

BAB I

PENDAHULUAN

Kepolisian sebagai representasi dari kekuatan negara memiliki tanggung jawab moral yang besar dalam melindungi hak-hak asasi manusia. Seiring dengan perubahan waktu, tugas kepolisian makin beragam. Mulai dari tugas-tugas operasional seperti patroli dan penanganan kejahatan seperti penanganan kasus terorisme, kejahatan siber hingga tugas-tugas administratif dan sosial seperti pembuatan SIM dan SKCK. Kepolisian diharuskan untuk mampu menjalankan tugas dengan teliti dan memberi pelayanan terbaik bagi masyarakat. Tentunya dalam menjalankan tugasnya, kepolisian dituntut untuk punya kemampuan yang komprehensif, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun fisik.

Berbagai tanggung jawab kepolisian di Indonesia bertujuan untuk menciptakan rasa aman dan terlindungi bagi setiap orang. Akuntabilitas organisasi dan individu atas tujuan, sasaran, tanggung jawab, wewenang, kedudukan, dan fungsi Kepolisian Nasional dapat dipahami melalui perspektif tanggung jawab dan akuntabilitas (Ulfah).

Sebagai unsur pengawas yang membantu pimpinan di tingkat Kepolisian Daerah (Polda), Biro Operasi (Roops) melapor kepada Kapolda. Di tingkat daerah, Roops bertugas melakukan penilaian strategis, menyusun rencana, mengorganisir dan melaksanakan operasi, memantau dan mengendalikan rencana tersebut, berkoordinasi dengan instansi pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat lainnya, serta mengelola kegiatan kepolisian terpadu. Satuan Tugas Binmas (Sat Binmas) biasanya menangani mediasi konflik, namun Roops dapat diminta untuk membantu dalam kasus-kasus yang jarang terjadi di mana masyarakat, organisasi, atau individu yang terlibat berselisih satu sama lain.

Meskipun profesionalisme dan integritas merupakan landasan kerja kepolisian, masyarakat kurang percaya kepada institusi Kepolisian Nasional karena iklim kritik yang ada saat ini seputar profesionalisme dan integritas kepolisian. Karakter moral dan kompetensi petugas dalam menjalankan tugasnya merupakan aspek integritas polisi. Dalam segala interaksi dengan masyarakat dan dengan anggota masyarakat penegak hukum lainnya, hal ini menuntut tindakan yang berintegritas, jujur, dan bertanggung jawab. (Supriyadi, 2024)

Menurut Kompas.com, terdapat beberapa kasus di mana petugas dari Biro Operasi Kepolisian Nasional (Roops) menunjukkan tanda-tanda ketidakprofesionalan dengan

melanggar hukum. Salah satunya, AKP Dadang Iskandar—Kabag Ops Polres Solok Selatan—menembak mati AKP Ryanto Ulil Anshar—Kasat Reserse Kriminal. Setelah AKP Ryanto Ulil menangkap seorang penambang ilegal tipe C di Solok Selatan, Dadang murka dan menembaknya. Dilaporkan bahwa AKP Dadang telah bertemu dengan korban di Mapolres Solok Selatan sebelum kejadian. Pelaku membuntuti AKP Ryanto hingga ke area parkir tepat saat korban hendak mengambil ponselnya dari dalam mobil. AKP Dadang dengan sigap melepaskan tembakan dari posisinya di dekat area parkir, menewaskan AKP Ryanto. Sekitar dua puluh atau dua puluh lima meter dari lokasi kejadian, ia kemudian berkendara menuju rumah dinas Kapolres Solok Selatan.

Fenomena yang terkait dengan kasus pelanggaran yang ditemukan peneliti dari hasil wawancara pendahuluan dengan pimpinan kepolisian, ditemukan bahwa ada beberapa anggota polisi yang tidak memperlihatkan kontribusi positif yang melebihi tanggung jawabnya seperti kurangnya keseriusan dalam menjalankan tugas rutin yaitu sering terlambat hadir dalam apel pagi ataupun tidak disiplin dalam menjalankan prosedur. Hal ini menyebabkan ketidakefisienan dalam operasional kepolisian. Ada pula anggota sering mengeluh dan memperlihatkan ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaan, seperti beban kerja yang tinggi, tanpa berusaha mencari solusi atau beradaptasi dengan keadaan tersebut. Lebih lanjut, pimpinan menyoroti bahwa perilaku tersebut dapat merugikan hubungan internal antar anggota polisi serta citra kepolisian di mata masyarakat. Perbaikan dalam hal ini sangat diperlukan agar perilaku positif dapat berkembang dan meningkatkan kualitas pelayanan serta kerja sama dalam tim.

Berdasarkan uraian kasus dan hasil wawancara di atas telah memperlihatkan personil polisi tersebut tidak mencerminkan sikap profesionalitasnya. Tidak adanya keinginan personil polisi tersebut untuk memberi kontribusi positif disebabkan karena kurang punya keterikatan untuk memberi yang terbaik bagi institusi kepolisian. Keinginan untuk memberi kontribusi positif yang melebihi tuntutan dan tanggung jawab bagi organisasi disebut sebagai *OCB*.

OCB terjadi ketika seorang karyawan melampaui panggilan tugas tanpa menerima kompensasi yang jelas (Organ, 1997). Istilah "perilaku kewarganegaraan organisasi" dicetuskan oleh Robbins (2006) untuk menggambarkan tindakan yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas resmi mereka yang berkontribusi pada kelancaran operasional perusahaan.

Organ (1988) mengemukakan lima dimensi OCB, yaitu: 1) Altruisme (*Altruism*): perilaku karyawan yang membantu rekan kerja mereka tanpa meminta imbalan. 2) Kepatuhan (*Conscientiousness*): perilaku karyawan yang mematuhi aturan dan prosedur organisasi. 3) Kesadaran Sosial (*Courtesy*): perilaku karyawan yang memperlihatkan kesadaran sosial dan menghormati rekan kerja. 4) Kepemimpinan (*Civic Virtue*): perilaku karyawan yang memperlihatkan kepemimpinan dan partisipasi dalam kegiatan organisasi. 5) Kesabaran (*Sportsmanship*): perilaku karyawan yang memperlihatkan kesabaran dan toleransi dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan.

Rasa syukur atau *gratitude* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi OCB seorang anggota polisi. Selain kondisi mental yang lebih positif (seperti semangat, ketekunan, dan perhatian), Emmons dan McCullough (2003) menemukan bahwa orang yang bersyukur cenderung lebih baik hati, welas asih, dan suka menolong orang lain. Menurut Anderson dkk. (2006), rasa syukur merupakan efek moral yang berdampak positif dan mendorong orang untuk berbuat baik.

Rasa syukur adalah sikap yang mengakui peristiwa dalam hidup sebagai anugerah dan menyadari betapa pentingnya menunjukkan rasa syukur, menurut Watkins dkk. (2003). Lebih lanjut, rasa syukur didefinisikan oleh Emmons dan McCullough (2003) sebagai sikap, kebiasaan, atau reaksi koping yang dialami seseorang secara berkala. Menurut Wood (2009) Sikap bersyukur merupakan salah satu bentuk optimisme, yang pada gilirannya membuat hidup seseorang terasa lebih baik.

Bersyukur, menurut McCullough dkk. (2002), memiliki empat bagian: 1) Intensitas: Mengungkapkan rasa syukur yang mendalam ketika peristiwa baik terjadi. 2) Pengulangan: Menunjukkan apresiasi atas belas kasih orang lain secara teratur, sekecil apa pun. Ketiga, Rentang Luas: Menghargai kehidupan dalam segala aspeknya, termasuk kesehatan, keluarga, dan pekerjaan. 4) Kepadatan: Mengucapkan rasa syukur kepada banyak orang tepat waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Hasanati N. dan Anisa S. A. (2023) ada 150 karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri memperlihatkan *gratitude* berpengaruh positif pada OCB, dengan $\beta = 0.350$ dan $p = 0.000$ ($p \text{ value} < 0.05$), berkesimpulan jika rasa syukur (*gratitude*) pada karyawan meningkat, maka OCB karyawan akan meningkat pula. Namun jika rasa syukur yang dimiliki karyawan rendah, maka OCB pun akan rendah.

Hipotesis pada riset ini yaitu ada hubungan positif diantara *gratitude* dengan OCB. Asumsinya adalah makin tinggi *gratitude* maka akan makin tinggi OCB. Sebaliknya, jika makin rendah *gratitude* maka makin rendah juga OCB.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena fenomena yang berkaitan dengan *gratitude* yang memengaruhi tinggi rendahnya perilaku OCB pada personal polisi, maka peneliti berminat untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Gratitude* dengan *OCB* pada Polisi Biro Operasi (Roops) Kepolisian Daerah Sumatera Utara”. Rumusan dalam studi yaitu apakah ada hubungan diantara *gratitude* dengan *OCB* pada Polisi Biro Operasi (Roops) Kepolisian Daerah Sumatera Utara?. Tujuan dilaksanakan riset ini yaitu untuk memahami hubungan diantara *gratitude* dengan *OCB* pada pada Polisi Biro Operasi (Roops) Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Manfaat yang diperoleh melalui riset ini terbagi atas dua, yakni manfaat Teoritis dan manfaat Praktis. Manfaat Teoritis ialah agar meningkatkan ilmu psikologi secara keseluruhan, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Manfaat Praktis bagi Anggota Polda Sumut, diharapkan Riset ini dapat memberi wawasan tentang bagaimana rasa syukur (*gratitude*) di kalangan anggota Roops Polda Sumut dapat menaikkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang pada gilirannya dapat mendorong peningkatan kinerja keseluruhan organisasi, seperti kerjasama antar rekan kerja, lebih menghargai rekan kerja, mengurangi konflik, dan meningkatkan keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Serta Bagi Institusi Polda Sumut ialah hasil riset ini dapat menjadi acuan bagi Divisi Roops dalam meningkatkan kinerja antar personil dengan cara mendorong anggota personil untuk memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.