

DIMENSI-DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Susi Adiaty

Institut Bisnis Nusantara

adiawatysusi@gmail.com

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior adalah sikap yang ditunjukkan oleh produktivitas individu di luar tanggung jawabnya dan diartikan sebagai kemauan karyawan untuk bekerja sama (*willingness to cooperative*) yang menjadi faktor penting untuk efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Perilaku OCB juga merupakan perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam yang mengajarkan dalam Al-Qur'an bahwa umat Islam untuk saling tolong menolong dalam berbuat kebajikan dan taqwa dan melarang umatNya. Dalam perspektif Islam OCB merupakan tindakan sukarela dari individu yang sesuai dengan Syariah Islam dan hanya mengharapkan fahlah atau ridha Allah SWT. Dari hasil review pada beberapa literatur dan hasil penelitian maka dimensi OCB yang berperspektif Islam adalah: Dimensi Ta'awun (saling tolong menolong), Dimensi Mujahaddah (sungguh-sungguh), Dimensi Al-Eathaar (Suci, ikhlas), Dimensi Da'wah (menyeru dan mengajak kebaikan), Dimensi Raf'al haraj (menghilangkan kesukaran/kerugian), Dimensi Jujur dalam bekerja, Dimensi qona'ah (rela menerima, tidak mengeluh), Dimensi muru'ah (menjaga harga diri). Karyawan dengan OCB berperspektif Islam akan menunjukkan sikap ukhuwah Islamiah yang menerapkan dan menjalankan ajaran dalam syariat Islam dan proses bisnis organisasi akan berjalan damai, tenteram dan membawa ketenangan bagi seluruh karyawan. Organisasi sangat perlu mendapatkan kinerja karyawan yang benar-benar bekerja dengan hati ikhlas dan sepenuh hati agar organisasi mencapai keunggulannya.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior, perspektif islam, dimensi*

PENDAHULUAN

Organizational Citizentship Behavior dilihat dari sisi perilaku adalah perilaku seseorang yang bersifat bebas (*directionary*) yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan secara formal namun mendorong keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi. Perilaku OCB ini bersifat sukarela yang tidak dipersyaratkan dalam deskripsi jabatan dan tuntutan peran seseorang (Organ, 1988). Sikap OCB adalah sikap yang ditunjukkan oleh produktivitas individu di luar tanggung jawabnya. OCB diartikan sebagai kemauan karyawan untuk bekerja sama (*willingness to cooperative*) yang menjadi faktor penting untuk efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Bernard dalam Hamsani, 2018).

Perilaku OCB tidak bisa secara langsung kita kenali namun ia merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif dan bekerja dengan sepenuh hati untuk organisasi. Organisasi sangat perlu mendapatkan kinerja karyawan yang benar-benar bekerja dengan hati ikhlas dan sepenuh hati agar organisasi mencapai keunggulannya. Dalam bekerja seorang karyawan akan menunjukkan sikap yang bersedia saling membantu rekan kerja yang lain.

Dampak hasil kerja baik akan memunculkan perasaan senang dan puas menghasilkan kinerja yang berdampak baik bagi organisasi. Perilaku OCB merupakan perilaku di luar kewajiban sehingga perilaku OCB tidak mendapatkan imbalan secara terstruktur namun organisasi akan merasakan perilaku karyawan dan memberikan penilaian yang positif kepada karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Aldaq & Resckhe (1997) karyawan yang menunjukkan OCB tidak bermaksud untuk mendapatkan imbalan, gaji atau kompensasi yang lainnya, hanya bertujuan untuk membantu. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku OCB menunjukkan nilai tambah yang dimiliki karyawan atau perilaku pro sosial yang positif dari karyawan.

Perilaku OCB adalah perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam yang mengajarkan dalam Al-Qur'an bahwa umat Islam untuk saling tolong menolong dalam berbuat kebajikan dan taqwa dan melarang umatNya saling tolong menolong dalam dosa dan pelanggaran (Al-Maidah:2). Seperti yang diungkapkan oleh Kamil (2014), OCB dalam perspektif Islam merupakan tindakan sukarela dari individu yang sesuai dengan Syariah Islam dan hanya mengharapkan fahlah atau ridha Allah.

OCB dalam perspektif Islam hukumnya sunnah, artinya jika para karyawan menunjukkan sikap OCB Islaminya maka akan mendapatkan pahala dari Allah, karena konsep OCB Islam adalah hanya mendapatkan ridho Allah SWT. Namun jika karyawan tidak melakukannya, maka tidak ada hukuman atau berdosa. Wibowo (2014) menyatakan bahwa konsep OCB dalam Islam mengarah pada konsep persaudaraan (*ukuwah*).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode

Metode dalam tulisan ini adalah tinjauan literatur yang dirancang untuk mengevaluasi berbagai jenis artikel penelitian dan penelitian yang berkaitan dengan topik yang dipertanyakan dalam penulisan. Literatur yang ditinjau merupakan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan topik tulisan. Untuk memperkaya evaluasi juga disertakan tinjauan terhadap beberapa buku untuk menyangkut pendapat yang dikeluarkan beberapa ahli sesuai dengan topik penulisan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diana (2012) menyatakan bahwa OCB dalam perspektif Islam merupakan perilaku yang sesuai nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam yaitu nilai-nilai ketulusan, *ta'awun*, *ukkuwah* dan *mujahadah*. Penjabaran OCB ke dalam dimensi menurutnya adalah:

1. Dimensi *Ta'awun* (saling tolong menolong)
Sesama muslim adalah saudara sehingga harus saling tolong menolong. Dalam konteks OCB konvensional *ta'awun* sama dengan dimensi *altruisme*
2. Dimensi Sportif
Sikap yang positif dalam situasi dan kondisi yang tidak menyenangkan tetap menunjukkan sikap ikhlas jika menghadapi pendapat yang berbeda. Dalam dimensi OCB konvensional dimensi sportif sama dengan dimensi *sportsmanship*.
3. Dimensi Persaudaraan
Selain sesama muslim saling menyayangi juga mengutamakan tali persaudaraan sehingga harus saling menyayangi dan mencintai. Dilarang untuk saling menghina dan membenci. Dimensi OCB konvensional, dimensi Persaudaraan dalam perspektif Islam sama dengan dimensi *Courtesy*.
4. Dimensi *Civic Virtue*
Perilaku yang menunjukkan kepedulian dengan sesama rekan kerja, masyarakat dan Lembaga, menghargai ajakan seperti menghadiri undangan dari rekan kerja.
5. *Mujahadah* (sungguh-sungguh)
Sikap bersungguh-sungguh saat menjalankan tugas kerja yang dimulai dari niat ibadah dan jihad sehingga langkah tindakan dilakukan dengan ikhlas.

Wibowo (2014) mengungkapkan konsep OCB dengan dimensi merupakan penjabaran dari sikap *ukhuwah Islamiyah* (persaudaraan) yang menunjukkan perilaku ekstra peran dalam bekerja.

1. Dimensi *Ta'awuf*
Dimensi yang menunjukkan saling menjaga silaturahmi (hubungan) antar sesama umat Islam.
2. Dimensi *Tafahum*
Dimensi yang mengembangkan sikap *ukhuwah* yang menunjukkan sikap saling memahami sesama umat Islam.
3. Dimensi *Ta'awun*
Dimensi yang menunjukkan sikap saling membantu sesama umat Islam dalam masalah-masalah kehidupan.
4. Dimensi *Takaful*
Dimensi yang menunjukkan sikap rela berkorban demi nama baik muslim dan agamanya

Sementara itu Kamil dkk (2014) mengungkapkan adanya 4 dimensi OCB dilihat dari perspektif Islam, yaitu:

1. Dimensi *Al-Eathaar* (Suci, ikhlas)
Dimensi ini menunjukkan keikhlasan karyawan dalam bekerja. Menganggap bekerja sebagai ibadah sehingga sikap membantu rekan kerja semata-mata mengharapkan ridho Allah SWT saja
2. Dimensi *Qayam al-muwatwanah* (moral kemasyarakatan)

Dalam OCB konvensional dimensi ini sama dengan dimensi *civic-virtual*. Sikap yang menunjukkan kepedulian terhadap organisasi sehingga aktif mengembangkan Lembaga. Sikap inisiatif merupakan bentuk dimensi *Qayam al-muwatwanah*.

3. Dimensi *Da'wah* (menyeru dan mengajak kebaikan)
Sikap yang menunjukkan kesediaannya untuk menyeru dan mengajak rekan kerja senantiasa bertingkah laku sesuai dengan garis *aqidah*, *syari'at* dan akhlak muslim. Sikap real yang ditunjukkan seperti memberi nasehat, tausyiah dan siar Islam.
4. Dimensi *Raf'al haraj* (menghilangkan kesukaran/kerugian)
Sikap yang menunjukkan rasa menghormati lembaga sebagai tempat kerja dengan bersikap positif seperti memberikan saran baik untuk Lembaga, menjaga asset Lembaga, menjaga *image* Lembaga meskipun kebijakan Lembaga bertentangan dengan prinsip yang dianutnya.

Hasil wawancara yang dilakukan Hamsani dengan para pimpinan Bank Syariah, dimensi OCB yang sesuai dengan ajaran Islam yaitu:

1. Dimensi Tolong menolong
Dimensi yang berdasarkan pada Q.S: Al-Maidah,2 di mana Allah memerintahkan umatNya untuk saling tolong menolong
2. *Itqon* (sungguh-sungguh, profesional)
Dimensi yang membuktikan kesungguhan dalam bekerja dengan sikap yang ditunjukkan hadir tepat waktu, menyelesaikan kewajiban dengan tuntas, tidak menunda pekerjaan, tidak mengabaikan pekerjaan.
3. Dimensi Jujur dalam bekerja
Dimensi yang menunjukkan sikap tidak mengambil sesuatu yang bukan menjadi haknya, tidak curang, objektif dalam menilai dan sebagainya
4. Dimensi Menjaga *ukhuwah Islamiah*
Dimensi yang ditunjukkan dengan sikap saling mencintai, menghargai dan menghormati karena sesama muslim adalah bersaudara
5. Dimensi *Ihtiram* (saling menghormati)
Dimensi ini merupakan wujud dari sikap *akhlaqul mahmudah*, saling menghargai sesama dalam bentuk berlaku sopan, *tawadhu*, *tasamuh* (toleransi), *mur'ah* (menjaga harga diri) dan sebagainya
6. Dimensi *itsyariah* (rasa kebersamaan, peduli)
Dimensi yang menunjukkan sikap kepekaan sosial yang tinggi, mendahulukan dan mengutamakan kebersamaan (berjama'ah) di atas kepentingan pribadi
7. Dimensi *qona'ah* (rela menerima, tidak mengeluh)
Dimensi ini ditunjukkan oleh sikap karyawan yang rela menerima apa saja yang telah diterima dan dialami karena semua atas kehendak Allah SWT. Termasuk gaji dan jabatan yang diberikan
8. Dimensi *mur'ah* (menjaga harga diri)
Dimensi yang ditunjukkan oleh sikap menjaga diri dari perbuatan tercela dan menghindari dari perbuatan yang tidak bermanfaat

KESIMPULAN

Sikap OCB yang tidak terlihat secara kasat mata namun jika sikap tersebut dimiliki oleh karyawan maka organisasi akan mencapai keunggulannya. Organisasi sejatinya melakukan langkah tindakan dan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong terbentuknya atau meningkatkan sikap OCB karyawan. Karyawan yang memang memiliki sikap dan ketetapan hati untuk selalu menjalankan ajaran-ajaran dalam Islam akan menunjukkan sikap dan perilaku OCB yang berperspektif Islam.

Sikap OCB karyawan dapat dilihat dari beberapa dimensi. Berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dan hasil penelitian maka dapat disintesis dimensi OCB yang berperspektif Islam adalah:

1. Dimensi *Ta'awun* (saling tolong menolong)
2. Dimensi *Mujahaddah* (sungguh-sungguh)
3. Dimensi *Al-Eathaar* (Suci, ikhlas)
4. Dimensi *Da'wah* (menyeru dan mengajak kebaikan)
5. Dimensi *Raf'al haraj* (menghilangkan kesukaran/kerugian)

6. Dimensi Jujur dalam bekerja
7. Dimensi *qona'ah* (rela menerima, tidak mengeluh)
8. Dimensi *mur'ah* (menjaga harga diri)

Jika karyawan organisasi memiliki sikap OCB berperspektif Islam seperti dimensi di atas maka ia akan menunjukkan sikap *ukhuwah Islamiah* yang menerapkan dan menjalankan ajaran dalam syariat Islam. Organisasi akan berjalan dalam proses bisnis yang damai, tenteram dan membawa ketenangan bagi seluruh karyawan. Karyawan akan dengan sukarela dan bekerja dengan sungguh-sungguh menjalankan proses bisnis organisasi. Hal ini tentu saja akan mendorong tercapainya sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari tulisan ini penulis dapat memberikan saran agar dilakukannya penelitian empiris terhadap dimensi-dimensi OCB berperspektif Islami bagi peneliti yang tertarik dengan OCB. Dari penelitian empiris dapat diterapkan oleh organisasi untuk meningkatkan OCB berperspektif Islam pada karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya, 2000, Assalamah, CV. Asy Syifa', Semarang, Indonesia
- Aldag, R & Reschke, W. 1997, *Employee Value Added: Measuring Dictionary Effort and its Value to The Organization*. Center for Organization Effectiveness.
- Diana, Ilfi Nur, 2012, Organizational Citizenship Behavior dalam Islam, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, November 2012
- Hamsami, 2018, *Perspektif Islam pada Etos Kerja, Kompetensi dan Kepribadian dalam meningkatkan OCB dengan perilaku Berbagi Pengetahuan sebagai Variabel Moderasi Karyawan Bank Syariah di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*
- Kamil, Naail Mohammed. dkk. (2014). *Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia*. Asian Academy of Management Journal, Vol. 19, No. 1, 17–46.
- Organ, D. W, 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*, Lexington Books/DC Health and Com
- Wibowo, U.D.A. dan Dewi, D.S.E. (2016). *The Role of Religiosity on Organizational Citizenship Behavior of Employee of Islamic Banking*. The Second International Multidisciplinary Conference. 1235-1239 ISBN 978-602-17688-9-1.