

Dinamika Efikasi Diri Pendidik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di Lembaga Formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung

Endang Tyasmaning

Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
endangtyas@iaiskjmalang.ac.id

Abstrak. Efikasi diri pendidik memiliki peran penting dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru, yaitu perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi tanpa adanya imbalan langsung. Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih proaktif, berkontribusi lebih banyak dalam lingkungan kerja, dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap institusi pendidikan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kepercayaan diri pendidik dapat membangun sifat dan sikap yang terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Metode Penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif fenomenologi karena berfokus pada pengalaman subjektif individu yakni pendidik terhadap suatu fenomena berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung. Dalam penelitian, peneliti berusaha menggali persepsi, perspektif, dan pemahaman pendidik tentang aspek-aspek yang membentuk efikasi diri mereka sehingga dapat mempengaruhi kinerja pendidik dalam ruang lingkup OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap OCB guru, hal ini disebabkan secara umum karena mayoritas pendidik adalah santri dan mereka melakukannya didasarkan pada konsep Pendidikan di pondok pesantren yang menerapkan nilai-nilai islam, sebab 91 Pendidik (64%) adalah alumni santri, sedangkan 52 (36%) pendidik alumni santri, dan Lembaga Pendidikan formal berlatar belakang pondok pesantren, jadi dasar tersebutlah yang membentuk keikhlasan dalam diri pendidik untuk bekerja sesuai dengan konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata kunci: Efikasi diri, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Yayasan Sunan Kalijogo Jabung

Abstract. Educator self-efficacy has an important role in shaping teachers' *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), which is voluntary behavior that supports organizational effectiveness without direct reward. voluntary behavior that supports organizational effectiveness without direct reward. Teachers with high levels of self-efficacy tend to be more proactive, contribute more in the work environment, and show greater commitment to their educational institution. to their educational institutions. This research aims to understand how educators' self-efficacy can build traits and attitudes associated with *Organizational Citizenship Behavior*. associated with *Organizational Citizenship Behavior* (OCB The research method used is a qualitative phenomenological approach because it focuses on the subjective experience of individuals, namely educators, towards a phenomenon related to *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) at the Sunan Kalijogo Jabung Foundation. In the study, researchers tried to explore the perceptions, perspectives, and understanding of

educators about the aspects that form their self-efficacy so that it can affect the performance of educators within the scope of OCB. The results showed that self-efficacy has a significant effect on teacher OCB, this is due in general because the majority of educators are santri and they do it based on the concept of education in Islamic boarding schools that apply Islamic values, because 91 educators (64%) are santri alumni, while 52 (36%) educators are santri alumni, and formal education institutions have a background in Islamic boarding schools, so this basis forms sincerity in educators to work in accordance with the concept of Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: *Self-efficacy, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Sunan Kalijogo Foundation Jabung*

PENDAHULUAN

Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda yang dapat memunculkan efikasi dalam diri mereka. Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda yang dapat memunculkan efikasi dalam diri mereka, yang kemudian mendorong mereka untuk mengambil tindakan, menghadapi tantangan, serta mengembangkan potensi yang mereka miliki secara optimal dalam berbagai aspek kehidupan. Efikasi diri yang kuat tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri, tetapi juga membentuk sikap pantang menyerah dan keinginan untuk terus belajar serta berkembang. Efikasi diri adalah konsep psikologis yang diperkenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1977. Efikasi diri yang berorientasi pada keyakinan dan kapabilitas yang ada pada diri seorang guru¹, hal ini mengacu pada kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Secara umum efikasi diri dapat dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri memainkan peran penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, dan kesejahteraan psikologis. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, lebih gigih dalam mencapai tujuan, dan lebih mampu mengatasi stres serta tekanan. Dalam konteks pendidikan, efikasi diri guru berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang lebih produktif dan positif. Guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap tugasnya, memiliki motivasi yang kuat, serta lebih proaktif dalam membantu rekan kerja dan berkontribusi pada lingkungan sekolah secara keseluruhan.

¹ Hasyim Asy'ari and Elok Rufaiqoh, "E-ISSN : 2797-1910," *Journal Arabic Studies* 4, no. 2 (2023): 7–10, <https://doi.org/10.37274/ukazh.v4i2.891>.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas formal mereka, tetapi berkontribusi pada efektivitas organisasi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Organ dan Bateman pada tahun 1983 dan telah menjadi topik penting dalam studi perilaku organisasi. OCB menjadi implementasi tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, maka itu OCB tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan sistem imbalan formal, karena bersifat sukarela dalam bekerjasama dengan teman sekerja.^{2 3} OCB mencakup berbagai aspek yaitu: 1) *altruism* (perilaku menolong), 2) *conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), 3) *courtesy* (bersikap sopan), 4) *sportsmanship* (toleransi tinggi), dan 5) *civic virtue* (partisipasi aktif dalam organisasi). Perilaku ini tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan resmi, tetapi sangat diharapkan karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, OCB menjadi faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika Anda ingin membaca lebih lanjut, Anda bisa melihat artikel lengkapnya Dalam dunia pendidikan, OCB guru mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, memberikan dukungan kepada siswa di luar tugas utama, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.

Yayasan Sunan Kalijogo Jabung merupakan sebuah Yayasan pondok pesantren yang berlokasi di Jalan Keramat Jl. Keramat, Dusun Gandon Barat, Sukolilo, Kec. Jabung, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65155. Instrumen utama yang dibutuhkan dalam membangun sebuah bangsa yang besar adalah pendidikan.⁴ Peningkatan kualitas pendidikan merupakan tujuan pendidikan di Indonesia. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari peranan berbagai pihak, salah satunya adalah peran tenaga pendidik.⁵ Melalui Pendidikan akan tercipta generasi yang unggul di berbagai bidang, maka itu Yayasan Sunan Kalijogo Jabung berupaya selalu mengembangkan lembaga Pendidikan formal, yang hingga saat ini Yayasan Sunan Kalijogo Jabung telah menaungi beberapa lembaga Pendidikan formal

² Joni Rokhmat, Lalu Muhaimi, and Risa Latifatul Hikmah, "Strategi Kepala Sekolah Untuk Pengembangan OCB Guru Dan Pegawai Di SMKN 1 Mataram," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 7, no. September (2022): 1732–44.

³ Rokhmat, Muhaimi, and Hikmah.

⁴ Ratih Novianty and Praesti Sedjo, "Pengaruh Technostress Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Tapos Tujuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Maka Akan Tertinggal Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Yang Nantinya Akan Berefek Kepada Mu," *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)* 2, no. 3 (2023): 236–47.

⁵ Raudatul Jannah, "Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Efikasi Diri Dan Supervisi Kepala Sekolah," *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2022): 63–71.

seperti SD, SMP, SMA, SMK, dan Perguruan tinggi, maka itu pegawai Yayasan di lembaga Pendidikan formal mencapai 192 orang pendidik. Mereka para pendidik yang diberi tanggung jawab untuk mengajar mayoritas adalah dari santri di Pondok Pesantren Sunan kalijogo Jabung. Sesuai dengan karakteristik pendidik, maka ada permasalahan yang muncul terkait efikasi diri pendidik dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru di lembaga pendidikan Yayasan Sunan Kalijogo Jabung yang berkaitan dengan tingkat efikasi diri yang rendah, hal ini dikarenakan beberapa guru memiliki keyakinan diri yang kurang dalam menghadapi tantangan di lingkungan sekolah, sehingga mereka enggan untuk mengambil inisiatif atau berkontribusi lebih dari tugas utama mereka sebagai pendidik. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini sangat penting untuk dilakukan guna mengetahui bagaimana cara peningkatan efikasi diri pendidik dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga dapat berkontribusi lebih pada kemajuan bidang pendidikan di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung yang secara langsung berdampak juga pada kualitas proses pendidikan yang dilaksanakan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum, penelitian diartikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Sudjana, dalam Masnawati).⁶ Sesuai dengan masalah utama penelitian yakni efikasi diri pendidik yang membentuk sikap OCB di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung, maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis pendekatan fenomenologis. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milah data sehingga menjadi satuan yang dapat dikelola guna mencari dan menemukan suatu pola dalam penelitian Creswell, (dalam Muna).⁷ Langkah Teknik pengumpulan data berfokus pada pengalaman subjektif individu terhadap fenomena yang diteliti. Berikut beberapa teknik yang dapat digunakan:

⁶ Eli Masnawati and Didit Darmawan, "Pengaruh Konsentrasi Belajar, Efikasi Diri Dan Metode Pembelajaran Terhadap Pemahaman Materi MA As-Sa'adah Lampah Kedamean Gresik," *Journal on Education* 06, no. 04 (2024): 22281–93.

⁷ Muhammad Shofiyyul Muna, Nurul Khotimah, and Yeni Jamilatuz Zuhaira, "EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Self-Efficacy Guru Terhadap Dinamika Pembelajaran Online Di Masa Pandemi Covid-19," *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 3, no. 5 (2021): 3113–22.

1. Wawancara Mendalam,

teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka, dengan konsep:

- a. Menggali pengalaman, persepsi, dan makna yang diberikan oleh guru terhadap efikasi diri dan OCB.
- b. Pertanyaan bersifat terbuka agar responden dapat menjelaskan pengalaman mereka secara bebas.
- c. Bisa dilakukan secara semi-terstruktur atau bebas, tergantung kebutuhan penelitian.

Wawancara dilakukan secara langsung kepada para pendidik aktif yang telah bekerja di atas 5 tahun.

2. Observasi Partisipan

- a. Peneliti mengamati langsung interaksi guru dalam lingkungan kerja untuk memahami bagaimana efikasi diri mempengaruhi OCB.
- b. Observasi dapat dilakukan secara aktif (peneliti ikut serta dalam kegiatan) atau pasif (hanya mengamati tanpa intervensi).

3. Studi Dokumen

- a. Mengumpulkan data dari dokumen resmi seperti laporan sekolah, kebijakan organisasi, atau catatan reflektif guru.
- b. Dokumen dapat memberikan perspektif tambahan tentang bagaimana efikasi diri dan OCB berkembang dalam institusi pendidikan.

4. Catatan Lapangan

- a. Peneliti mencatat secara rinci hasil observasi dan wawancara, termasuk ekspresi, bahasa tubuh, dan konteks sosial yang muncul.
- b. Catatan ini membantu dalam analisis mendalam terhadap pengalaman guru.

5. Diskusi Kelompok Terfokus (FGD)

- a. Mengumpulkan perspektif dari beberapa guru dalam satu sesi diskusi untuk memahami pola pengalaman bersama. Diskusi dilakukan bersama perwakilan guru dan pimpinan Lembaga Pendidikan.

- b. Mendapatkan data secara langsung yang bisa digunakan sebagai data sekunder dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan merupakan bagian dari penyampaian hasil penelitian, sehingga dapat memperjelas dan mempermudah dalam memahami hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Penelitian tentang *Dinamika Efikasi Diri Pendidik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di Lembaga Formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung* ini memperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini akan menjelaskan dan menyajikan berbagai data yang diperoleh selama proses penelitian, data-data penelitian diperoleh melalui wawancara kepada guru dan pimpinan di Lembaga formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung, serta data dokumen yang telah direduksi agar mudah untuk disajikan dan dipahami oleh pembaca. Hasil penelitian dalam artikel ini dijelaskan sebagai berikut:

Gambaran Umum Yayasan Sunan Kalijogo Jabung

Yayasan Sunan Kalijogo Jabung merupakan yayasan yang menaungi sebuah pondok pesantren bernama Pondok Pesantren Sunan Kalijogo Jabung, selain itu yayasan ini juga memiliki beberapa lembaga pendidikan formal mulai dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Yayasan Sunan Kalijogo berlokasi di Jl. Keramat, Dusun Gandon Barat, Desa Sukolilo, Kec. Jabung, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65155. Keberhasilan suatu negara terletak pada kualitas sumber daya manusianya, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka pendidikan memiliki peran yang penting⁸. Kualitas pendidikan yang baik harus dapat didukung dari segi SDM guru dan tenaga kependidikannya, sarana dan prasarana, kurikulum, serta pendidikan pengembangan karakternya. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah sekolah formal mulai dari tingkat dasar sampai tingkat menengah atas, di dalam lembaga Pendidikan formal sumber daya manusia menjadi pelaku utama untuk kemajuan lembaga Pendidikan ini. Ticoalu (dalam Hamdani) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting, baik secara mikro dalam sebuah lembaga atau

⁸ Diana Harding, Anissa Lestari Kadiyono, and Rahma Talitha, "Organizational Citizenship Behavior Untuk Mewujudkan Pendidikan Berkualitas Di Sekolah," *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi* 4, no. 1 (2020): 65–72.

organisasi maupun secara makro dalam suatu negara, karena kinerja dan kualitas sumber daya manusia menentukan keberhasilan dan keefektifitasan suatu organisasi.⁹ Lembaga Pendidikan di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung memiliki sumber daya manusia yang mengisi berbagai aspek kerja, salah satunya sebagai tenaga pendidik. Berikut ini disajikan data tabel 1 tentang jumlah pendidik yang aktif di Lembaga Pendidikan formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung, yang terdiri dari alumni santri dan non alumni santri, sebab lembaga di Yayasan Sunan Kalijogo ini membuka peluang bagi siapa pun yang berkompetensi dan memenuhi persyaratan sesuai kriteria yang ditetapkan Yayasan Sunan Kalijogo Jabung dapat menjadi pendidik di lembaga formal tersebut.

Tabel 1
Pendidik di Lembaga Formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung

No	Sekolah	Pendidik Aktif		No	Jumlah Pendidik
		Santri/ Alumni Pondok SKJ	No		
1	SDS Sunan Kalijogo Jabung	15	5		20
2	SMP Sunan Kalijogo 1	16	7		23
3	SMP Sunan Kalijogo 2	19	7		26
4	SMP Sunan Kalijogo 3	5	1		6
5	SMA Sunan Kalijogo	14	20		34
6	SMK Sunan Kalijogo	22	12		34
Total Jumlah Pendidik		91	52		143

Tabel 2
Persentase Pendidik di Lembaga Formal
Yayasan Sunan Kalijogo Jabung

No	Sekolah	Pendidik Aktif		Jumlah Pendidik
		Santri/ Alumni Pondok SKJ	No	

⁹ M Firman Maulana, Ainul Yaqien, and Abdul Latib, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Guru Di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember," *Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 2 (2024): 144–55.

1	SDS Sunan Kalijogo Jabung	25%	75%	100%
2	SMP Sunan Kalijogo 1	30%	70%	100%
3	SMP Sunan Kalijogo 2	27%	73%	100%
4	SMP Sunan Kalijogo 3	17%	83%	100%
5	SMA Sunan Kalijogo	59%	41%	100%
6	SMK Sunan Kalijogo	35%	65%	100%
		91 Pendidik	52 Pendidik	143 Pendidik
	Total Jumlah Pendidik	64%	36%	100%

Diagram Batang 1
Pendidik di Lembaga Formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung

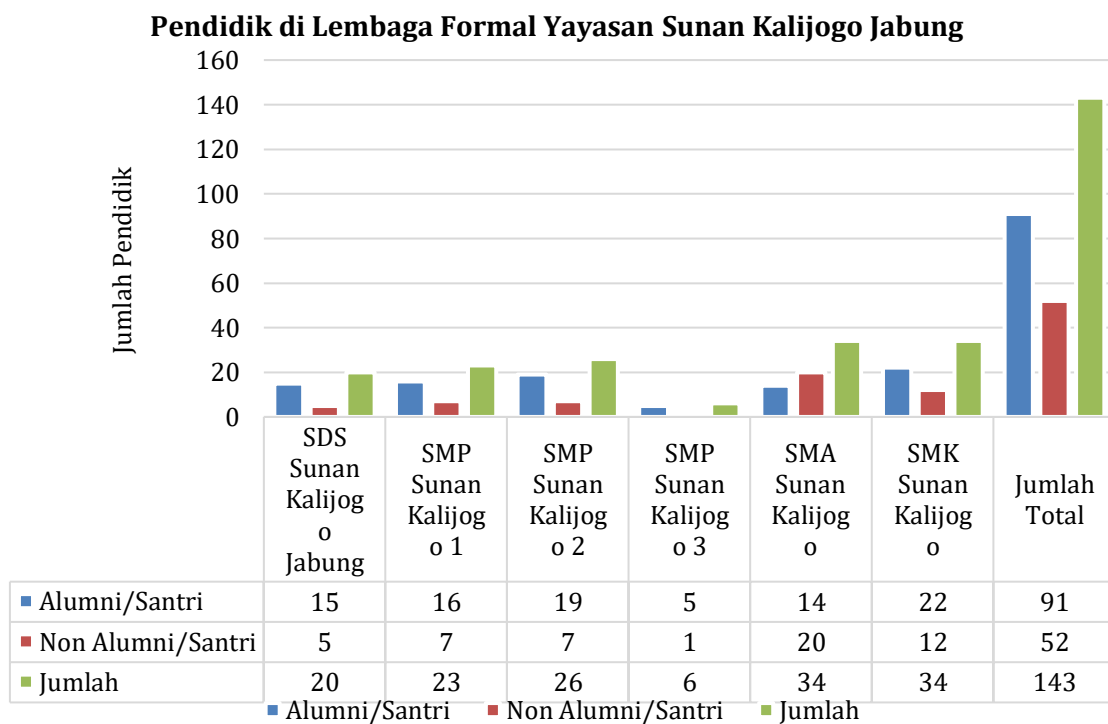


Diagram Batang 2
Persentase Pendidik di Lembaga Formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung

**Persentase Pendidik di Lembaga Formal
Yayasan Sunan Kalijogo Jabung**

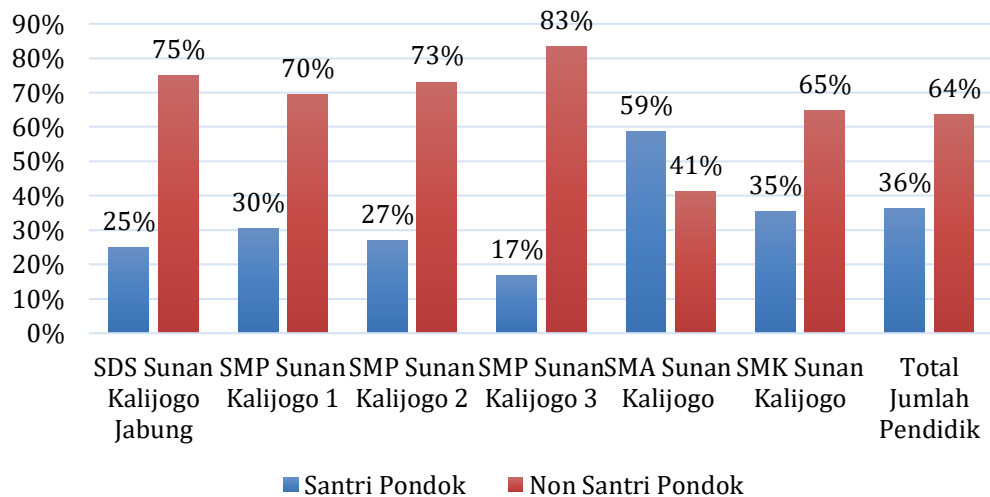
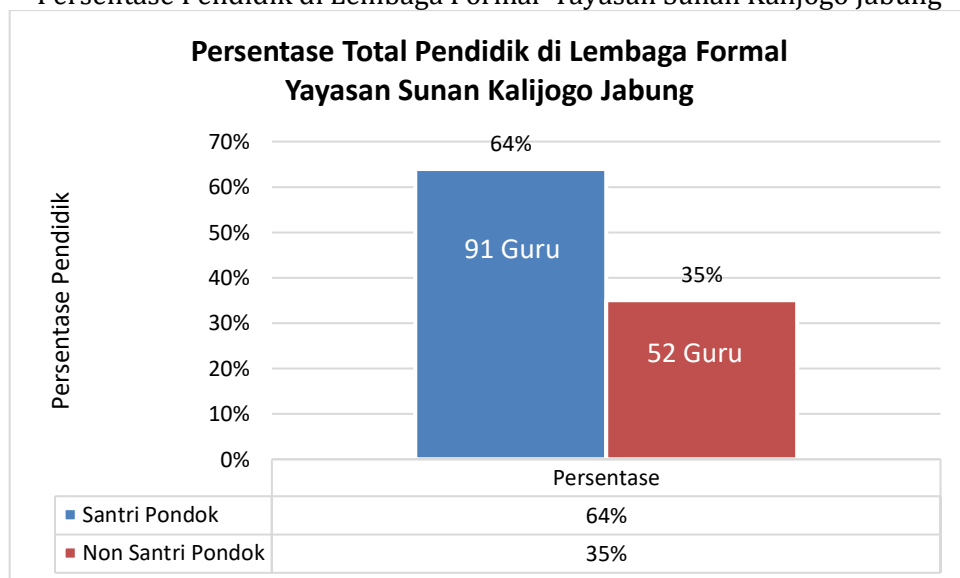


Diagram Batang 2

Persentase Pendidik di Lembaga Formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung



Dari data tabel tersebut dapat diketahui secara umum bahwa dari 6 lembaga Pendidikan di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung, terdapat total jumlah pendidik 143 guru aktif, dengan rincian secara total keseluruhan yaitu 91(64%) guru berasal dari santri/ alumni Pondok Pesantren Sunan Kalijogo Jabung, sedangkan 52 (35%) guru berasal dari non santri/ alumni Pondok Pesantren Sunan Kalijogo Jabung. Jadi secara umum dapat diketahui bahwa

pendidik di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung adalah alumni santri dari pondok pesantren. Perbedaan jumlah guru yang alumni dan non alumni ini akan mempengaruhi efikasi diri pada pendidik di Lembaga formal yang berdampak pada seberapa besar *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yakni perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan dalam hal ini adalah seluruh pendidik di luar tugas formal mereka.

Yayasan Sunan Kalijogo Jabung dalam menjaga dan meningkatkan efikasi diri pendidik untuk memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam bekerja maka yayasan ini menerapkan beberapa hal yang dikaji dalam hasil penelitian ini sebagai berikut:

Konsep Efikasi diri dalam Karakter Pendidik di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung

Berdasarkan hasil observasi langsung dan wawancara yang telah dilaksanakan, dapat dipahami bahwa pendidik di lembaga pendidikan formal yang dinaungi oleh Yayasan Sunan Kalijogo Malang dalam melaksanakan profesinya perlu memiliki efikasi diri, maka itu meningkatkan efikasi diri adalah kunci untuk membangun kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri dalam menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan, khususnya yang sesuai dengan karakteristik di lingkungan Yayasan Sunan Kalijogo Jabung. Efikasi diri sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu tampil bekerja dalam situasi tertentu. Kemampuan seseorang dapat digunakan untuk mempengaruhi persepsi, motivasi dan kinerja. Dalam hal ini seseorang dapat berperan dalam situasi tertentu dengan menggunakan seluruh kemampuannya berdasarkan pada kepercayaan diri yang dimilikinya.¹⁰ Efikasi diri dalam karakter pendidik di lingkungan lembaga formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung dapat ditingkatkan melalui beberapa hal yang perlu dibiasakan oleh pendidik yaitu:

1. Menetapkan tujuan yang jelas, konsep awal pendidik dengan menetapkan tujuan yang realistis dan dapat dicapai dapat dilakukan melalui target pembelajaran yang dilaksanakan pada siswa. Hal ini akan memunculkan suatu upaya maksimal untuk mencapai target tersebut, sehingga keberhasilan kecil dari proses pembelajaran tersebut akan dapat meningkatkan rasa percaya diri para pendidik di lembaga formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung.

¹⁰ Naziroh, Muhamad Entang, and Sri Setyaningsih, "PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) GURU DENGAN CARA PENGUATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 09, no. 02 (2021): 129–34.

2. Belajar dari Pengalaman Keberhasilan, refleksi terhadap pencapaian sebelumnya dapat memperkuat keyakinan dan membuktikan secara nyata bahwa pendidik mampu menghadapi tantangan baru dalam melaksanakan proses pembelajaran bagi siswa, sehingga secara tidak langsung pendidik akan memiliki kemauan untuk meningkatkan target capaiannya dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.
3. Amati keberhasilan orang lain, selain refleksi diri, melihat keberhasilan orang lain yakni rekan sejawat yang berada dalam situasi serupa atau situasi yang lebih rumit akan dapat memberikan inspirasi pendidik guna meningkatkan efikasi dirinya.
4. Persuasi Sosial, Keterlibatan teman sejawat dalam mendapatkan dukungan dari guru-guru di lingkungan sekitar yang lebih senior atau pun teman sejawat dapat secara langsung memberikan dorongan positif bagi pendidik dalam meningkatkan efikasi diri, sehingga hal itu akan mampu meningkatkan tingkat kepercayaan diri dari guru yang bersangkutan.
5. Kelola emosi dan kondisi fisik, selain faktor eksternal seperti persuasi sosial, faktor internal menjadi aspek penentu dalam meningkatkan efikasi diri di Lembaga formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung, faktor internal ini seperti menjaga kesehatan mental dan fisik pendidik. Hal ini sangat penting, dikarenakan stres dan kelelahan karena beban pekerjaan dapat menurunkan efikasi diri, jadi pendidik juga harus mampu memahami kondisi dirinya dan mampu menjaga keadaan dirinya untuk tetap profesional dalam bekerja.
6. Hadapi kegagalan dengan sikap positif, tidak semua hal atau target yang ingin dicapai selalu memperoleh keberhasilan, kegagalan juga menjadi bagian dari proses pembelajaran di lembaga Pendidikan. Dalam ruang lingkup Lembaga Pendidikan di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung, telah ditanamkan konsep kepada semua pendidik di berbagai jenjang Pendidikan bahwa kegagalan dalam proses pembelajaran di sekolah dapat dijadikan sebagai evaluasi perbaikan atau sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan pendidik, sehingga dari kegagalan tersebut guru tidak kehilangan kepercayaan dirinya, namun akan muncul keinginan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan diri, sehingga pada tahap selanjutnya kegagalan tersebut dapat diubah menjadi keberhasilan.

Berdasarkan data observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa guru di setiap Lembaga forma, dapat diketahui bahwa pembiasaan penerapan konsep efikasi diri guru yang telah diterapkan selama 5 tahun dapat memberikan hasil postifi dan dapat berperan penting dalam membentuk karakter pendidik yang efektif. Guru dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih inovatif dalam metode pengajaran dan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri guru berkontribusi terhadap efektivitas sekolah, terutama jika didukung oleh iklim sekolah yang positif seperti budaya lingkungan pondok pesantren Sunan Kalijogo Jabung.

Program Kegiatan bagi Pendidik di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung guna Meningkatkan Efikasi diri Pendidik

Pentingnya meningkatkan efikasi diri guru agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan dalam dunia Pendidikan. Efikasi diri menurut penelitian yang dilakukan oleh Lunenburg (2011) merupakan kemampuan orang untuk mencapai tugas-tugas tertentu yang juga me- mengaruhi tugas-tugas yang mereka sukai untuk dipelajari dan tujuan yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Secara umum, orang cenderung lebih banyak belajar dan menyelesaikan tugas-tugas yang mereka lihat berhasil, yang mengarah pada fakta bahwa efikasi diri memiliki pengaruh besar pada motivasi, kinerja, dan pembelajaran.¹¹ Maka itu Yayasan Sunan Kalijogo Malang mengadakan atau merekomendasikan beberapa program kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan efikasi pendidik agar secara langsung dapat berdampak pada kualitas Pendidikan yang dilaksanakan di Lembaga formal. Berikut beberapa program kegiatan yang diterapkan oleh Yayasan Sunan Kalijogo Jabung yang dapat diikuti oleh para pendidik di lembaga formal.

1. Mengikutkan para pendidik pada program-program pengembangan profesional, program ini sangat penting untuk guru karena dapat meningkatkan kompetensi dan keyakinan diri mereka. Pelatihan berkelanjutan ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti:
 - a) metodologi pengajaran, mengajarkan teknik-teknik baru dalam mengajar yang dapat meningkatkan keterlibatan siswa;

¹¹ Universitas Jayabaya, "Pengaruh Efikasi Diri Pada Kinerja Guru Dan Keberhasilan Siswa," *Jurnal Manajerial* 14, no. 1 (2020): 1–6.

- b) penggunaan teknologi, memperkenalkan alat dan sumber daya digital yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran;
- c) manajemen kelas, memberikan strategi untuk mengelola kelas dengan lebih efektif, termasuk cara menangani perilaku siswa;
- d) pengembangan kurikulum, membantu guru dalam merancang kurikulum yang relevan dan menarik bagi siswa;
- e) evaluasi dan penilaian; mengajarkan cara melakukan penilaian yang adil dan efektif untuk mengukur kemajuan siswa.

Dengan mengikuti program ini, guru tidak hanya akan meningkatkan keterampilan mengajar mereka, tetapi juga akan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan di kelas. Pelatihan berkelanjutan juga dapat menciptakan komunitas profesional di antara guru, di mana mereka dapat berbagi pengalaman dan strategi terbaik.

2. Mendapatkan umpan balik dan mentorship, bimbingan dari mentor atau kepala sekolah dapat memberikan dorongan positif dan meningkatkan keyakinan diri. Melalui hal ini pendidik di Yayasan Sunan Kalijogo memiliki sosok pendidik yang lebih profesional untuk diikuti konsep dan cara bekerja di dalam dunia Pendidikan, sehingga pengalaman dan pengetahuan dari guru senior tersebut dapat menular kepada guru yang lainnya, sehingga secara langsung menambah wawasan dari sang pendidik.
3. Mengikuti tren pendidikan terkini, memahami perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dapat meningkatkan rasa percaya diri dalam mengajar. Hal ini dikarenakan perkembangan dunia Pendidikan selalu mengalami perubahan, khususnya berkaitan dengan perkembangan teknologi, seperti munculnya *Artificial Intelligence* (AI) yang membawa pengaruh besar dalam dunia Pendidikan. *Artificial Intelligence* (AI) dapat meningkatkan kualitas, akses, dan efisiensi pendidikan, serta mendorong inovasi dalam pembelajaran, namun penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) juga menimbulkan tantangan terkait etika, keamanan data, dan potensi ketergantungan. Maka itu pendidik di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung disarankan untuk selalu memahami tentang perkembangan teknologi, perkembangan model pembelajaran, dan perkembangan system pembelajaran yang berlaku, dengan begitu para pendidik dapat

selalu menjaga rasa percaya dirinya ketika menghadapi berbagai macam perubahan di dunia Pendidikan.

Pendekatan dalam Membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pendidik

Guru atau pendidik menjadi ujung tombak dalam melaksanakan proses Pendidikan di sekolah, berhasil atau tidaknya pembelajaran tergantung dari kualitas dan karakter sang pendidik. Guru yang menampilkan OCB merupakan contoh guru yang baik, jika guru memiliki OCB tinggi, maka secara tidak langsung mereka akan siap melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaannya.¹² Membentuk konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung membutuhkan pendekatan yang mencakup aspek individu, organisasi, dan lingkungan kerja. OCB memiliki lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen karyawan secara pribadi karena arti dari citizen itu sendiri adalah kewarganegaraan sehingga memiliki tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi.¹³ Konsep ini merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh pendidik di luar tugas formal mereka, tetapi berkontribusi pada efektivitas organisasi.

Dalam pelaksanaannya di tempat kerja *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mempengaruhi suasana sebuah perusahaan, lembaga atau institusi yang kaku menjadi suasana yang menyenangkan dan membuat nyaman antar sesama karyawan dengan suasana kerjasama tim menjadi lebih kuat,¹⁴ maka itu agar konsep OCB ini dapat tercapai, Lembaga formal di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung selalu berupaya untuk:

1. Meningkatkan Efikasi Diri Guru

Guru yang memiliki rasa percaya diri dengan kemampuannya lebih cenderung menunjukkan perilaku OCB. Hal ini dikarenakan beberapa hal yang bersifat individual yaitu:

a. Motivasi intrinsik

¹² Mira Ariyani and Desty Zulkarnain, "*Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Ditinjau Dari Faktor Demografi,*" *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi* 6, no. 2 (2017): 73–81.

¹³ Jurnal Manajemen et al., "*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar Dan Kepuasan Kerja Karyawan,*" *Jurnal Manajemen* 7, no. 4 (2009): 1–13.

¹⁴ Elly Verawati, "*Analisis Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship (OCB) Dan Pengaruhnya Bagi Guru Di Pondok Pesantren Al-Huda Bojong Gintung 1,*" *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 9, no. 1 (2022): 154–61.

Rasa percaya diri seringkali berkaitan dengan motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri untuk melakukan sesuatu yang baik. Guru yang percaya diri merasa puas dan termotivasi oleh keberhasilan mereka dan kontribusi mereka terhadap sekolah, sehingga mereka cenderung melakukan lebih dari yang diminta.

b. Minimnya rasa takut

Guru yang percaya diri mungkin merasa lebih berani untuk mengambil inisiatif dan mencoba hal baru, karena mereka tidak terlalu khawatir akan kegagalan atau kritik. Mereka lebih cenderung melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang.

c. Persepsi positif tentang lingkungan kerja

Guru yang percaya diri mungkin memiliki persepsi yang lebih positif tentang lingkungan kerja mereka dan merasa lebih terlibat dalam tujuan organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk berkontribusi secara sukarela dan membantu rekan kerja.

d. Keterampilan dan kemampuan yang terasah:

Guru yang percaya diri biasanya telah mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang baik dalam mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Mereka merasa yakin bahwa mereka dapat memberikan kontribusi yang berarti, baik dalam kegiatan mengajar maupun dalam membantu rekan kerja.

2. Menerapkan Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin sekolah yang inspiratif dan mendukung dapat mendorong guru untuk berkontribusi lebih dalam organisasi, karena gaya kepemimpinan ini berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan bawahan. Pemimpin transformasional membangun hubungan yang kuat dengan tim mereka, menciptakan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap organisasi, serta mendorong perilaku positif di luar tugas formal. Para guru mayoritas adalah santri di pondok pesantren, maka konsep kepemimpinan ini juga tidak lepas dari budaya pesantren yakni saling menghormati satu dengan yang lainnya, sehingga tercipta rasa kekeluargaan antara pimpinan dan para pendidik, hal inilah yang menjadi dasar munculnya konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam diri para pendidik yang secara tidak langsung mempengaruhi pendidik yang berasal dari non alumni atau santri.

3. Membangun Budaya Organisasi yang Positif

Lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan penuh apresiasi akan mendorong guru untuk berperilaku proaktif. Konsep pendidikan pesantren yang berkaitan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) menekankan pentingnya perilaku positif di luar kewajiban formal, seperti kerjasama, kepedulian, dan komitmen terhadap komunitas. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai keislaman yang diajarkan di pesantren, yang mendorong santri untuk berkontribusi secara aktif dalam lingkungan sosial mereka. Karena telah terbiasa dengan kehidupan di pesantren, maka hal tersebut secara otomatis juga diterapkan di lembaga Pendidikan formal, sehingga pendidik yang berasal dari non alumni atau santri juga menjadi terbiasa dan mengikuti konsep tersebut.

4. Memberikan Penghargaan dan Pengakuan

Guru yang merasa dihargai atas kontribusi ekstra mereka lebih cenderung terus menunjukkan perilaku OCB. Pemberian penghargaan ini akan dapat memotivasi guru yang lain untuk bisa melaksanakan konsep OCB di Lembaga Pendidikan formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pendidik adalah memberikan fasilitas untuk berangkat umroh secara gratis. Penghargaan ini diberikan kepada guru yang dinilai telah benar-benar melaksanakan konsep OCB di lembaga Pendidikan formalnya.

5. Mendorong Partisipasi dalam Kegiatan Sekolah

Keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah dan komunitas pendidikan dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi. Hal ini karena keterlibatan tersebut menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, yang merupakan dasar dari perilaku OCB. Ketika individu merasa menjadi bagian penting dari lembaga Pendidikan dan merasa bertanggung jawab atas kemajuan Lembaga tersebut, maka mereka menjadi lebih termotivasi untuk melakukan tindakan yang melebihi tugas-tugas formal mereka, seperti menjaga kondisi lingkungan sekolah tetap kondusif saat liburan panjang. Bentuk OCB ini juga dilaksanakan oleh guru di luar kegiatan sekolah seperti ketika pondok pesantren memiliki kegiatan-kegiatan besar yang membutuhkan tenaga

relawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut, seperti ketika pelaksanaan Al-Banjari se-Jawa Timur, Haul Kiai Nur Salim, dan kegiatan besar lainnya.

Konsep Pendidikan pesantren yang membentuk Membentuk Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Mayoritas pendidik di Lembaga formal adalah alumni santri, jadi konsep pendidikan pesantren yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara otomatis dilaksanakan di lembaga Pendidikan formal seperti menekankan pentingnya perilaku positif di luar kewajiban formal, kerjasama, kepedulian, dan komitmen terhadap komunitas. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai keislaman yang diajarkan di pesantren, yang mendorong santri untuk berkontribusi secara aktif dalam lingkungan sosial mereka.

Nilai-nilai keislaman yang diajarkan di pesantren sangat berperan dalam mendorong santri untuk berkontribusi secara aktif dalam lingkungan sosial mereka. Berikut adalah beberapa nilai-nilai tersebut:

1. Kepedulian Sosial (*Empathy*): Santri diajarkan untuk peduli terhadap sesama, termasuk membantu mereka yang membutuhkan. Ini mencakup tindakan amal, seperti memberikan sedekah atau terlibat dalam kegiatan sosial.
2. Kepemimpinan (*Leadership*): Pesantren sering kali mengajarkan santri untuk menjadi pemimpin yang baik, baik di dalam pesantren maupun di masyarakat. Nilai ini mendorong santri untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab dalam berbagai kegiatan.
3. Kerjasama (*Cooperation*): Nilai kerjasama sangat ditekankan, di mana santri diajarkan untuk bekerja sama dalam kelompok, baik dalam belajar maupun dalam kegiatan sosial. Ini menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas.
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*): Santri diajarkan untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka, baik dalam konteks pendidikan maupun sosial. Tanggung jawab ini mencakup kewajiban untuk berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

(الانفال/8: 27)

27. *Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. (Al-Anfal/8:27)*

Sesuai dengan ayat tersebut yang menekankan pentingnya menjaga amanah dan tanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

5. Kejujuran (*Honesty*): Kejujuran adalah nilai fundamental dalam Islam yang diajarkan di pesantren. Santri diajarkan untuk bersikap jujur dalam semua aspek kehidupan, yang membangun kepercayaan dalam interaksi sosial.
6. Keadilan (*Justice*): Pesantren mengajarkan pentingnya keadilan dalam berinteraksi dengan orang lain. Santri diajarkan untuk memperlakukan semua orang dengan adil, tanpa memandang latar belakang.
7. Kedisiplinan (*Discipline*): Kedisiplinan dalam menjalani rutinitas harian di pesantren membentuk karakter santri untuk menjadi individu yang teratur dan bertanggung jawab, yang dapat berkontribusi secara positif di lingkungan sekolah.
8. Pengabdian (*Service*): Nilai pengabdian kepada masyarakat dan agama diajarkan sebagai bagian dari tanggung jawab seorang Muslim. Santri didorong untuk terlibat dalam kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat, yakni dengan mengajarkan ilmu pengetahuan kepada siswa di Lembaga Pendidikan formal Yayasan Sunan Kalijogo Jabung, karena siswa juga merupakan bagian dari masyarakat.
9. Sikap Tawadhu (*Humble*): Sikap rendah hati diajarkan agar santri tidak merasa lebih baik dari orang lain, mendorong mereka untuk berkontribusi tanpa mengharapkan pujian atau imbalan.

Dengan menginternalisasi nilai-nilai ini dalam Lembaga Pendidikan formal di Yayasan Sunan Kalijogo Jabung secara berkelanjutan akan dapat menjadikan para pendidik menjadi individu yang tidak hanya berpengetahuan, tetapi juga berkontribusi secara aktif dan positif dalam masyarakat, menciptakan lingkungan yang harmonis dan saling mendukung dan juga dapat membuat para pendidik yang berasal dari non alumni atau santri dapat mengenal, memahami, dan ikut menerapkan nilai-nilai islam tersebut di lembaga formal sehingga dapat meningkatkan kualitas Pendidikan dan juga efikasi diri pendidik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan OCB guru karena mereka merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan sekolah. Meningkatkan efikasi diri guru di lingkungan sekolah yang berlatar belakang pondok pesantren agar dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membutuhkan pendekatan yang mencakup aspek spiritual, sosial, dan profesional. Berikut beberapa cara yang dapat dilakukan:

1. Penguatan Nilai Spiritual, pondok pesantren memiliki basis nilai keagamaan yang kuat. Mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam pengajaran dan kehidupan sehari-hari dapat meningkatkan keyakinan diri guru dalam menjalankan tugasnya.
2. Pelatihan Berbasis Nilai Keagamaan, mengadakan pelatihan yang menggabungkan aspek karakter building, kerja produktif, dan nilai-nilai Islam dapat meningkatkan efikasi diri serta perilaku OCB guru.
3. Menerapkan Kepemimpinan Transformasional, pemimpin pesantren yang inspiratif dan mendukung dapat mendorong guru untuk lebih percaya diri dan berkontribusi lebih dalam organisasi.
4. Membangun Budaya Kolaboratif, mendorong kerja sama antar guru dan santri dalam berbagai kegiatan pesantren dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi.
5. Memberikan Penghargaan dan Pengakuan, guru yang merasa dihargai atas kontribusi ekstra mereka lebih cenderung terus menunjukkan perilaku OCB.
6. Mendorong Partisipasi dalam Kegiatan Pesantren, keterlibatan aktif dalam kegiatan pesantren dan komunitas pendidikan dapat meningkatkan efikasi diri serta perilaku OCB guru.

Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru karena mereka merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan sekolah. Hal ini jika terus diterapkan secara berkelanjutan akan dapat menjadi budaya kerja yang baik di Lembaga Pendidikan Formal, sehingga menciptakan kualitas pembelajaran dan lingkungan sekolah yang kondusif dan semakin berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, Mira, and Desty Zulkarnain. "ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU DITINJAU DARI FAKTOR DEMOGRAFI." *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi* 6, no. 2 (2017): 73–81.
- Asy'ari, Hasyim, and Elok Rufaiqoh. "E-ISSN : 2797-1910." *Journal Arabic Studies* 4, no. 2 (2023): 7–10. <https://doi.org/10.37274/ukazh.v4i2.891>.
- Harding, Diana, Anissa Lestari Kadiyono, and Rahma Talitha. "Organizational Citizenship Behavior Untuk Mewujudkan Pendidikan Berkualitas Di Sekolah." *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi* 4, no. 1 (2020): 65–72.
- Jannah, Raudatul. "Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Efikasi Diri Dan Supervisi Kepala Sekolah." *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2022): 63–71.
- Jayabaya, Universitas. "Pengaruh Efikasi Diri Pada Kinerja Guru Dan Keberhasilan Siswa." *Jurnal Manajerial* 14, no. 1 (2020): 1–6.
- Manajemen, Jurnal, Agus Triyanto, Alumni Jurusan, Manajemen Fakultas, Ekonomi Universitas, Kristen Maranatha, The Elisabeth, et al. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar Dan Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 7, no. 4 (2009): 1–13.
- Masnawati, Eli, and Didit Darmawan. "Pengaruh Konsentrasi Belajar, Efikasi Diri Dan Metode Pembelajaran Terhadap Pemahaman Materi MA As-Sa'adah Lampah Kedamean Gresik." *Journal on Education* 06, no. 04 (2024): 22281–93.
- Maulana, M Firman, Ainul Yaqien, and Abdul Latib. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Guru Di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember." *Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 2 (2024): 144–55.
- Muna, Muhammad Shofiyyul, Nurul Khotimah, and Yeni Jamilatuz Zuhaira. "EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Self-Efficacy Guru Terhadap Dinamika Pembelajaran Online Di Masa Pandemi Covid-19." *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 3, no. 5 (2021): 3113–22.
- Naziroh, Muhamad Entang, and Sri Setyaningsih. "Peningkatan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Guru Dengan Cara Penguatan Kepemimpinan Transformasional" *Jurnal Manajemen Pendidikan* 09, no. 02 (2021): 129–34.
- Novianty, Ratih, and Praesti Sedjo. "Pengaruh Technostress Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Tapos Tujuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Maka Akan Tertinggal Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Yang Nantinya Akan Berefek Kepada Mu." *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)* 2, no. 3 (2023): 236–47.

- Rokhmat, Joni, Lalu Muhaimi, and Risa Latifatul Hikmah. "Strategi Kepala Sekolah Untuk Pengembangan OCB Guru Dan Pegawai Di SMKN 1 Mataram." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 7, no. September (2022): 1732–44.
- Verawati, Ellya. "Analisis Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship (OCB) Dan Pengaruhnya Bagi Guru Di Pondok Pesantren Al-Huda Bojong Gintung 1." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 9, no. 1 (2022): 154–61.