

Jurnal Solusi

Volume 13, Nomor 1, Mei 2018

ISSN 1907-2376

Daftar Isi

- Herlina Primarisanti*
Rusdi Akbar Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja, Akuntabilitas Kinerja dan Penggunaan Informasi Kinerja di Pemerintah Daerah: Perspektif Isomorfisma Institutional ~ 1
- Muhammad Arif*
Munandar,
Ade Banani,
Sudarto Organizational Citizenship Behavior (OCB) Teachers And Staff (PTK) Regional Honorariums (HONDA) Elementary School (Sd) In Banyumas ~ 17
- Nany Noor Kurniyati* Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dan Kinerja UMKM Kecamatan Kraton Yogyakarta ~ 31
- Fiki Kartika* Pengaruh Kualitas *Corporate Governance* terhadap *Cost of Equity* Perusahaan Manufaktur di Indonesia ~ 55
- Saifudin Zuhri,*
Mugi Harsono,
Nur Wening Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal; Study Etnografi Tradisi *Cembengan* di Pabrik Gula Madukismo, Yogyakarta ~ 73
- Ch.Dini Ika Handayani* Analisis Rasio *Risk Based Capital*, Rasio Likuiditas, Rasio Solvabilitas, *Underwriting Ratio* pada PT Asuransi Bintang, Tbk Pasca OJK (Otoritas Jasa Keuangan) ~ 95

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TEACHERS AND STAFF (PTK) REGIONAL HONORARIUMS (HONDA) ELEMENTARY SCHOOL (SD) IN BANYUMAS

Muhammad Arif Munandar^{1*}, Ade Banani², Sudarto³

¹Magister Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

²Magister Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

³Magister Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

*cl3wa.wo@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the existence of PTK Honda's extra working more than supposed to be leading to OCB forms and persists in its work with salary received under regional minimum wage (UMR). The purpose of this research is to know the forms, causal factors and impact of OCB for PTK Honda SD in Banyumas. This research used qualitative method. Data collection techniques of this research used observation, documentation, and interviews.

Selection of samples done by using purposive sampling (purposive sampling) 12 (twelve) selected samples. The collected data analysed through three stages of data reduction, data presentation and conclusion, while for the validity test, using source triangulation method.

The results of this study indicated that OCB forms in PTK Honda such as: altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue and two dominant results were altruism (voluntary work) and conscientiousness (timely presence). Furthermore, factors affecting OCB on PTK Honda were job satisfaction, organizational commitment, personality, morale and motivation internally while externally leadership style of head master and work culture. While for internal dominant factor was job satisfaction and organizational commitment, while external factor was leadership style. The impact of OCB behavior was the increase of work productivity, saving human resources and creating an emotional closeness among employees.

Keywords: OCB, PTK Honda, organization, school.

PENDAHULUAN

Salah satu cara supaya pemerintah tetap dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat namun dengan biaya operasional yang rendah adalah mempekerjakan pegawai dengan sistem kontrak. Definisi pegawai kontrak salah satunya diungkapkan oleh Polivka dan Nardone (1989) yang menyebutkan bahwa mereka itu adalah individu yang dipekerjakan baik secara eksplisit maupun implisit dengan jangka waktu yang telah ditentukan, dengan jam kerja minimum dan tidak sistematis. Mereka yang dipekerjakan dengan sistem ini, bekerja berdasarkan kontrak yang dibuat antara individu dengan instansi pemerintah terkait dengan waktu bekerja yang telah ditetapkan serta apabila masa kontrak berakhir maka dapat diperpanjang atau diakhiri oleh instansi/individu yang bersangkutan dan atau dapat diangkat menjadi pegawai tetap sesuai dengan kinerja yang telah ditunjukkan. Selain itu, mereka yang bekerja dengan sistem kontrak biasanya tidak memiliki keamanan atau stabilitas yang biasanya dimiliki oleh mereka yang bekerja di organisasi dengan menyandang status permanen.

Menurut Baswedan (2016) Jumlah honorer tahun 2000 sebanyak 84.000, sedangkan pada 2015 meningkat menjadi 820.000 artinya terjadi peningkatan sebesar 860%. Namun dengan kondisi yang sedemikian mengkhawatirkan, jumlah pegawai kontrak tersebut justru bertambah setiap tahunnya. Padahal harapan untuk diangkat menjadi pegawai negeri tetap juga masih belum jelas. Demikian juga yang terjadi di Sekolah Dasar (SD) Banyumas, untuk menghemat pengeluaran banyak digunakan pegawai kontrak. Pegawai kontrak yang ada di SD Banyumas bukan hanya pendidikan tetapi tenaga kependidikan pula atau lebih dikenal dengan pegawai pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) honor daerah (Honda).

Gaji yang diterima PTK Honda di SD masih jauh dari standar upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Menurut anggota komisi D DPRD Banyumas, Purwanto (2016) rata-rata gaji untuk guru honorer di sekolah negeri terutama SD, masih berkisar Rp 461.000/bulan, padahal UMK Banyumas tahun ini Rp 1.350.000, Sedangkan UMK 2017 sudah naik menjadi Rp 1.461.000. Gaji yang didapat PTK Honda di SD jika dibandingkan dengan gaji PTK Honda SMP, SMA ataupun SMK nilainya juga masih rendah. Suhardiman (2016) mengungkapkan, saat ini di sekolahnya ada sekitar delapan guru honorer. Dengan penghasilan setiap bulannya Rp 800 ribu.

Tenaga pendidik (Guru) di SD Kejawar 1 misalnya, bekerja tidak hanya sebagai guru melainkan diperbantukan sebagai tenaga kependidikan

(operasional) yang memiliki tugas input data sekolah ke dapodik termasuk membantu para guru PNS senior yang memiliki keterbatasan dalam bidang teknologi informasi dalam menginput data persyaratan tunjangan sertifikasi, hal tersebut dapat diselesaikan kadang melebihi jam kerja normal. Belum lagi para pekerja kontrak di tenaga kependidikan SD misalnya penjaga sekolah disamping menjaga kebersihan merangkap sebagai keamanan sehingga harus menginap di sekolah.

Beberapa kasus yang telah dipaparkan sebelumnya merupakan salah satu contoh *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dilakukan pegawai Honda di SD Banyumas. Seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2006). Menurut Organ et al. dalam Titisari (2014:15) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Organ et al. (2006) menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan manajerial, dapat membebaskan sumber daya untuk lebih produktif, dapat mengurangi kebutuhan untuk dedikasi sumber daya langka untuk mempertahankan fungsi, dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mendapatkan orang terbaik dengan membuat tempat kerja menjadi lebih menarik, dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan, dapat membantu meningkatkan efektifitas organisasi dengan menciptakan keterkaitan sosial (*social capital*). Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana bentuk OCB pada PTK Honda SD di Banyumas?; (2) Faktor-faktor apa yang dapat menyebabkan terjadinya OCB pada PTK Honda SD di Banyumas?; (3) Bagaimana dampak yang ditimbulkan akibat OCB pada PTK Honda SD di Banyumas?

TINJAUAN PUSTAKA

Aldag dan Reschke (1997:4) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik.

Organizational citizenship behavior ini melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah subyek organisasi" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu. Organ dalam Farhan dan Niaz (2012:1447) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektifitas organisasi. Organ juga mencatat bahwa OCB ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis "kepuasan berdasarkan performance (kinerja)."

Menurut Organ (1988) dalam Allison, et al., (2001:3), OCB memiliki lima dimensi primer, sebagai berikut : (1) *Altruism refers to non-compulsory behavior directed toward helping a fellow employee with tasks that are related to organizational operations* (perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi – operasi organisasional); (2) *Civic virtue represents voluntary participation in and support of organizational functions - of both a professional and social nature* (menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi – fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial ilmiah); (3) *Conscientiousness consists of the performance of role requirements beyond their minimum standard* (kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum); (4) *Courtesy is the discretionary enactment of behaviors that mitigate work-related problems with others* (perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain); (5) *Sportsmanship involves abstaining from making an issue out of matters that, while bothersome or irritating, are of little consequence in the broader scheme of things* (berisi tentang pantangan – pantangan membuat isu – isu yang merusak meskipun merasa jengkel).

Titisari (2014:15) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Dampak OCB bagi peningkatan kinerja organisasi sangat vital. Menurut Podsakoff et al. (1996:259-298), dari hasil – hasil penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi dapat disimpulkan beberapa manfaat dari OCB tersebut, yakni: (1) OCB meningkatkan produktifitas rekan kerja. Pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas rekan tersebut; (2) OCB meningkatkan produktivitas pimpinan. Pegawai yang menampilkan

perilaku *civic virtue* akan membantu pimpinan mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari pegawai tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja; (3) OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi / lembaga secara keseluruhan. Jika pegawai saling tolong - menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan pimpinan, konsekuensinya pimpinan dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas yang lain; (4) OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok atau pimpinan tidak perlu menghabiskan waktu dan energi untuk pemeliharaan fungsi kelompok; (5) OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan – kegiatan kelompok kerja. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya); (6) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok; (7) OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Membantu tugas pegawai yang tidak hadir di tempat kerja atau mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas kinerja masing – masing unit; (8) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Pegawai yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran.

METODE PENELITIAN

Penentuan lokasi penelitian dengan menetapkan 3 sekolah dasar yaitu SDN 1 Kejawar, SDN 1 Sokanegara dan SDN 4 Pasinggangan adalah karena ketiganya merupakan sekolah yang memiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan honorer daerah. Selain itu untuk SDN 1 Kejawar terletak di Desa asal mula Banyumas dan terdapat informan kunci, sedangkan SDN 1 Sokanegara merupakan SD Favorit terletak pada pusat Banyumas. Sedangkan SDN 4 Pasinggangan terletak di daerah pinggiran/pegunungan Banyumas.

Pada penelitian ini pemilihan dan pengambilan informan lebih pada penentuan kriteria tertentu berdasarkan tujuan penelitian dan populasi yang sulit dijangkau. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sugiyono (2012:301) yang menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan atau kriteria tertentu merupakan *purposive sampling*. Menurut Neuman (2015: 298) *purposive sampling* merupakan sampel non acak yang

penelitinya menggunakan berbagai metode untuk mencari semua kemungkinan kasus yang begitu spesifik dan populasinya sulit dijangkau. Adapun kriteria yang dimiliki adalah seseorang yang tercatat sebagai tenaga pendidik (guru) atau kependidikan (karyawan) honorer tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Banyumas baik di sekolah negeri ataupun sekolah swasta. Informan memiliki masa bekerja minimal dua tahun di lembaga instansinya sehingga informan akan memiliki pengalaman cukup banyak. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan kriteria sebagai berikut: (1) *Top management* yaitu kepala sekolah sekolah dasar yang merupakan pengambil keputusan tertinggi dan mengetahui situasi serta kondisi di sekolah dasarnya masing-masing; (2) Guru kelas PNS yang berhubungan langsung dengan PTK Honda; (3) PTK Honda yang mengalami dan terlibat langsung dalam pelaksanaan OCB yaitu pendidik (Guru) dan tenaga kependidikan yaitu pustakawan, operasional dan penjaga sekolah.

Hasil penelitian akan dianalisa dengan menggunakan teknik analisa interaktif yang terdiri dari 3 (tiga) alur aktivitas, yaitu data *reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification* sebagaimana dikembangkan oleh Miles dan Huberman (2014 :16) adalah sebagai berikut: (1) Reduksi data / *data reduction* adalah proses menyeleksi, pemfokusan, menyederhanakan, meringkas dan mengubah data yang muncul pada catatan lapangan atau transkripsi; (2) Penyajian data / *data display* dilakukan dengan penyusunan sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart atau sejenisnya; (3) Menarik kesimpulan dan verifikasi / *conclusion drawing and verification*. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber yaitu pengumpulan data dengan mengecek kebenaran hasil informasi dengan informan pengiring yang mengenal informan pokok. Hal tersebut dapat dicapai dengan cara (Moleong, 2011): (1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara; (2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan yang dikatakan secara pribadi; (3) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan informan, seperti masyarakat awam, masyarakat yang berpendidikan menengah, masyarakat yang berpendidikan tinggi, ataupun pihak-pihak yang berkepentingan terkait penelitian; (4) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk-bentuk OCB Pada PTK Honda SD di Banyumas

(1) Dimensi *altruism* Fenomena yang terjadi pada PTK honorer daerah pada Sekolah Dasar di Banyumas yang mengemban dua pekerjaan sekaligus yaitu sebagai tenaga kebersihan pada saat pagi hari dan keamanan sekolah pada saat malam hari. Berdasarkan pernyataannya dalam wawancara, karyawan tersebut memiliki rasa ikhlas dalam bekerja meskipun statusnya masih honorer tugas apapun yang ada dan mampu untuk dikerjakan maka akan dikerjakan. Seperti halnya ketika melihat teman kerjanya sedang membereskan atau merapikan buku-buku di Perpustakaan ikut membantu. Selain itu juga membantu dalam mempersiapkan soal-soal ulangan atau UAS di tempat fotocopy. Allison et al. (2001) menjelaskan bahwa *altruism* merupakan perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional). Hasil penelitian George dan Bettenhausen (1990) menemukan adanya keterkaitan yang erat antara OCB dengan kinerja kelompok. Adanya perilaku *altruistis* memungkinkan sebuah kelompok bekerja secara kompak dan efektif untuk saling menutupi kelemahan masing-masing;

(2) Dimensi *civic virtue* pada dimensi *civic virtue* ini bentuk sikap yang ditunjukkan seorang individu terhadap organisasi adalah memberikan usulan atau pertimbangan demi kemajuan organisasi tersebut. Sebagai tenaga honorer juga memiliki hak dalam menyampaikan suatu pendapat kepada atasannya dalam segala hal agar instansi tempatnya bekerja menjadi lebih baik. Contoh dari *civic virtue* termasuk menghadiri rapat, menjaga kesamaan cara pandang dari keputusan dan isu-isu organisasi, dan mengemukakan pendapat. *Civicvirtue* mengkarakteristikan seseorang yang berpartisipasi dalam dan peduli akan kehidupan perusahaan (Podsakoff & Mac Kenzie, 1994);

(3) Dimensi *Conscientiousness*, menurut Wirawan (2014) *conscientiousness* merupakan perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya. Seperti halnya tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, datang segera jika dibutuhkan, tidak mengambil kelebihan waktu. Pada kenyataannya tugas dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berbeda. Sehingga mereka memiliki waktu kerja sendiri-sendiri, begitu juga tentang datang lebih awal di sekolah. Seperti halnya pak Edi di SDN Kejawar sebagai tenaga kependidikan yang bertugas untuk membersihkan lingkungan sekolah dan menyiapkan segala sesuatunya harus

datang lebih awal dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Sementara itu bu Erika SDN Pasinggangan sebagai tenaga pendidik terkadang datang tidak tepat waktu dikarenakan berbagai hal. Namun untuk keduanya meskipun berbeda tugas, ketika sekolah membutuhkannya selalu datang dan membantu sesuai dengan kapasitas masing-masing; (4) Dimensi *courtesy*, Wirawan (2014) dasar pengukuran dimensi *courtesy* adalah menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan perkembangan dalam organisasi membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi. Para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan selalu mengikuti perubahan dan pengumuman yang disampaikan oleh sekolah. Hal ini tentu membuat mereka lebih paham mengenai perkembangan serta arah perubahan yang dilakukan oleh sekolah. Selanjutnya dalam dimensi *courtesy* ini juga membahas mengenai hubungan antar individu dalam instansi. Hubungan tersebut menyangkut hubungan dalam hal pekerjaan maupun di luar pekerjaan yang akan berdampak pada instansi; (5) Dimensi *Sportsmanship*, dimensi *sportsmanship* yaitu kemampuan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat. Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu. Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya (Wirawan, 2014). *Sportsmanship* merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Contoh perilakunya antara lain kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, tidak mencari-cari kesalahan dalam organisasi, dan tidak mengeluh tentang segala sesuatu, serta tidak membesar-besarkan permasalahan di luarproporsinya.

Faktor-faktor yang Menyebabkan OCB Pada PTK Honda SD di Banyumas

(1) Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (As'ad, 2003). Kepuasan Kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Para PTK Honda SD pada dasarnya mereka merasa ikhlas dengan yang mereka kerjakan. Sehingga kepuasan kerja muncul dalam bentuk rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat

dikarenakan rekan kerja yang saling membantu dalam pekerjaan dengan kata lain mau menggantikan peran dalam pekerjaannya. Selain itu mereka juga tidak pernah memperlakukan gaji yang mereka terima, meskipun gaji untuk honorer terbilang sangat kecil namun mereka sangat menikmati pekerjaannya; (2) Komitmen Organisasi, Bashawdan Grant dalam Utaminingsih (2014:143) menjelaskan komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi. PTK Honda SD melakukan hal demikian didorong oleh loyalitas terhadap instansi. Hal ini dilakukan untuk lancarnya proses KBM di SD. Mereka melakukan hal tersebut dikarenakan untuk mencapai visi dan misi sekolah. Ketika segala aktivitas dalam sekolah tersebut telah berjalan sebagaimana mestinya dan mampu mencapai visi dan misi, maka mereka secara tidak langsung telah berkomitmen terhadap instansi tersebut untuk dapat maju dan berkembang, bahkan mampu bersaing dengan sekolah lain. Maka dalam hal ini para PTK Honda di SD berkomitmen terhadap instansi melalui kinerjanya, sedangkan sekolah memberikan reward berupa rasa nyaman dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka para PTK Honda secara tidak langsung mau mencapai tujuan dari sekolah tempat mereka bekerja; (3) Gaya Kepemimpinan, Menurut Utaminingsih (2014:99) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh dalam mendorong karyawan bekerja. Ketika gaya kepemimpinan mengarah pada dorongan yang bersifat positif baik bagi individu karyawan maupun demi kemajuan organisasi. Dalam hal mengatasi PTK Honda di SD para atasan memiliki kreativitas yang berbeda-beda untuk diterapkan dalam sekolahnya. Seperti halnya memberikan tambahan pemasukan gaji dari member tugas untuk mengajar ekstra kulikuler. Selain itu ada pula yang melakukan spesifikasi pekerjaan sesuai dengan latar belakang Pendidikan. Maka dengan begitu mereka para PTK Honda akan merasa senang karena ilmu yang mereka dapatkan ketika di perkuliahan dapat diterapkan dalam dunia kerjanya; (4) Kepercayaan pada Pimpinan, Kepercayaan atau *trust* ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian (Tan dalam Utaminingsih,2014:119). Kualitas interaksi atasan bawahan juga diyakini sebagai predictor *organizational citizenship behavior* (OCB). Miner (1988) mengemukakan bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan. ketika para kepala sekolah mau berinteraksi dengan para PTK Honda yang ada maka secara tidak langsung telah memberikan kepercayaan diri kepada para PTK

Honda. Artinya mereka meskipun sebagai tenaga pembantu sangat dihargai keberadaannya dan kinerjanya. Seperti halnya dilibatkan dalam sebuah diskusi untuk membangun sekolah yang lebih maju dan berkembang. Bentuk lain yaitu dengan pemberian tugas atau wewenang dalam mengurus suatu kegiatan yang ada di sekolah. Riggio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi.

Dampak Yang Ditimbulkan Akibat OCB Pada PTK HONDA SD Di Banyumas

(1) OCB meningkatkan produktifitas rekan kerja. Pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan *best practice* (contoh yang baik) ke seluruh unit kelompok kerja. Peningkatan produktifitas rekan kerja pada lingkungan sekolah dasar oleh PTK Honda adalah dalam bentuk menggantikan rekan kerja atau guru yang tidak masuk karena berhalangan. Sehingga tugas pekerjaannya diambil alih atau digantikan. Maka dengan bentuk sikap yang seperti itu akan membantu penyelesaian tugas kerja. Secara tidak langsung sikap seperti itu juga akan mempertahankan produktifitas kinerjanya. Bentuk lain yang dilakukan oleh PTK Honda adalah membantu dalam penyelesaian masalah yang menghambat kinerja rekannya. Seperti halnya kesulitan dalam melakukan input data, maka mereka membantu menyelesaikannya. Hal ini di dasarkan oleh kerjasama antar pendidik untuk meningkatkan produktifitas kerja baik secara individual maupun secara organisasi; (2) OCB meningkatkan produktifitas pimpinan. Pegawai yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu pimpinan mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari pegawai tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja. Pegawai yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja akan menolong pimpinan terhindar dari krisis manajemen. Adanya interaksi antara atasan dan bawahan dalam hal ini adalah kepala sekolah dan PTK Honda dalam segala hal yang menyangkut sekolah. Maka dengan dibuka nya peluang interaksi tersebut memunculkan suatu ruang untuk berpendapat dan memberikan ide-ide untuk kemajuan sekolah. Penerapan dari ide-ide dan pendapat yang ditampung oleh kepala sekolah juga melibatkan para PTK Honda atau orang-orang yang memberikan ide; (3) OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi / lembaga secara keseluruhan. Jika pegawai saling

tolong - menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan pimpinan, konsekuensinya pimpinan dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas yang lain. Pegawai yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari pimpinan sehingga pimpinan dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang di peroleh pimpinan untuk melakukan tugas yang lebih penting; (4) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Pegawai yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Pegawai yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan – pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi. Pegawai yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Oleh sebab itu PTK Honda ketika mendapatkan suatu informasi dari luar mereka akan sharing dan meminta pendapat kepada rekan-rekan kerjanya tentang informasi tersebut dan bagaimana tindak lanjutnya. Sehingga dampak yang diterima oleh sekolah adalah memiliki evaluasi dan membangun kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan luar..

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Bentuk OCB yang paling dominan pada PTK Honda pada SD di Banyumas yaitu *altruism* dan *conscientiousness*. *Altruism* berkaitan dengan membantu rekan kerja secara sukarela tanpa adanya paksaan. Sedangkan *conscientiousness* berkaitan dengan kesadaran dalam hal kehadiran selalu tepat waktu; (2) Faktor internal yang dominan mempengaruhi adalah kepuasan kerja, artinya bahwa mereka melakukan pekerjaan itu dengan perasaan yang ikhlas. Selanjutnya yaitu komitmen organisasi mengenai sikap – sikap loyal PTK Honda pada pimpinan sekolah dalam hal pekerjaan dan menjaga integritas sekolah tersebut. Faktor eksternal yang dapat menyebabkan OCB pada PTK Honda SD di Banyumas adalah gaya kepemimpinan dari kepala sekolah. Contohnya setiap PTK Honda telah mendapatkan gaji sesuai yang telah ditetapkan, namun kepala sekolah mampu memberikan tambahan gaji dengan cara memberikan tambahan tugas seperti menjadi pembina dalam

ekstrakurikuler; (3) Dampak yang ditimbulkan oleh OCB pada PTK Honda SD di Banyumas adalah meningkatnya produktivitas rekan kerja karena mau membantu dan menggantikan peran dari rekan kerja yang tidak masuk. OCB juga dapat meningkatkan produktivitas pimpinan. OCB yang menciptakan suatu kedekatan emosional akan mampu secara efektif untuk melakukan koordinasi mengenai kegiatan sekolah. Berdasarkan kedekatan tersebut maka sekolah mampu mempertahankan para PTK yang ada sehingga stabilitas kinerja sekolah juga akan terjaga dengan baik. Pada akhirnya OCB mampu membawa sekolah untuk dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Adapun saran daripeneliti: (1) PTK Honda di perlakukan sama dengan pegawai tetap (PNS) dalam bentuk keamanan atau stabilitas, tunjangan kesehatan, pension dan tunjangan – tunjangan lainnya yang biasanya diterima pegawai tetap agar bentuk - bentuk OCB seperti civic virtue, courtesy dan sportsmanship berkembang dan meningkat. Karena dari hasil penelitian diketahui bahwa yang paling banyak dilakukan adalah altruism dan conscientiousness; (2) PTK Honda di motivasi dengan kenaikan honor sesuai (UMR) sehingga dapat bekerja dengan maksimal; (3) menumbuhkan komunikasi serta kepercayaan antara atasan dan bawahan sehingga para PTK Honda dapat ikut serta dalam mengembangkan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Miles, M.B. dan Huberman, A.M. (2014). *Analisis Data Kualitatif : Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Universitas Indonesia Press. Jakarta
- Moleong, Lexy J. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Neuman, Lawrence, W. (2015). *Metodologi Penelitian Sosial : Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : PT. Indeks
- Organ, Dennis.W., Podsakoff, Philip.M., & MacKenzie, Scott B. 2006. *Organizational citizenship behaviour its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publication, Inc. United states of America.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. PT Indeks Gramedia. Jakarta (Terjemahan)
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media. Jember.

Utaminingsih, Alifulahtin. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. UB Press. Malang.

Wirawan. (2014). *Teori Kepemimpinan. Ilmu Perilaku*, Bandung. Penerbit Alfabeta

Jurnal Ilmiah

Aldag, R., and Reschke, W. 1997. Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value. *Center for Organization Effectiveness*, 1-8

Allison, B., Voss, R., and Huston, C. 2001. An Empirical Investigation of The Impact of SDB on The Relationship Between OCB and Individual Performance. *Organizational*, 1-8

Farhan, M., and Niaz, A. 2012. Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior A Study of Faculty Members at Business Institutes. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. Vol 3, No 9, 1447-1455

George, J. M. and Bettenhausen, K. (1990). Understanding prosocial behavior, sales performance and turnover: A group-level analysis in service context. *Journal of Applied Psychology*, 75, 698- 709

Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., and Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563

Polivka, A. E., & Nardone, T. 1989. The definition of contingent work. *Monthly Labor Review*. 112: 9-16.

Purba, Debora Eflina dan Seniati, Ali Lina Liche. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, 105-111

Qamar, Nida. 2012. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 4, 103122

Sumber internet:

Liputan6. 2016. *Menteri Anies: Jumlah Guru Honorer Melonjak Tajam Dibanding Siswa*. Diakses 16 Agustus 2017, dari <http://news.liputan6.com/read/2497522/menteri-anies-jumlah-guru-honorer-melonjak-tajam-dibanding-siswa>

Satelitnews. 2016. *Hanya Dapat Rp 800 Ribu per Bulan Ada di SMKN 2 Banyumas Gaji Guru Honorer Belum Jauh Dari UMK*. Diakses 02 Oktober 2017 dari <http://satelitnews.satelitpost.com/berita-gaji-guru-honorer-jauh-dari-umk-.html>

Suaramerdeka. 2016. *Gaji Guru Honorer Belum Sesuai UMK*. Diakses 16 Agustus 2017, dari <http://berita.suaramerdeka.com/sm cetak/gaji-guru-honorer-belum-sesuai-umk/>