini tergantung pada rasa memiliki guru dalam menjalankan tugas. Usaha guru terutama pada kesediaan guru secara sukarela bekerja melebihi tanggung jawab formalnya berdampak pada hasil positif berupa kualitas pelayanan yang baik dan peningkatan kinerja.

2. Bagi Kepala Sekolah

Mengingat masa kerja juga tidak banyak berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bukan hanya karena honor yang besar dan *reward* yang baik, kinerja guru dapat meningkat tetapi juga karena perilaku OCB yang merupakan faktor yang melekat pada setiap karakter guru. Hendaknya dalam mengelola sekolah lebih menekankan pada aspek yang lain, yakni berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta melakukan pengelolaan sumber daya secara lebih profesional agar dapat mendorong kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan subjek penelitian yang berlingkup kecil, yakni hanya sebatas pada guru SD Negeri di kecamatan Taman. Jumlah populasi akan sangat mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh agar hasilnya sesuai dengan apa yang diteorikan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa masa kerja tidak mempunyai hubungan dengan kinerja, sehingga bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan menggunakan aitem-aitem yang lebih valid dalam mengukur konstruk-konstruk psikologisnya. Konstruk pernyataan sebaiknya menggunakan gaya bahasa yang lebih lugas dan mudah dipahami oleh responden. Penyebaran kuisioner sebaliknya dilakukan pada waktu yang tepat, sehingga jawaban responden sesuai dengan yang diharapkan. Untuk

penelitian selanjutnya tentang *organizational citizen behavior* (OCB), diharapkan mengadakan penelitian pada organisasi atau instansi yang telah memiliki penilaian kinerja yang bagus. Sehingga dapat diperoleh persepsi yang lebih bervariasi dari individu tentang kinerja. Contoh skala perusahaan, baik instansi swasta maupun pemerintahan, kepolisian, perbankan, dunia bisnis dan jasa, serta pendidikan untuk mengukur kinerja para manajer maupun pimpinan. Penilaian OCB dan kinerja bagus untuk membantu manajer atau atasan mengevaluasi sejauh mana tingkat kinerja dan OCB karyawan, yang berguna untuk kemajuan perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu pendek atau jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anif, Sofyan. 2012. Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan terhadap Profesionalitas Guru (Sebuah Kajian Implementasi Sertifikasi Guru dalam Jabatan). *Varia Pendidikan*, Vol. 24, No. 1, Juni 2012.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-empat. Yogyakarta: Liberty.
- Bogler, Ronit., & Somech, Anit. 2004. Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizen Behavior in Schools. *Teaching and Teacher Education* 20 (2004) 227-289 diakses pada 09 September 2012 dari <http://www.units.muohio.edu/eduleadership/FACU/LTY/QUANTZ/bogler.pdf>
- Bogler, Ronit., & Anit Somech. 2005. Organizational Citizen Behavior at School: How does it relate to participation in decision making?. *Journal of Educational Administration*. Vol. 43. Iss 4/5 pg 420-438.
- Depdiknas. 2007. Pedoman Penetapan Peserta dan Pelaksanaan Sertifikasi Guru dalam Jabatan.
- Gadot, E V., Beeri Itai., Shemsh, Taly Birman., Somech, Anit. 2007. Group-Level Organizational Citizen Behavior in the Educational System: A Scale Reconstruction and Validation. *Educational Administration Quarterly* Vol. 43, No. 2 (October 2007) 462-49.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2006. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru Sekolah Dasar*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nufus, Hayatun. 2011. Pengaruh *Organizational Citizen Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama. Diakses pada 06 Mei 2013 pada <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4756/1/HAYATUN%20NUFUS-FPS.PDF>
- Pardede, Yudit O. K. 2009. Kebosanan Kerja Pada Karyawan Pabrik Unit Pelabuhan. *Jurnal Psikologi Volume 2, No. 2, Juni 2009*.
- Payong, Marsel R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Srimulyani, Veronika A. 2012. Antecedent Organizational Citizen Behavior: Studi pada Guru-Guru SMA di Kota Madiun. *Widya Warta No. 01 Tahun XXXVI/ Januari 2012*.
- Wiyono, Bambang B. 2009. Hubungan Struktural Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Usia Guru dengan Motivasi Kerja dan Keefektifan Kerja Tim Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar, Vol. 10 No. 1 Maret 2009 (80-91)*.