

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah lembaga pemerintah yang membantu menegakkan hukum dan menjaga ketertiban umum. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, tugas utama kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tugas-tugas tersebut hanya dapat terlaksana dengan baik jika anggota polisi berdedikasi, disiplin, dan profesional dalam bekerja, sehingga dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan jujur (Azad dkk., 2024).

Saat ini Polisi sedang mendapatkan sorotan terkait profesionalisme dan integritas yang sangat berpengaruh pada tingkat kepercayaan publik terhadap institusi Polri. Hal ini penting karena menjadi profesionalisme dan integritas adalah hal utama yang membuat pekerjaan polisi menjadi efektif. Integritas polisi berarti bahwa petugas bertindak dengan nilai-nilai moral yang kuat dan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Ini berarti mereka mengikuti aturan etika, jujur, dan bertanggung jawab dalam setiap situasi, baik saat menegakkan hukum atau bekerja dengan masyarakat (Supriyadi dkk., 2024).

Sebagai abdi negara yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban, setiap personel polisi memiliki tanggung jawab besar kepada masyarakat dan negara. Setiap anggota polisi harus senantiasa menjadi contoh yang baik bagi masyarakat. Sikap disiplin, mematuhi aturan, dan menjunjung tinggi etika menjadi cerminan dedikasi seorang polisi. Profesionalisme tidak hanya terlihat dari kemampuan teknis, tetapi juga dari sikap dan cara seorang polisi menghadapi dan membangun kepercayaan masyarakat. Hal ini hanya dapat dicapai melalui kerja yang ikhlas, bersih, dan penuh tanggung jawab. Seorang polisi profesional tidak hanya mengandalkan kekuatan fisik, tetapi juga kecerdasan dan integritas moralnya. Kecerdasan dan hati nurani mencerminkan bahwa polisi tersebut tidak hanya pintar, tetapi juga bijaksana dan dapat diandalkan (Darmadi & Yustina, 2024).

Polisi yang memiliki kesadaran moral dan hukum memandang profesinya

bukan hanya sebagai pekerjaan, tetapi sebagai panggilan hidup yang dijalani dengan penuh tanggung jawab. Namun terdapat juga oknum personil polisi yang melakukan beberapa kasus pelanggaran. Plitt (dalam Supriyadi dkk., 2024) melihat beberapa kasus di mana petugas polisi menghadapi hukuman atas pelanggaran yang mereka lakukan. Hal-hal tersebut termasuk menyalahgunakan cuti sakit, tidak menegakkan hukum lalu lintas dengan benar, berbohong tentang penggunaan narkoba oleh orang lain, tidak menyelidiki kemungkinan kejahatan saat sedang tidak bertugas, mengancam orang lain dengan kekerasan fisik, tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, menggunakan kekerasan yang berlebihan terhadap warga sipil, performa kerja yang buruk, menggunakan bahasa yang kasar, tinggal bersama orang lain di luar pernikahan, mabuk saat tidak bertugas, mengeluarkan terlalu banyak surat tilang, meninggalkan tugas untuk mengurus urusan pribadi, mengalami insiden yang berhubungan dengan senjata api saat tidak bertugas, tidak menyelesaikan laporan yang diperlukan, mengabaikan perintah langsung dari pengacara, menyalahgunakan senjata api, menerima uang atau hadiah, merilis catatan polisi tanpa izin, memalsukan catatan lembur, tidak melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh petugas lain, tidak menginventarisir dengan benar barang atau bukti yang disita, tidur saat bekerja, menyontek dalam ujian, terlibat dalam perilaku seksual yang tidak pantas, pergi ke bar ketika sedang cuti sakit, dan menolak untuk mengikuti tes kebohongan.

Fakta di atas diperkuat oleh pencarian peneliti dari sumber berita yang dilansir [www.bicaranetwork.com](http://www.bicaranetwork.com), yang memberitakan kasus dua personel Polsek Palmerah, Jakarta Barat, dipecat dengan tidak hormat (PTDH) dari Kepolisian setelah absen lebih dari 30 hari tanpa alasan yang jelas. Bripta N dan Briptu AIR menjadi sorotan karena memilih tidak melaksanakan tugas dengan alasan malas. Selanjutnya terdapat kasus polisi di Lombok Timur tembak rekannya yang telah diangkat beritanya di [www.kompas.com](http://www.kompas.com), Seorang anggota polisi bernama HT (26) ditembak mati oleh MN (36), yang merupakan rekan kerjanya. Kejadian tersebut berlangsung di rumah korban. HT bertugas di Bagian Humas Polres Lombok Timur, sedangkan MN adalah anggota Polsek Wanasaba.

Setelah melakukan survei wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan seorang pimpinan kepolisian, didapatkan informasi bahwa ada anggota polisi yang melakukan pelanggaran. Meskipun sebagian besar anggota polisi menunjukkan sikap patriotik dan saling membantu dalam situasi darurat, namun beberapa individu

terlihat kurang bersemangat dan tidak responsive dalam menjalankan tugas tertentu, yang dapat mengganggu aktifitas dalam tim. Misalnya, saat terjadi insiden yang memerlukan penanganan cepat, anggota yang kurang responsif dapat menyebabkan keterlambatan dalam pengambilan keputusan dan tindakan. Lebih lanjut, pimpinan juga menyoroti bahwa perilaku tersebut menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Anggota yang berkomitmen dan berperformansi baik sering kali merasa frustrasi ketika harus bekerja sama dengan rekan yang tidak menunjukkan dedikasi yang sama. Ini dapat menurunkan moral tim dan mempengaruhi hubungan antar anggota.

Berdasarkan kasus dan hasil wawancara di atas telah menunjukkan adanya perilaku negatif yang tentu saja tidak sesuai dengan harapan institusi kepolisian sehingga akan menyebabkan rendahnya efektifitas kepolisian. Tidak adanya keinginan anggota polisi untuk memberikan kontribusi positif bagi kepolisian yang muncul dari dalam individu disebabkan karena anggota polisi tidak memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi kepolisian. Keinginan anggota polisi untuk memberikan kontribusi positif yang melebihi tuntutan dan tanggung jawabnya bagi organisasi disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Organ (1988), OCB mengacu pada jenis perilaku kerja yang unik yang dianggap sebagai tindakan sukarela dari seorang individu, yang sangat bermanfaat bagi organisasi. Jenis perilaku ini tidak secara resmi diakui atau dihargai melalui sistem imbalan standar. Selain itu, OCB digambarkan sebagai “perilaku yang dipilih seseorang untuk dilakukannya sendiri, tidak secara resmi diakui oleh sistem penghargaan formal, dan yang membantu organisasi berjalan dengan lancar dan efektif” (Organ, 1988).

Organ dkk., (2006) mengidentifikasi lima dimensi OCB, yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*. (1) *Altruism* (kepedulian) yaitu tindakan sukarela untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan, tanpa mengharapkan imbalan, baik dalam bentuk dukungan fisik maupun emosional; (2) *Conscientiousness* (kesadaran) yaitu karyawan yang melaksanakan tugas dengan lebih teliti, bekerja lebih keras dari yang diharapkan, mematuhi prosedur dan aturan dengan disiplin; (3) *Sportsmanship* (menghargai) yaitu sikap positif terhadap situasi yang kurang ideal, menerima tantangan pekerjaan dengan sabar tanpa mengeluh atau menyalahkan orang lain; (4) *Civic Virtue* (kebajikan warga negara) yaitu partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, memberikan saran atau masukan untuk perbaikan, serta terlibat

dalam rapat demi kemajuan organisasi; dan (5) *Courtesy* (kesopanan) yaitu berperilaku sopan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, menghindari konflik, dan menjaga hubungan yang baik untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Sikap OCB pada anggota polisi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan rendah hati yang penting bagi anggota polisi dalam institusi kepolisian. Pemimpin yang rendah hati dapat meningkatkan kinerja tim dengan menciptakan iklim kerja yang positif. Dengan positifnya iklim kerja akan mendukung setiap anggota polisi untuk melakukan sesuatu secara sukarela diluar tanggung jawab yang seharusnya. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Dierendonck, 2011).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Collins (2001) kepemimpinan rendah hati adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menunjukkan sikap rendah hati, menghargai kontribusi orang lain, dan mengutamakan kepentingan tim di atas kepentingan pribadi. Pemimpin yang rendah hati cenderung lebih fokus pada tim dan tujuan bersama ketimbang pencapaian pribadi. Mereka mampu mendengarkan masukan dari anggota tim dan menghargai kontribusi setiap individu. Selanjutnya, menurut Owens dan Hekman (2012) kepemimpinan rendah hati bukan hanya sekadar sikap, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mendengarkan, berkolaborasi, dan memberikan pengakuan kepada orang lain. Pemimpin yang rendah hati cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif

Kepemimpinan yang rendah hati digambarkan sebagai “memimpin dari bawah” atau “menggerakkan dari bawah”. "Owens dan Hekman (2012) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang rendah hati, sebagai sebuah jenis sifat sosial dan pribadi, memiliki tiga bagian utama. Pertama, melibatkan kesediaan untuk melihat diri sendiri dengan jelas, yang berarti memahami semua bagian dari diri sendiri, termasuk pikiran, tubuh, moral, kemampuan, dan bagaimana Anda berhubungan dengan orang lain. Kedua, ini termasuk mengenali dan menghargai kekuatan dan upaya orang lain. Memberikan apresiasi bukan hanya hal yang baik untuk dilakukan-ini juga penting untuk membangun hubungan yang positif dan produktif. Ketika orang merasa dihargai, mereka akan merasa lebih dihormati, terinspirasi, dan percaya diri. Ketiga, memiliki kemampuan untuk mengajar orang lain secara efektif, yang berarti berbagi pengetahuan, keterampilan, atau nilai-nilai dengan cara yang jelas dan bermanfaat. Seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan

rendah hati akan mengakui bahwa kebenaran dan solusi sering kali berasal dari orang lain, dan mereka memiliki kemampuan untuk mendengarkan, belajar, dan mengakui keahlian orang lain.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Din dkk., (2024), pada 247 karyawan di industri perbankan yang ada di Pakistan menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan rendah hati dengan OCB. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $\beta = 0.71$ ,  $t = 18.4$ ,  $p < 0.001$ . Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan kuat antara variabel yang dianalisis. yang berarti kepemimpinan rendah hati bermanfaat bagi *Organizational Citizen Behavior* (OCB), dan iklim secara keseluruhan.

Hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ada hubungan positif antara kepemimpinan rendah hati dengan OCB”. Asumsinya adalah semakin tinggi kepemimpinan rendah hati maka akan semakin tinggi tingkat OCB, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan rendah hati maka akan semakin rendah tingkat OCB.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Kepemimpinan Rendah Hati dengan Organizational Citizenship Behavior pada Polisi di Kepolisian Daerah Sumatera Utara. “ Pertanyaan utama dari penelitian ini adalah ”Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan yang rendah hati dengan Organizational Citizenship Behavior pada Polisi di Kepolisian Daerah Sumatera Utara? " Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan yang rendah hati mempengaruhi perilaku petugas polisi di wilayah tersebut. Penelitian ini menawarkan dua jenis manfaat: teoritis dan praktis. Manfaat teoritis termasuk memberikan kontribusi pada bidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi. Dari sisi praktis, penelitian ini bertujuan untuk menginspirasi para pemimpin polisi, karena kepemimpinan yang kuat dapat mendorong petugas untuk bertindak lebih proaktif dan bekerja secara kolaboratif, bahkan di luar tanggung jawab yang biasa mereka lakukan. Bagi Kepolisian Daerah Sumatera Utara, penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengembangkan kebijakan dan strategi manajemen yang dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan ini harus memastikan bahwa para pemimpin terdidik dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen para petugas polisi.