

Tinjauan Literatur Kritis Atas Konsep Organizational Citizenship Behavior

Muhammad Ifan Fadillah¹
Universitas Sulawesi Raya¹

Received: 30 November 2023 | Revised: 20 Desember 2023 | Accepted: 15 Januari 2024 | Published Online: 15 Januari 2024

ABSTRACT

This article will try to explore further the concept of organizational citizenship behavior (OCB). The concept of organizational citizenship behavior is commonly used by academics and researchers to support the concept of OCB in terms of improving the performance of human resources in an organization or company. This article will present a different perspective. Instead of using the OCB concept to enhance human resource performance, this article will demonstrate that the OCB concept is actually a form of exploitation by capital owners towards workers, which possesses a unique humanitarian approach. The method used in this research is a literature review with Marxist analysis which sees the problematic field as an economic basis, namely class

Keywords: Organizational, Citizenship Behavior, Criticism.

ABSTRAK

Artikel ini akan coba mengeksplorasi lebih jauh terkait konsep *organizational citizenship behavior* (OCB). Umumnya para akademisi dan peneliti menggunakan konsep *organizational citizenship behavior* dengan mengafirmasi konsep OCB dalam hal ini ia berfungsi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Artikel ini akan menunjukkan arah sebaliknya, alih-alih menggunakan konsep OCB dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, artikel ini akan memberikan kesimpulan bahwa konsep OCB sebenar-benarnya adalah bentuk eksploitasi para pemilik modal kepada para pekerja yang uniknya menggunakan pendekatan kemanusiaan atau sifat dasar manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review dengan analisis marxisme yang melihat medan problematik ada pada persoalan basis ekonomi yakni relasi produksi.

Kata-kata Kunci: Organizational, Citizenship Behavior, Kritisisme.

Korespondensi: Muhammad Ifan Fadillah. S.E., M.M. Universitas Sulawesi Raya. Jl. Perintis Kemerdekaan No. Km 13, Kapasa, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. 90245. Email: muhammadifan35@gmail.com

PENDAHULUAN

Kompetisi sebagai efek dari mekanisme pasar sebagai paksaan mengharuskan perusahaan yang berorientasi profit melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Banyak cara yang ditempuh perusahaan untuk melakukan hal tersebut, baik itu melalui program pelatihan, pengembangan, seminar, memberikan motivasi sampai dengan menggunakan sifat dasar manusia. Sifat dasar manusia ini berbeda dengan faktor-faktor yang lain karena sifat dasar manusia adalah sesuatu yang sebenarnya sudah ada dalam diri manusia sejak mereka lahir tanpa perlu peran perusahaan untuk menumbuhkan sifat dasar tersebut.

Sifat dasar manusia dalam tinjauan *human resource management* sangat dekat dengan konsep *organizational citizenship behavior*. Basu (2017) menggambarkan secara historis kemunculan konsep *organizational citizenship behavior*, bagi Basu konsep *organizational citizenship behavior* bisa dilacak pertama kali muncul dalam perilaku organisasi dan literatur manajemen di karya perintis Bateman dan Organ (1983), dan sejak itu konsep OCB menjadi bidang penelitian yang banyak diminati akademisi atau peneliti sampai saat ini. Bateman dan Organ (1983) awalnya menggambarkan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif.

Pendapat yang selaras juga diutarakan Arokiasamy (2021) ia mengutarakan bahwa OCB mengacu pada perilaku profesional yang melampaui standar tempat kerja yang ditetapkan, dan pekerja dapat memilih seberapa besar OCB yang ingin mereka lakukan di tempat kerja. Beberapa penjelasan di atas bisa menggambarkan konsep OCB sebagai bentuk perilaku yang ditunjukkan individu yang dilakukan secara sukarela yang memberikan kontribusi lebih dari fungsi kerjanya yang tidak diakui oleh sistem penghargaan formal. Sederhananya OCB menggambarkan perilaku yang bersumber dari kepribadian individu manusia yang memiliki sifat kemanusiaan untuk membantu dalam meningkatkan keuntungan perusahaan tanpa mengharapkan imbalan dari perusahaan.

Dalam ilmu manajemen *mainstream*, hal demikian dianggap sebagai sesuatu yang positif karena bisa meningkatkan keuntungan perusahaan. Analisis yang demikian abai terhadap problem struktural terkait ketidaksetaraan akses dan kemampuan dalam relasi antara pemilik modal yang mendapatkan keuntungan maksimal karena mempunyai sarana produksi sedangkan pekerja yang tidak memiliki apa-apa selain tenaga kerjanya yang sepanjang hidupnya hanya mampu mengharapkan belas kasihan dari pemilik modal.

Secara konseptual dan praksis organisasi kapitalis ada kelas yang disebut sebagai kelas kapitalis atau pemilik modal atau pemilik saham yang mempunyai fungsi untuk menjalankan bisnis mereka tentu dengan pengambilan keputusan yang bersifat hierarkis. Dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, sampai pengawasan akan ditentukan oleh pemilik perusahaan dan tentunya para direktur atau manajer

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

perusahaan sebagai kaki tangan mereka. Di sisi lain pada organisasi kapitalis, ada kelas yang lain yang punya posisi bawahan sebut saja karyawan atau kelas pekerja harus menerima seluruh keputusan-keputusan yang dihadirkan oleh para pemilik dan direktur perusahaan termasuk seluruh gaji dan tunjangan kerja yang mereka bisa dapatkan.

Relasi dalam organisasi bisnis seperti demikian tentu punya dampak yang besar, berkaitan erat dengan pola, jam kerja, dan upah yang didapatkan. Alhasil pekerja bawahan atau buruh yang bekerja di mulai dari pagi hari sampai sore hari mendapatkan upah yang relatif sangat sedikit dibandingkan para pemilik bisnis yang biasa dikenal dengan sebutan para pemegang saham yang mempunyai pendapatan berkali-kali lipat dari upah yang didapatkan pekerja bawahan. Upah yang sedikit yang dimiliki para pekerja ini salah satunya disebabkan oleh penggunaan cara para pemilik modal mengarahkan sifat dasar manusia yang seperti tolong menolong sesama pekerja untuk kepentingan para pemodal dalam mengakumulasi keuntungan mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Cara Kerja Bisnis Kapitalis

Michael Yates seorang aktivis buruh pernah menjelaskan terkait tiga karakteristik corak bisnis kapitalis. Pertama, Bisnis dengan corak produksi kapitalis berdasar pada tumpukan komoditas yang diperjualbelikan di pasar komoditas. Seperti yang dikatakan Marx bahwa kekayaan dalam masyarakat kapitalis, tempat cara produksi kapitalis berkuasa, terefleksi dengan adanya “kumpulan komoditas dalam skala besar”. Untuk itu cara kerja bisnis kapitalis adalah menempatkan proses produksi untuk tujuan pasar, sehingga selalu bertentangan dengan proses produksi untuk nilai guna suatu barang (Yates 2020, Varoufakis,2022).

Logika ini punya konsekuensi yang jelas artinya dalam produksi komoditas tidak penting lagi apakah ada orang secara individual yang membutuhkan suatu produk; jika tidak ada pasar secara massal untuk produk itu, maka produk itu tidak akan pernah diproduksi. Artinya kontrol terhadap produksi komoditas bukan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia tetapi untuk akumulasi keuntungan tanpa batas dengan melihat “nilai pasar” dari suatu komoditas. Jika kita melihat kontrol dari produksi komoditas dalam bisnis konvensional ini dilakukan sepenuhnya oleh para pemegang saham terbesar dan dewan direksi dalam organisasi bisnis kapitalis. Selain itu, perencanaan dan alokasi keuntungan dari produksi komoditas juga dilakukan oleh para pemodal dalam korporasi (Wolff, 2012).

Karakteristik kedua dari organisasi kapitalis adalah alat produksi non manusia, seperti tanah, mesin, alat, peralatan, bangunan, bahan mentah, dan sejenisnya adalah sepenuhnya milik pribadi kapitalis alias pemegang saham terbesar perusahaan bisnis. Tentu mereka adalah bagian terkecil dari seluruh populasi. Saat ini, kita bisa melihat bahwa modal diatur oleh perusahaan Global yang begitu besar, masing-masing

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

dari mereka mengendalikan sepenuhnya sejumlah besar properti produktif dan uang (Yates, 2020). Inilah alasan mengapa para pemegang saham terbesar mempunyai kewenangan penuh atas cara kerja organisasi bisnisnya.

Karakteristik ketiga adalah sebagian besar orang harus menjual tenaga kerja dan kapasitas mereka untuk bekerja kepada pemilik alat produksi. Oleh karenanya, ekonomi kapitalis pasti memiliki pasar tenaga kerja, tempat tenaga kerja diperjualbelikan. Jadi kita bisa melihat dalam produksi komoditas kapitalisme ada dua relasi upahan yang hadir yaitu kapitalis- pemilik sarana produksi dan proletariat-tenaga kerja yang harus menjual tenaga kerjanya pada kapitalis. Kedua posisi yang dikenal sebagai posisi kelas yang selalu mempunyai hubungan yang kontradiksi dalam kepentingan mereka masing-masing. Di satu sisi tugas kapitalis adalah untuk akumulasi keuntungan terus menerus tiada henti, entah itu melalui pembelian teknologi agar organisasi bisnis dapat bekerja secara efektif dan efisien atau dengan mengurangi upah tenaga kerja mereka untuk menjadi keuntungan lebih besar.

Relasi Tenaga Kerja dan Pemilik Modal Dalam Corak Produksi Kapital

Karl Marx menjelaskan bahwa tenaga kerja pada sistem kapitalisme hanya menjadi objek *surplus value* atau nilai lebih yang diambil oleh perusahaan. Berangkat dari hal itu penting untuk menganalisis aspek eksploitasi dari sistem organisasi bisnis kapitalis. Ini penting untuk dilakukan agar dapat mengetahui bentuk khusus atau spesifik dari masyarakat kapitalisme saat ini, tepatnya bagaimana surplus tenaga kerja yang tidak dibayar dicuri oleh para produsen atau kapitalis atau biasa disebut pemilik bisnis (Bottomore, 2019, Yates, 2020, Mils, 2021, Harman, 2022).

Marx menjelaskan bahwa dalam masyarakat kapitalis, pekerja hanya menjadi sebuah komoditas, tetapi memiliki sifat yang unik karena pekerja mampu menambahkan nilai terhadap komoditas lain. Marx menjelaskan keunikan tenaga kerja sebagai komoditas dalam konsepnya tentang “kebutuhan” dan “surplus” tenaga kerja, yaitu sebagai upaya untuk mempertahankan jumlah agregat tenaga kerja (walaupun jumlah yang dibutuhkan berfluktuasi) dan sumber dari “nilai lebih” yang disesuaikan oleh pemilik sarana produksi baik untuk konsumsi maupun diakumulasikan sebagai modal (Bottomore, 2019).

Kita misalnya saja dalam sebuah bisnis sendal, para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya setiap hari dia hanya perlu membutuhkan waktu 4 jam untuk menghasilkan 20 sendal per hari, tetapi karena mereka hidup di bawah kontrol dari para pemegang saham utama atau pemilik modal sekaligus pemilik dirinya sendiri sebagai tenaga kerja maka para pekerja itu harus menambahkan 4 jam yang lain untuk menghasilkan kembali 20 sendal setiap harinya. Hasil dari tambahan 4 jam kerja dan tambahan 20 sendal ini akan dijual, di mana hasil penjualan itu masuk ke kantong-kantong besar para kapitalis atau pemilik modal.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

Jadi bisa disimpulkan bahwa 4 jam pertama dari para pekerja yang dapat menghasilkan 20 sepatu dalam jam kerja yang hasil dari penjualan sepatu akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan hidup pekerja sebagai bentuk reproduksi pekerja (makan, minum, menjaga kesehatan, membesarkan anak, dsb) agar bisa bekerja lagi di lain waktu. Sedangkan 4 jam kerja yang lain dari pekerja yang menghasilkan 20 sepatu adalah jam kerja yang hasil penjualannya bukan untuk para pekerja melainkan ke dompet- dompet para kapitalis pemegang saham utama organisasi bisnis tempat pekerja itu dipekerjakan. Inilah yang dimaksud surplus value atau nilai lebih dalam sistem kapitalisme. Para kapitalis besar mendapatkan kekayaan yang berlimpah dari pengambilan nilai lebih yang dilakukan terus menerus dari hasil jerih payah para pekerjanya.

Sejarah dan Pengertian Konsep Organizational Citizenship Behavior

Podsakoff et al. (2000) dalam penelitiannya menemukan bahwa topik perihal OCB telah meningkat secara signifikan selama beberapa dekade terakhir. Namun dengan perkembangan teoritis dan praktik dari OCB mengakibatkan munculnya beberapa masalah, salah satunya kebutuhan untuk lebih memahami persamaan konseptual dan perbedaan antara berbagai bentuk *organizational citizenship* serta sebab dan akibat yang dihasilkan. Berangkat dari fakta tersebut akan lebih baik jika sejarah konseptual OCB dijelaskan terlebih dahulu, agar tidak terjebak pada penjelasan yang abstrak dan tidak material merujuk pada asal usul keberadaan konsep OCB.

Osman et al (2019) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* pertama kali muncul dalam literatur yang ditulis oleh Bateman and Organ (1983). OCB pada awalnya digambarkan sebagai perilaku karyawan yang tidak diberikan penghargaan secara langsung atau eksplisit oleh organisasi namun bisa mempromosikan organisasi yang berfungsi efektif. Kemudian Organ (1997) lebih lanjut menjelaskan jika OCB bisa dimaknai sebagai perilaku yang berkontribusi secara tidak langsung kepada organisasi melalui pemeliharaan organisasi sistem sosial. Selaras dengan itu, menurut Mahooti et al (2018) OCB diperkenalkan oleh Bateman dan Organ di (1983) dan disempurnakan oleh peneliti lain. Menurut Podsakoff (2000) lebih dari 150 artikel sudah diterbitkan di jurnal-jurnal ilmiah dalam kurun waktu 1997 hingga 1998.

Basis dari perilaku *ekstra-role* dapat ditemukan dalam analisis organisasi yang dilakukan oleh Barnard, menurutnya perilaku ekstra-role selalu akan menekankan pada kemauan para anggota organisasi untuk memberikan kontribusi pada organisasi, hal itulah yang disebut sebagai *organizational citizenship behavior*. Organ (1990) mendefinisikan OCB sebagai suatu perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat akan mempromosikan fungsi organisasi yang efisien dan efektif’.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

Selaras dengan itu, Moorman and Blakely (1995) memberikan penjelasan terkait OCB sebagai perilaku dan tindakan membantu rekan kerja yang cenderung mempunyai masalah berkaitan dengan pekerjaan, bahkan ketika bantuan tersebut tidak diperlukan untuk perusahaan. Perilaku ini pada akhirnya bermanfaat bagi perusahaan, walaupun perilaku tersebut tidak dianggap sebagai bagian dari elemen inti pekerjaan. Borman & Motowidlo (1993), menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah jenis kinerja yang tidak berhubungan langsung dengan tujuan utama namun penting karena membantu organisasi melaksanakan tanggung jawabnya. Berdasarkan Borman & Motowidlo (1997), *organizational citizenship behavior* adalah bentuk yang menunjukkan kepatutan untuk menjaga perilaku kooperatif dan berusaha melakukan pekerjaan di luar batas-batas yang diinginkan organisasi

Dipaola and Hoy (2005) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangan kepada organisasi melebihi peran spesifik mereka dalam kerja. Menurut mereka juga, kesediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam organisasi merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi. Thiruvankadam and Durairaj (2019) memaparkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah istilah yang mencakup segala sesuatu yang positif dan konstruktif yang dilakukan karyawan, atas pilihan mereka sendiri, yang mendukung rekan kerja dan pada akhirnya menguntungkan perusahaan.

Thiruvankadam and Durairaj (2019) menjelaskan karakteristik karyawan yang cenderung akan mempunyai sifat OCB pada dirinya. Menurut Thiruvankadam and Durairaj (2019) karyawan yang sering terlibat dalam OCB adalah mereka adalah orang-orang yang dikenal bekerja ekstra atau lebih dari upaya minimum yang diperlukan organisasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang memuaskan. Bagi Hazzi (2018) *organizational citizenship behavior* bisa didefinisikan sebagai perilaku yang bukan merupakan persyaratan peran yang dapat ditegakkan, tidak bertujuan untuk mendapatkan imbalan, bukanlah perilaku ekspresif yang memiliki sifat emosional negatif, dan bahwa secara keseluruhan, OCB pada akhirnya akan menghasilkan suatu kesejahteraan individu dan organisasi.

Selaras dengan itu, Planer (2019) menjelaskan bahwa pekerja yang memiliki karakteristik OCB adalah ketika seorang pekerja merasa dirinya adalah 'warga' dalam organisasi tempat mereka bekerja, warga dalam organisasi tempat kerja seperti warga suatu negara, mereka secara sukarela melakukan tindakan yang tidak hanya menguntungkannya rekan kerja, tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Bagi Planer (2019) inti dari semua perilaku ini adalah ketika pekerja melakukan suatu pekerjaan dengan tidak mengharapkan keuntungannya pribadi mereka tetapi hanya untuk rekan kerja dan organisasi mereka.

Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior

Organ (1997) menjelaskan ada 5 dimensi OCB, sebagai berikut:

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

METODE

Metode penelitian pada artikel ini menggunakan *literature review* dengan memaparkan beberapa literatur untuk mengelaborasi atau tepatnya sintesis dua hal yang berkaitan yakni konsep *organizational citizenship behavior* dalam tinjauan kritis analisa kelas. Bagi peneliti metode *literature review* yang melakukan sintesis bisa menjabarkan dan memaparkan lebih jauh konsep-konsep yang berkaitan. Hal ini seperti yang dikatakan Snyder (2019) bahwa *literature review* adalah cara terbaik untuk mengelaborasi dan menyimpulkan temuan penelitian untuk menunjukkan bukti pada tingkat meta dan untuk mengungkap area

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

yang memerlukan lebih banyak penelitian yang merupakan komponen penting dalam menciptakan kerangka teoritis dan membangun model konseptual baru atau *novelty*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberadaan sifat dasar manusia adalah sesuatu yang khas dalam diri manusia sebagai komoditas yang tidak dimiliki oleh komoditas lain. Sifat dasar manusia termanifestasi dalam satu konsep *human resource* yakni *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* juga tercermin dalam relasi upahan pada tindakan kelas pekerja. Dominannya gerak sistem ekonomi kapitalisme yang menghasilkan konsep kemanusiaan seperti OCB dimanfaatkan oleh pemilik sarana produksi atau kapitalis untuk terus menerus memaksimalkan keuntungan yang ia dapatkan.

Penting dilihat jika kelas kapitalis juga memiliki jiwa OCB tetapi apa yang dimilikinya tetap dikondisikan dengan adanya hukum gerak sistem ekonomi modern kapitalisme. *Organizational citizenship behavior* akan dimanipulasi dan diarahkan agar sesuai dengan *profit oriented* khas kapitalisme. Pemilik sarana produksi harus terus menerus mengeksploitasi kelas pekerja agar bisa memenangkan pertandingan dengan pemilik sarana produksi yang lain dalam menghasilkan komoditas yang murah dan menjualnya dalam mekanisme pasar. Salah satu caranya adalah memperbesar nilai eksploitasi atau nilai lebih termasuk mengeksploitasi kemanusiaan kelas pekerja, seperti halnya contoh terkait industri sandal di pembahasan sebelumnya.

Persoalan lain juga muncul ketika OCB yang berada dalam diri manusia telah dikondisikan oleh logika kapitalisme akhirnya OCB yang dimiliki kelas pekerja tidak lagi bersifat alamiah. Perubahan OCB yang sebenarnya adalah sesuatu yang menjadi khas dalam diri manusia akan berubah ketika para pekerja dituntut berkompetisi dengan para pekerja yang lain, dan hal itu menjadi faktor bagaimana pekerja akan seolah-olah melakukan pekerjaan-pekerjaan di luar tuntutan pekerjaannya (dimensi altruisme dan sportsmanship OCB) tanpa mendapatkan kompensasi bayaran. Tujuan pekerja melakukan itu ialah agar punya daya tawar lebih dibanding pekerja lain dan berharap dengan itu pekerja mendapatkan promosi jabatan dan dengan sendirinya dalam jangka panjang menaikkan penghasilan yang ia dapatkan.

Organizational citizenship behavior yang dimiliki kelas pekerja ini akan menjadi manfaat yang sangat besar bagi pemilik sarana produksi, bayangkan saja ada pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan pekerja tanpa harus dibayar, yang pada akhirnya akan menjadi akumulasi keuntungan tanpa batas yang didapatkan dari kelas pekerja untuk kelas pemilik modal. Jelaslah bahwa sistem ekonomi kapitalisme memberikan dampak bukan hanya pada kelas pekerja tetapi juga pada kelas pemilik sarana produksi yaitu dengan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

mengarahkan sifat dasar manusia atau OCB sesuai tuntunan logika sistem ekonomi kapitalisme.

Dalam analisis marxisme, OCB ini sangat berkaitan dengan konsep alineasi. Marx, dalam tulisan Musto (2020) menjelaskan perihal alienasi dalam karya Marx berjudul “The Economic Philosophical Manuscripts of 1844” yang ditemukan pada tahun 1932. Marx menyebut empat keadaan dimana buruh teralienasi dalam masyarakat borjuis yaitu: 1) oleh hasil kerjanya, yang menjadi “objek asing yang memiliki kekuasaan atas dirinya”; 2) terasing dari aktivitas kerjanya, dimana aktivitasnya justru ‘ditujukan untuk melawan dirinya sendiri’, seolah-olah aktivitas kerja itu ‘bukan miliknya’; 3) terasing dari ‘dirinya sendiri sebagai manusia/*man’s species-being*’, yang ditransformasikan menjadi ‘sesuatu yang keberadaannya asing baginya’; dan 4) oleh manusia lain, dan dalam hubungannya dengan ‘kerja mereka dan objek kerja’.

Terkhusus alineasi dengan hasil kerjanya Marx, Dalam “Magnum Opus”nya Das Capital bab I section 4, tentang fetisisme komoditi dan rahasianya, Marx menjelaskan bahwa dalam corak produksi kapitalistik dilupakannya hubungan-hubungan manusia secara sosial tertentu dan menggantikannya dengan hubungan diantara benda-benda. Marx mengatakan: “Di sana produk-produk otak manusia muncul sebagai sosok-sosok otonom yang diberkati suatu kehidupan mereka sendiri, yang mengadakan hubungan-hubungan satu sama lain maupun dengan bangsa manusia. Maka ia adalah dunia komoditi dengan produk-produk tangan manusia, Saya menamakan ini fetisisme yang melekatkan dirinya pada produk-produk kerja segera setelah mereka diproduksi sebagai komoditi, dan oleh karenanya tidak terpisahkan dari produksi komoditi” Dari seluruh penjelasan di atas, tentulah bisa dikatakan bahwa corak produksi kapitalistik memanfaatkan bahkan memanipulasi sifat dasar manusia diantaranya cinta kasih, empati, kerja sama, kepedulian sosial dengan rasa saling tolong menolong untuk dimanfaatkan menjadi pencapaian atas profit sebesar-besarnya, yang sifatnya hanya dimiliki individual yakni kelas kapitalis

KESIMPULAN

Seperti yang sudah disinggung dalam pembahasan sebelumnya bahwa sifat dasar manusia atau OCB mempunyai keberadaan yang nyata, tetapi di bawah sistem corak produksi dominan kapitalisme, sifat dasar itu digunakan dan dimanipulasi untuk memperbesar akumulasi kekayaan yang bersifat individual pada hanya segelintir manusia tepatnya kepada yang menguasai akan kepemilikan sarana produksi. Untuk itu diperlukan bangkitnya kesadaran murni kelas pekerja terlepas dari kesadaran palsu borjuis yang didapatkan dari realitas material kontradiksi internal dalam sistem kapitalisme yaitu aspek dari tujuan utama dan inheren di dalamnya yakni aspek eksploitatif.

Untuk mencapai kesadaran kelas pekerja diperlukannya gerakan kolektif dengan basis sifat dasar manusia yaitu rasa kepedulian, tolong menolong dan kerja sama sebagai kelas tereksplotasi sebagai akibat dari corak produksi kapitalistik menjadi satu potensi besar yang diberikan kepada setiap manusia terkhusus

untuk kelas pekerja dalam upaya menumbangkan sistem kapitalisme. Hubungan antara gerakan perjuangan kolektif dan kesadaran kelas pekerjalah yang memiliki kecenderungan untuk membuat politik alternatif menjadi mungkin diwujudkan.

Penting diketahui eksploitasi pekerja mempunyai beragam cara, salah satu caranya adalah dengan mengeksploitasi sifat dasar manusia yang menubuh dalam kelas pekerja yang tercermin dalam konseptualisasi teoritis *organizational citizenship behavior* atau OCB. Perlu diketahui bahwa dengan sifat dasar manusia juga yang akan menjadi basis penguatan kolektif pada gerakan kelas pekerja ditambah dengan kesadaran dan gerakan bersama untuk mewujudkan perjuangan revolusioner dalam menumbangkan sistem kapitalisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Arokiasamy, A. Raj. (2021). Exploring the Impact of Work Engagement, Organizational Citizenship Behaviour, and the Moderating Role of Office Design on Workplace Sustainability in Vietnam. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* Vol.12 No.13.
- Basu, Eeman, Rabindra Kumar Pradhan, and Hare Ram Tewari. (2017). "Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries." *International Journal of Productivity and Performance Management* 66(6):780–96. doi: 10.1108/IJPPM-02-2016-0048.
- Bateman, T. S., and D. W. Organ. (1983). "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee 'Citizenship'." *Academy of Management Journal* 26(4):587–95. doi: 10.2307/255908.
- Borman, W.C. and Motowidlo, S. J. (1997), Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research, *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, pp. 99-109.
- Borman, W.C. and Motowidlo, S.J. (1993), Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance, in, N. Schmitt., W. C. Borman., and Associates ed., *Personnel selection in organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, pp. 71-98.
- Bottomore, Tom. (2019). *Teori Kapitalisme Modern*. Yogyakarta: Penerbit Independen.
- Dipaola, Michael F., and Wayne K. Hoy. 2005. "School Characteristics That Foster Organizational Citizenship Behavior." *Journal of School Leadership* 15(4):387–406. doi: 10.1177/105268460501500402.
- Harman, C. (2022). *AntiKapitalisme dalam Teori dan Praktik*. Penerj Julian, Setiabudi, dan Rudiyono. Yogyakarta: Redbook.
- Hazzi, Osama A. (2018). "Organizational Citizenship Behavior: A Holistic Review." *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* 1–12. doi: 10.1007/978-3-319-31816-5_3677-1.
- Mahooti, Mustafa, Parvaneh Vasli, and Esmail Asadi. (2018). "Effect of Organizational Citizenship Behavior on Family-Centered Care: Mediating Role of Multiple Commitment." *PLoS ONE* 13(9):1–18. doi: 10.1371/journal.pone.0204747.
- Mills, C. W. (2021). *Ide-Ide Dasar dan Perkembangan Marxisme*. Penerj Garda Proletariat. Yogyakarta: Redbook.
- Musto, M. (2018, Agustus 1). *Konsep Alienasi (Keterasingan) dan Sejarahnya*. Diakses dari Indoprogress: <https://indoprogress.com/2018/08/konsep-alienasi-keterasingan-dan-sejarahnya/>
- Organ, D. W. (1990). "The Motivational Basis of Organizational Citizen Ship Behavior."
- Moorman, Robert H., and Gerald L. Blakely. (1995). "Moorman Blakely 1995." *Journal of Organizational Behavior* 16(January 1994):127–42.
- Osman, Isnawati, Andi Reni, Ria Mardiana, Andi Nur Baumassepe, and Abdul Talib Bon. (2019). "The Role of Academics ' Organizational Commitments on Their Extra Role Behavior in Academic Contexts." (Zangaro 2001):2054–61.
- Planer, D, Grego. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, 11, 6395
- Posdakoff, Philip M., Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrach. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review." *Journal of Marketing Research* 26(3):513–63..
- Synder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research* 104 (2019) 333–339.
- Thiruvenkadam, Thiagarajan, and I. Yabesh Abraham Durairaj. (2019). "Organizational Citizenship Behavior: Its Definitions and Dimensions." *GE-International Journal of Management Research* 46(February):46–55.
- Van Dyne, Linn, Jill W. Graham, and Richard M. Dienesch. (1994). "Organizational Citizenship Behavior: Construct

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

- Redefinition, Measurement, and Validation.” *Academy of Management Journal* 37(4):765–802. doi: 10.5465/256600.
- Varoufakis, Y. (2022). Talking To My Daughter About Economy: Sejarah Singkay Kapitalisme. Penerj Ninus Andarnuswari. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.
- Wolff, R. (2012). Yes, there is an alternative to capitalism: Mondragon shows the way. *The Guardian*. Retrieved on August 24 2022 from [theguardian.com/commentisfree/2012/jun/24/alternative-capitalism-mondragon](https://www.theguardian.com/commentisfree/2012/jun/24/alternative-capitalism-mondragon).
- Yates, Michael. (2020). Dapatkah Kelas Pekerja Mengubah Dunia. Pener Arif Novanto dan Fatur Rakhman. Yogyakarta: Penerbit Independen.