

EKONOMI



STRATEGI BISNIS DAN INVESTASI

Memelihara 'OCB' Karyawan

KATA Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan konstruk yang sering ditemukan dalam banyak kajian ilmu perilaku keorganisasian. Beberapa kata yang memiliki arti kurang lebih sama dengan OCB adalah Pro-social Organizational Behavior (POB), Extra-role Behavior (EB), Organizational Spontaneity (OS), dan Counter-role Behavior (CB). Jika menggunakan bahasa yang lebih operasional, OCB dapat diberikan pengertian sebagai tindakan seseorang diluar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan, tidak menuntut adanya sistem imbalan formal, dalam bekerja sama dengan teman sejawat lebih bersifat sukarela, dan apabila menerima perintah secara khusus dari pimpinan tanpa keluhan (Organ, 1988). Seorang karyawan yang telah bekerja sesuai dengan kewajiban tetapi masih memiliki hasrat tinggi untuk membantu karyawan lain demi tercapainya tujuan organisasi walaupun tidak diminta/disuruh bahkan tanpa imbalan sekalipun itulah karyawan yang memiliki kadar OCB tinggi.

Walaupun secara umum deskripsi formal dalam bekerja sehari-hari karyawan telah tertuang dalam tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang merupakan perilaku kerja intra-role behavior, tetapi hal itu tidak mengurangi niat (intention) bagi karyawan tertentu dalam memberikan kontribusi terbaik di tempat kerjanya sebagai perilaku extra-role behavior. Dalam praktik bekerja sehari-hari, selain mengerjakan tugas-tugas sesuai tupoksinya, karyawan seringkali masih terlibat dalam membantu teman lain yang perlu dibantu walaupun tanpa diminta.

Tupoksi setiap karyawan pada dasarnya juga telah melekat dalam jabatan yang diembannya sejak awal diterima sebagai karyawan sampai tahap penempatan sesuai formasi yang dibutuhkan. Namun bagi karyawan tertentu usaha (effort) untuk memberikan lebih dari yang diminta organisasi hal itu merupakan komitmen dan loyalitas sebagai bentuk kebanggaan seorang karyawan kepada organisasinya. Bentuk-bentuk perilaku dan semua upaya untuk memberikan yang terbaik seperti ini harus dijaga, dipelihara, serta dipertahankan. Salah satu cara yang perlu dilakukan oleh para manajer/pimpinan organisasi dalam memelihara karyawan dengan tingkat *extra-role behavior* tinggi seperti ini adalah dengan memberikan apresiasi positif atau bentuk-bentuk apresiasi intrinsik lainnya tanpa mengurangi sedikitpun hak-hak secara ekstrinsik yang memang secara prosedural harus diterimanya.

Melalui cara-cara seperti inilah karyawan diharapkan bisa mempertahankan bahkan meningkatkan capaian dan target individu maupun organisasi. Semakin banyak karyawan yang memiliki sikap mental *extra-role behavior* dalam organisasi, maka hal ini dapat dijadikan salah satu indikator bahwa organisasi tersebut *on the track to future success*. Sebaliknya, organisasi yang hanya memiliki sedikit karyawan yang berperilaku *extra-role behavior*, dalam jangka panjang akan menghadapi masalah. Bahkan secara ekstrim dikatakan oleh (Markoczy & Xin, 2002) bahwa organisasi tidak akan dapat bertahan lama jika tidak ada karyawan yang mau berperilaku *extra-role behavior* dan bertindak sebagai *good citizens*. □ -c

(Sunarta SE MM MPd,
mahasiswa Program Doktor PPS FE UII)