

## **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA SATUAN FUNGSI INTEL DAN SATUAN FUNGSI RESKRIM DI POLRES BUOL SULAWESI TENGAH**

**Handri Wira Suriyana<sup>1)</sup>, Amirul Mustofa<sup>2)</sup>**

<sup>1)2)</sup> Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: hanspolice99@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana perbedaan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Satuan Fungsi Intel dan pada Satuan Fungsi Reskrim di Polres Buol serta faktor penghambatnya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan OCB antar individu pada satuan fungsi Intel dan Reskrim dalam pelaksanaan tugas sebagai anggota Polri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, penelitian ini akan mengambil sumber data dengan teknik kuesioner, observasi, pengamatan, wawancara, dan telaah dokumen. Penelitian ini dilaksanakan di Polres Buol dengan menggunakan analisis data berupa pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan kesimpulan.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behaviour, Pelayanan Publik, Satuan Fungsi Intel dan Reskrim*

### **Abstract**

*This research was conducted to find out how differences in Organizational Citizenship Behaviour (OCB) in the Intel Function Unit and in the Criminal Investigation Function Unit at Buol Police Station and its inhibiting factors. This research is motivated by the difference in OCB between individuals in the Intel and Reskrim function units in carrying out their duties as members of the Police. This research uses quantitative and qualitative approaches, this research will take data sources with questionnaire techniques, observation, observation, interviews, and document review. This research was conducted at Buol Police Station using data analysis in the form of data collection, data condensation, data presentation, and conclusion.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behaviour, Public Service, Intel and Criminal Investigation Function Unit*

### **A. LATAR BELAKANG**

Menurut Organ dalam Ali (2011), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terdiri dari lima aspek, termasuk altruisme, integritas, etiket, sportivitas, dan moralitas sipil. Lima aspek *Organizational Citizenship Behaviour* tersebut terkait dengan kepentingan positif pada semua tingkatan organisasi. Produktivitas karyawan ditingkatkan dengan meningkatkan kinerja antar dan intra unit kerja dan kinerja organisasi (Lo & Ramyah, 2018). Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dilihat bahwa perilaku OCB yang dimiliki masing-masing individu dapat meningkatkan kualitas dari suatu organisasi, baik terhadap individu lain, tim, dan organisasi tersebut. Semakin baik atau tinggi suatu nilai *Organizational Citizenship*

*Behaviour* pada organisasi maka berdampak pada semakin baik juga organisasi tersebut.

Telah dijelaskan bahwa jelas perilaku OCB individu-individu pada suatu organisasi memberi adanya suatu pengaruh positif. Dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang positif tersebut sama halnya dengan adanya suatu kebermanfaatan bagi organisasi itu sendiri terhadap perilaku seseorang pegawai atau karyawan dalam organisasi yang menerapkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dalam setiap perilakunya maupun dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Podsakoff dalam Dian Anggraeni (2014) menjabarkan bahwa kebermanfaatan dari perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada suatu organisasi yang mana berkaitan

dengan adanya pengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja suatu organisasi serta mempengaruhi efektivitas berjalannya suatu organisasi yaitu sebagai berikut terdiri dari adanya peningkatan daya kerja individu lainnya dalam organisasi, adanya peningkatan kinerja pimpinan organisasi dalam mengatur anggota maupun dalam mengelola organisasi, sumber daya dalam organisasi dapat dihemat, sumber daya kelompok dalam organisasi dapat dihemat, dapat mengkoordinasikan kegiatan organisasi dengan cepat dan tepat, dapat menjadi pemicu dan mempertahankan status anggota terbaik, dapat meningkatkan kestabilan kinerja dalam organisasi dan berpengaruh terhadap kemampuan suatu organisasi dalam melakukan penyesuaian dalam orientasi terjadinya perubahan pada lingkungan organisasi tersebut.

Terdapat banyak contoh di lapangan terkait dengan perilaku OCB yang dimiliki oleh anggota Polri yang mana sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sebagai salah satu contoh nyata di lapangan adalah fenomena mudik lebaran tahun 2022. Setelah dua tahun pemerintah melarang melakukan mudik lebaran untuk mencegah penularan virus Covid-19, akhirnya pemerintah memperbolehkan kegiatan mudik. Anggota Polri bertugas melaksanakan pengamanan proses mudik tersebut. Hal ini tentunya menjadi tugas anggota Polri yang dilaksanakan secara sukarela meskipun tidak mempunyai hari libur dan harus standby di lapangan demi kelancaran proses mudik tersebut. Anggota Polri harus merelakan momentum berkumpul dengan keluarga dan sanak saudara, demi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mengawal kegiatan mudik tersebut. Seperti halnya satuan fungsi lalu lintas yang harus *standby* di lapangan dan diwajibkan untuk melaporkan kegiatan secara berkala guna memastikan situasi aman terkendali. Selain itu masih banyak lagi contoh lain perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) anggota Polri ketika melaksanakan tugasnya.

Contoh yang paling sering dijumpai dari perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ini dapat dengan mudah dijabarkan dalam

pelaksanaan operasional pada fungsi reskrim dan intelkam. Seperti yang terjadi di fungsi reskrim Polres Buol dimana dalam pelaksanaan tugas sehari-hari apabila terjadi suatu tindak pidana, anggota wajib segera datang untuk melaksanakan cek TKP dan olah TKP tanpa mengenal waktu baik pagi, siang, sore, malam maupun dini hari. Sebagai contoh misalnya terjadi penemuan mayat di Kali Sunter pada dini hari pukul 01.30 WIB, petugas piket reskrim maupun piket intel harus siap sedia segera mendatangi lokasi penemuan mayat tersebut untuk memastikan status quo pada lokasi tersebut dan menghubungi tim identifikasi forensik Polres untuk segera melakukan olah TKP dan mengidentifikasi mayat tersebut. Dengan adanya contoh kasus ini maka, anggota Polri yang mempunyai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang baik tentunya tidak berkeberatan serta akan dengan sukarela melaksanakan kegiatan tersebut yang mana terjadinya suatu tindak pidana tidak kenal waktu. Keuletan, kecekatan, kesiapsiagaan, dan ketelitian anggota Polri tersebut dapat mendukung penyelesaian suatu kasus.

Tak berbeda jauh, sebagai salah satu fungsi operasional di Polres Buol yaitu pada satuan fungsi Intelkam, dibutuhkan juga anggota yang mempunyai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang baik guna menunjang tugas-tugas di satuan fungsi Intelkam. Satuan fungsi intelkam merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pokok Polri yang berhubungan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dan juga mengemban tugas dalam fungsi preventif. Berikut adalah contoh penerapan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dalam fungsi intelkam, yaitu dalam pelaksanaan tugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban pada aksi unjuk rasa. Satuan fungsi Intelkam harus mengumpulkan bahan keterangan guna membuat perkiraan intelijen. Hal tersebut harus dilakukan segera guna mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan seperti unjuk rasa yang ricuh dan rusuh serta guna mengetahui adanya organisasi terlarang atau tidak yang menunggangi aksi tersebut. Guna mengumpulkan bahan keterangan tersebut anggota Intel harus turun langsung ke lapangan

kapanpun waktu yang diperintahkan oleh pimpinan.

Sebagai contoh konkrit lain di lapangan misalnya terkait dengan adanya rencana aksi unjuk rasa para buruh dan pegawai pabrik guna memperingati hari buruh dunia yang akan dilaksanakan di depan Gedung DPR MPR RI. Maka anggota Polri yang bertugas di fungsi intel di setiap wilayah hukum Polres se-DKI Jakarta diharuskan melakukan penyelidikan dan pengumpulan bahan keterangan untuk mengirimkan data keberangkatan masa unras untuk mengkompulir jumlah masa yang akan mengikuti giat tersebut serta mengirimkan potensi-potensi kerawanan apa saja yang kemungkinan akan terjadi. Dengan diketahuinya jumlah masa serta potensi kerawanan pada aksi tersebut, maka Polri dapat memperkirakan jumlah kekuatan personilnya untuk melakukan pengamanan aksi tersebut, sehingga dapat menciptakan situasi unjuk rasa yang kondusif dan menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti ricuh dan rusuh. Namun, apabila terjadi kericuhan dan kerusuhan yang mana Polri dianggap menghalang-halangi jalannya unjuk rasa terhadap masa yang ingin masuk ke halaman DPR, maka tak jarang anggota Polri sendiri yang justru babak belur terkena amukan masa serta caci dan maki dari para demonstran. Meski demikian, anggota Polri dituntut untuk bersikap humanis dan sopan kepada masyarakat walaupun hal-hal yang mereka hadapi di lapangan menyulut emosi. Hal tersebut dilakukan demi menjaga citra Polri sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.

Seperti yang tergambar pada salah satu contoh konkrit dalam pelaksanaan tugas Polri sehari-hari di atas, sangat jelas menggambarkan bahwa organisasi ini membutuhkan anggota-anggota yang mempunyai perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang baik. Dengan dimilikinya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada anggota Polri di dalam organisasi, maka akan melahirkan suasana kerja yang harmonis dan humanis. Oleh karena itu, sangat penting bagi seorang anggota Polri untuk memiliki

perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) agar suasana kerja menjadi nyaman dan juga kondusif dapat tercipta sehingga menimbulkan hubungan kerja yang baik dan harmonis, meningkatkan kinerja petugas guna meraih tujuan organisasi.

Mengingat pentingnya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) untuk dimiliki setiap individu dalam diri anggota Polri yang mana seringkali dijumpai saat melakukan pekerjaan sehari-hari, peneliti mengambil permasalahan tersebut guna memahami bagaimana implementasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada fungsi operasional kepolisian di Polres Buol khususnya pada satuan fungsi Intelkam dan satuan fungsi reskrim Hal tersebut dilakukan oleh peneliti dengan melihat perbandingan dari kedua satuan fungsi tersebut dan juga memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## **B. LANDASAN TEORITIS**

### **1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**

Menurut pendapat Organ dalam Susilowati (2016) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terdiri dari lima indikator yaitu sebagai berikut:

#### **a) *Altruism* (Helping)**

Perilaku karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan orang lain. Dimensi ini menekankan bahwa perilaku karyawan yang memberikan pertolongan pada karyawan lain, meskipun bukan menjadi tanggung jawabnya. Misalnya, seorang karyawan menggantikan atau melengkapi tugas karyawan lainnya yang sedang berhalangan.

#### **b) *Conscientiousness* (Kesadaran)**

Dimensi ini memberikan kesadaran pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya untuk kepentingan organisasi. Dimensi ini memberikan kesadaran yang mampu menjangkau kinerja diluar panggilan tugasnya, lebih sopan dan mampu bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang kondusif.

c) *Sportsmanship* (Sikap Sportif)

Dimensi menuntut karyawan berperilaku jujur, murah hati, dan sportif. Hal tersebut menyebabkan dimensi perilaku karyawan lebih ditekankan pada aspek positif perilaku karyawan. Selain itu, dimensi ini memiliki rasa toleransi terhadap gangguan dalam pekerjaan seperti ijin saat haid bagi perempuan. Dimensi *sportsmanship* memberikan iklim kinerja positif diantara para karyawan itu sendiri.

d) *Courtesy* (Kebaikan)

Dimensi ini mencerminkan perilaku kesopanan, kebaikan, tata Susila, atau rasa hormat yang ditunjukkan oleh karyawan. Contoh perilaku yang menunjukkan dimensi ini adalah perilaku mencegah seseorang dalam membuat suatu masalah dan membantu mengurangi berkembangnya suatu permasalahan (apabila ada permasalahan). Kebaikan (*courtesy*) merujuk pada pembelajaran karyawan lain untuk tetap berperilaku baik dan mendorong untuk tetap berbuat baik. Seorang karyawan yang memiliki dimensi ini akan memberikan perhatian lebih kepada orang lain dan memberikan penghargaan kepada orang lain.

e) *Civic Virtue*

Pada dimensi ini, tindakan atau perilaku seorang karyawan yang mendukung fungsi administrasi. Bentuk perilaku ini berupa keikutsertaan aktif individu dalam organisasi yang hubungannya dengan organisasi itu sendiri seperti bersedia hadir dalam rapat, merespon surat yang masuk, serta tidak ketinggalan berita dan informasi terbaru yang berkaitan dengan organisasi.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Faktor-faktor yang mempengaruhi suatu perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) individu antara lain faktor budaya dalam organisasi tersebut, faktor

kepribadian dan antusiasme seseorang, dukungan dari organisasi, kualitas hubungan antara anggota dan pimpinannya, lama kerja yang menggambarkan pengalaman kerja seseorang serta jenis kelamin (Anggraeni, 2014).

Sedangkan menurut Rahmawati dan Prasetya (2017), secara umum adanya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada masing-masing individu dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal yang dimaksud dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) individu dalam organisasi yaitu karakter seseorang, ambisi dalam bekerja, nilai moral masing-masing individu, serta harapan individu terkait dengan komitmen atau keharusan dari organisasi. Sedangkan untuk faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) individu dalam organisasi yaitu adanya kepuasan dalam bekerja, model kepemimpinan atasan dalam organisasi tersebut, rasa percaya terhadap pimpinan, dan kebiasaan atau budaya yang berjalan dalam organisasi tersebut.

## C. METODE

Penelitian dengan menerapkan teknik campuran atau *mixed methods* merupakan salah satu metode penelitian yang secara bersamaan mengintegrasikan dua jenis metode penelitian yang berbeda yaitu dengan metode kualitatif sekaligus dengan metode kuantitatif pada sebuah penelitian, yang mana diharapkan oleh peneliti bahwa penelitian tersebut akan akan memperoleh data yang komprehensif, tepat, reliabel, dan tidak subyektif (Sugiyono, 2017). Penelitian *mixed methods* merupakan pendekatan penelitian kombinasi dari penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif (Creswell, 2010).

Studi ini merupakan penelitian *mixed methods* yang menggunakan *sequential explanatory design*. Studi ini mendeskripsikan tentang perilaku anggota dari Satuan Fungsi Intel dan Reskrim pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada anggota Polres Buol

secara kuantitatif, dilanjutkan dengan wawancara mendalam untuk mendapatkan informasi dari subyek tentang fakta penerapan perilaku OCB serta hal-hal lainnya yang mendasari perilaku OCB. Hasil analisis kedua metode ini diharapkan menghasilkan analisis komprehensif tentang perilaku OCB pada anggota Satuan Intel dan Reskrim.

Penelitian ini dilakukan di wilayah hukum Polres Buol. Pemilihan tempat penelitian berdasarkan fungsi operasional di Polres Buol yang mana dikhususkan pada satuan fungsi Reskrim dan satuan fungsi Intelkam. Dilakukannya penelitian di Polres Buol dikarenakan oleh seringnya terjadi konflik dan tindak pidana di wilayah tersebut.

Penelitian ini dibagi menjadi dua tahapan yaitu tahap I pengambilan data secara kuantitatif, dilanjutkan dengan tahap II yaitu pengambilan data kualitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner untuk mengetahui kinerja OCB. Hasil analisis kuantitatif ini diperoleh data deskriptif yang menjelaskan kondisi OCB pada satuan anggota Reskrim dan Intel. Karakteristik data yang diperoleh dikategorikan untuk mendapatkan karakteristik subjek yang akan dilakukan wawancara. Hasil kategori ini didapatkan anggota dan Kasat Fungsi Reskrim dan Intel (masing-masing satuan diwakili 2 orang dengan kriteria tersebut). Setelah ditentukan subjek, penelitian dilanjutkan dengan wawancara mendalam terkait dengan data hasil kuantitatif yang menonjol, ada kesamaan, tidak normal dan berisiko. Hasil wawancara mendalam dilanjutkan dengan analisis kualitatif untuk mendapatkan informasi terkait dengan data kuantitatif. Hasil kualitatif diintegrasikan ke dalam data kuantitatif sehingga data terintegrasi yang dapat saling mendukung dan memberikan informasi yang memadai untuk mendapatkan informasi yang komprehensif.

#### **D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Ahdiyana (2009) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* adalah

perilaku seorang individu dalam organisasi yang melebihi tugas-tugas pokoknya (*extra-role*) dan tidak berkaitan dengan penghargaan secara langsung terhadap perilaku tersebut. Dengan kata lain tidak ada tambahan gaji, upah, maupun bonus tertentu ketika seseorang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tersebut, namun perilaku OCB lebih dinilai dalam aspek sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan dari organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah suatu bentuk sikap mengulurkan bantuan oleh seorang individu untuk membantu individu lainnya dalam organisasi, tujuannya untuk membangun organisasi yang konstruktif, sikap ini dinilai dan dihargai oleh organisasi namun tidak berpengaruh terhadap nilai produktivitas seorang individu (Satwika & Himam, 2014).

Organ dalam Ali (2011), mengembangkan aspek-aspek *Organizational Citizenship Behaviour* yang terbagi menjadi lima bagian (Lo & Ramyah, 2018), diantaranya:

1. *Altruism* adalah suatu perilaku memberikan pertolongan kepada orang lain dalam organisasi untuk melakukan pekerjaannya.
2. *Conscientiousness* adalah sebuah bentuk kinerja individu yang melebihi dari tugas pokoknya dalam organisasi tersebut.
3. *Civic virtue* adalah suatu sikap peduli terhadap kemajuan organisasi.
4. *Sportsmanship* adalah sebuah sikap toleran terhadap kondisi dan situasi di organisasi tanpa mengajukan keluhan atau penolakan.
5. *Courtesy* adalah suatu perilaku yang menjunjung tinggi nilai kesopanan dan nilai ketaatan terhadap aturan-aturan yang ada sehingga dapat menghindari adanya konflik.

Berdasarkan kelima aspek tersebut, implementasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Satuan Fungsi Intel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Satuan Fungsi Intel Polres Buol**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total Bobot	Rata-Rata	OCB
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
<b>Conscientiousness</b>									
1	Kemampuan anggota untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu	-	-	-	14	16	136	4,53	Sangat Baik
2	Mematuhi peraturan kepolisian meski tidak ada yang mengawasi	-	-	-	6	24	144	4,80	Sangat Baik
3	Kesadaran untuk berperilaku jujur dalam bekerja	-	-	-	12	18	138	4,60	Sangat Baik
<b>Rata-Rata</b>								<b>4,64</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>Altruism</b>									
4	Kesediaan anggota untuk memberikan pertolongan kepada anggota baru yang mengalami masalah dan kesulitan dalam masa adaptasinya	-	-	-	13	17	137	4,57	Sangat Baik
5	Kesediaan anggota untuk mengerjakan tugas anggota lain apabila anggota tersebut berhalangan hadir sehingga tidak bisa melakukan tugasnya	-	-	2	11	17	135	4,50	Sangat Baik
6	Kesediaan anggota untuk memberikan pertolongan kepada anggota lain	-	-	-	15	15	135	4,50	Sangat Baik
<b>Rata-Rata</b>								<b>4,52</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>Civic Virtue</b>									
7	Bekerja secara giat dan aktif untuk dalam hal penataan dan perbaikan organisasi	-	-	-	13	17	137	4,57	Sangat Baik
8	Ikut hadir dalam setiap pertemuan meskipun bukan hal yang penting, namun dapat mengangkat image organisasi	-	-	1	12	17	136	4,53	Sangat Baik
9	Selalu <i>up to date</i> terkait dengan perkembangan dan perubahan dalam organisasi.	-	-	1	8	21	140	4,67	Sangat Baik
<b>Rata-Rata</b>								<b>4,59</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>Sportsmanship</b>									
10	Tidak suka mengeluh dalam bekerja	-	-	1	8	21	139	4,63	Sangat Baik
11	Tidak mengeluhkan dan mengadu mengenai masalah dalam organisasi	-	-	4	5	21	137	4,57	Sangat Baik
12	Bersikap <i>positive-thinking</i> dalam menilai dan menghadapi permasalahan	-	-	1	9	20	139	4,63	Sangat Baik
<b>Rata-rata</b>								<b>4,61</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>Courtesy</b>									
13	Kesadaran anggota untuk selalu menjalin hubungan terhadap individu lainnya dalam organisasi sehingga terhindar dari masalah interpersonal	-	-	-	9	21	141	4,7	Sangat Baik
<b>Skor Total</b>							<b>1.794</b>	<b>59,80</b>	
<b>Rata-Rata</b>								<b>4,60</b>	<b>Sangat Baik</b>

**Tabel 4.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Satuan Fungsi Reskrim Polres Buol**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total Bobot	Rata-Rata	OCB
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
<b>Conscientiousness</b>									
1	Kemampuan anggota untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu	-	-	-	17	13	133	4,43	Sangat Baik
2	Mematuhi peraturan kepolisian meski tidak ada yang mengawasi	-	-	1	15	14	133	4,43	Sangat Baik
3	Kesadaran untuk berperilaku jujur dalam bekerja	-	-	-	19	11	131	4,37	Sangat Baik
<b>Rata-Rata</b>								<b>4,41</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>Altruism</b>									
4	Kesediaan anggota untuk memberikan pertolongan kepada anggota baru yang mengalami masalah dan kesulitan dalam masa adaptasinya	-	-	-	19	11	131	4,47	Sangat Baik
5	Kesediaan anggota untuk mengerjakan tugas anggota lain apabila anggota tersebut berhalangan hadir sehingga tidak bisa melakukan tugasnya	-	-	1	19	10	129	4,30	Sangat Baik
6	Kesediaan anggota untuk memberikan pertolongan kepada anggota lain	-	4	-	13	13	125	4,17	Sangat Baik
<b>Rata-Rata</b>								<b>4,28</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>Civic Virtue</b>									
7	Bekerja secara giat dan aktif untuk dalam hal penataan dan perbaikan organisasi	-	2	-	16	12	128	4,27	Sangat Baik
8	Ikut hadir dalam setiap pertemuan meskipun bukan hal yang penting, namun dapat mengangkat image organisasi	-	-	2	19	9	127	4,23	Sangat Baik
9	Selalu <i>up to date</i> terkait dengan perkembangan dan perubahan dalam organisasi.	-	-	-	19	11	131	4,37	Sangat Baik
<b>Rata-Rata</b>								<b>4,29</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>Sportsmanship</b>									
10	Tidak suka mengeluh dalam bekerja	-	-	-	21	9	129	4,30	Sangat Baik
11	Tidak mengeluhkan dan mengadu mengenai masalah dalam organisasi	-	-	-	21	9	129	4,30	Sangat Baik
12	Bersikap <i>positive-thinking</i> dalam menilai dan menghadapi permasalahan	-	2	-	19	9	125	4,17	Sangat Baik
<b>Rata-rata</b>								<b>4,26</b>	<b>Sangat Baik</b>
<b>Courtesy</b>									
13	Kesadaran anggota untuk selalu menjalin hubungan terhadap individu lainnya dalam organisasi sehingga terhindar dari masalah interpersonal	-	-	-	20	9	129	4,30	Sangat Baik
<b>Skor Total</b>							<b>1.813</b>	<b>56,00</b>	
<b>Rata-Rata</b>								<b>4,30</b>	<b>Sangat Baik</b>

## **E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis deskriptif diatas, disimpulkan bahwa pada Satuan Fungsi Intel, dimensi *Courtesy* sudah diterapkan dengan sangat baik karena mendapat rata-rata tertinggi, sedangkan untuk *Conscientiousness* telah dilaksanakan dengan sangat baik yang kemudian terlihat pada terbentuknya hubungan baik antara responden yang satu dengan responden yang lainnya. Selain itu untuk dimensi *Civic Virtue* sudah terbentuk dengan sangat baik dibuktikan dengan keikutsertaan secara sukarela dan bantuan serta dorongan terhadap organisasi secara sosial dan profesional. *Sportsmanship* juga dinilai telah diterapkan dengan sangat baik, anggota menjadi lebih bisa bekerjasama dengan baik sehingga terciptanya lingkungan kerja yang menyegarkan dan menyenangkan. Namun, dimensi *Altruism* perlu ditingkatkan kembali karena mendapatkan rata-rata jawaban terendah dari dimensi yang lain.

Sedangkan berdasarkan analisis deskriptif pada Satuan Fungsi Reskrim menunjukkan bahwa dimensi *Conscientiousness* sudah diterapkan dengan sangat baik dan mendapatkan jawaban tertinggi dari kuisioner ini, *Altruism* sudah dipraktikkan dengan sangat baik sehingga dapat terjalin suatu hubungan kerja yang baik. Selain itu untuk dimensi *Civic Virtue* sudah terbentuk dengan sangat baik dibuktikan dengan adanya keikutsertaan individu secara sukarela dalam hal memberikan bantuan serta dorongan terhadap organisasi secara sosial dan profesional. *Courtesy* juga sudah terbentuk dengan sangat baik dengan terjaganya hubungan yang baik dengan anggota lainnya sehingga dapat menghindari permasalahan atau konflik yang akan membutuhkan bahwa lebih lama dan rumit dalam penyelesaiannya. Untuk dimensi *Sportsmanship* diharapkan bisa ditingkatkan lagi karena mendapatkan rata-rata jawaban terendah.

### **2. Rekomendasi**

Kesadaran diri yang timbul dari dalam individu setiap anggota merupakan hal mendasar dalam baik dan buruknya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dimiliki masing-masing individu. Yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) setiap individu bukan hanya faktor internal dalam diri masing-masing individu saja, namun juga faktor eksternal yaitu lingkungan seperti lingkungan halnya lingkungan kerjanya.

Dalam hal ini Polres Buol juga telah berpartisipasi sebagai upaya agar dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada masing-masing sebagai contoh melaksanakan giat pelatihan dan pengembangan kemampuan masing-masing individu secara rutin dan bergilir. Untuk itu agar dilakukan monitoring rutin terkait dengan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan kepada setiap masing-masing anggota, sehingga seluruhnya tanpa terkecuali melaksanakan kegiatan tersebut.

## **REFERENSI**

- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., Podsakoff, P., MacKenzie, S., & Podsakoff, N. (2018). *The Unintended Consequences of Organizational Citizenship Behaviours for Employees, Teams, and Organizations*. The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behaviour, 185, 185–202.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Kelana, L. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Sinergi*, 59–75.
- Kelly, S., Graham, L., MacDonald, P., & Goke, R. (2018). Organizational Citizenship Behaviours as Influenced by Supervisor Communication: The Role of Solidarity and Immediate Behaviours. *Business*

- Communication Research and Practice*, 1(2), 61–69.
- Lo, M., & Ramyah, T. (2018). Dimensionality of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia. *International Business Research*, 1(3), 102–118.
- Malhotra, N. K. (2009). *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Indeks.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohammad. (2002). *Kebijakan Moneter dan Fiskal dalam Islam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, L. J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behaviour Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*. Washington DC: Lexington Books.
- Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia.
- Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Administrasi Kepangkatan Polri.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviour: A Critical Review of Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 4(1), 1–22.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. (2004). *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour*. Jakarta: Makara.

