

BAB I

A. Latar Belakang Masalah

Era Modern saat ini kemajuan kehidupan diikuti dengan tingginya tingkat persaingan, tidak hanya antar manusia tetapi juga antar kelompok dan organisasi. Organisasi Kepolisian dituntut untuk terus melakukan pembaharuan dan perbaikan dalam berbagai aspek baik teknologi, kebijakan, iklim organisasi, strategi, maupun sumber daya manusia yang merupakan pihak yang menjalankan organisasi. Salah satu upaya penting dalam meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan daya saing adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. (<http://hukum.unsrat.ac.id>) (www.tribunnews.com)

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dari suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan perencana, pembuat sistem, pelaksana sistem, dan pencapai tujuan organisasi. Demi tercapainya keberhasilan pada suatu organisasi, sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan organisasi bergantung pada pengelolaan sumber dayanya. Bangun (2012), menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif jika didukung oleh sumber daya manusia yang mampu untuk mengembangkan keahlian dan kompetensi yang dimilikinya. Di Indonesia secara normatif-konstitusional adalah negara yang berdasarkan hukum. Ditengah-tengah itu, polisi merupakan salah satu pilar yang penting, dikarenakan badan tersebut mempunyai peranan yang sangat

penting dalam menjaga harkamtibmas atau keamanan dan ketertiban masyarakat. Kepolisian sebagai lembaga yang dibentuk untuk melaksanakan tugas tersebut mengemban amanah yang teramat besar bagi masyarakat. Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah lembaga eksekutif dalam hal keamanan negara di seluruh wilayah negara Indonesia. POLRI memiliki peran untuk mewujudkan keamanan dalam hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Demikian pada prinsipnya pengaturan ketentuan Pasal 2, Pasal 4, dan Pasal 13 UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. (<http://hukum.unsrat.ac.id>) (www.tribunnews.com)

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polri mempunyai moto Rastra Sewakotama yang artinya Abdi Utama bagi Nusa Bangsa. POLRI mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum; dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

POLRI dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri). Sejak 13 Juli 2016 jabatan Kapolri dipegang oleh Jenderal Polisi Tito Karnavian tingkat Mabes POLRI sampai dengan tingkat wilayah yang paling kecil (Polsek) yang dipimpin Kapolsek. Tugas tetap sama yang se-

lalu berhubungan dengan masyarakat, salah satu kewajiban yang mengemban tugas tersebut adalah Direktorat Samapta Polda DIY, yang sebelumnya berganti nama dari Dit Sabhara Polda DIY. Dit Sampata merupakan tingkat Polda yang berada dibawah Mabes Polri. Direktorat Samapta, merupakan unsur pelaksana tugas Polri berada dibawah Kapolda langsung dan bertugas menyelenggarakan kegiatan Turjawali Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan, Patroli), Dalmas (Pengendalian massa), SAR (Seacrh And Rescue), Bantuan Satwa (k-9). Tugas Pokok Samapta adalah melaksanakan fungsi kepolisian tugas preventif atau pencegahan terhadap pelanggaran hukum atau gangguan Kamtibmas dengan kegiatan penjagaan, pengawalan dan patroli dengan sasaran pokoknya adalah : (1) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. (2) Meniadakan unsur kesempatan atau peluang bagi anggota masyarakat yang berniat melakukan pelanggaran hukum. (3) Melaksanakan tindakan represif tahap awal serta bentuk gangguan kamtibmas. (4) Melaksanakan penegakan hukum terbatas (Gakkumtas) contoh : tipiring dan penegakan Perda. (5) Pemberdayaan dukungan satwa dalam tugas Opsnal Kepolisian. (6) Melaksanakan Search And Resque (SAR) terbatas. Disamping itu secara umum Dit Samapta bertugas dalam Pengaturan kegiatan masyarakat dan pemerintahan, Penjagaan, Pengawalan, Patroli, TPTKP (Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara), Bansar / Bantuan SAR, Dalmas (Pengendalian Massa), Negosiasi, Tipiring (Tindak Pidana Ringan). (jogja.polri.go.id)

Tugas yang dilaksanakan Dit Samapta berhubungan dengan lapangan, dalam ikatan regu ataupun pleton (kelompok). Semakin banyaknya tuntutan dan target yang menjadi beban Kepolisian seperti sekarang ini, sangat dituntut fleksibilitas anggotanya, seperti membantu tugas anggota lain dalam tim, memajukan diri untuk memakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik internal maupun eksternal, menghormati semangat dan isi peraturan serta dapat mentolelir kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi pada Anggota Dit Samapta Polda DIY. Usaha-usaha yang dilakukan anggota Dit Samapta dalam melakukan pekerjaan ekstra adalah konsep dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Luthans (Luthans, 2011), *OCB* berhubungan dengan efektivitas kinerja kelompok dan organisasi. Hal ini karena meskipun perilaku ini tidak terdeteksi oleh sistem *reward*, tetapi karyawan yang memiliki *OCB* tinggi terbukti memiliki kinerja yang lebih baik dan mendapatkan nilai yang tinggi dalam evaluasi kinerja. Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) membagi dimensi *OCB* menjadi lima, yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy* dan *Civic Virtue*.

OCB lebih berkaitan dengan manifestasi seorang anggota Dit Samapta Polda DIY sebagai makhluk sosial. *OCB* juga merupakan suatu kegiatan sukarela yang dilakukan mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini bersifat altruistik (menolong) yang diekspresikan dalam segala bentuk hirarki anggota di lingkungan Dit Samapta Polda DIY yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri. Dalam menghadapi tugas lapangan sebagai tugas pokok Dit Samapta akan lebih ekstra-

diluar kewajiban dalam SOP yang ada dengan sukarela.

Hasil wawancara dengan 10 masyarakat yang ditemui pagi hari pukul 07.00-09.00 dalam kurun waktu 1 minggu di awal bulan Oktober saat memulai aktifitas pekerjaannya, dalam tugas sehari-hari yaitu pengaturan jalan atau *Commander Wish* di Jalan Affandi lokasi dimana Anggota Dit Samapta melaksanakan tugas pengaturan penggal jalan, menceritakan pada saat anggota polri melaksanakan tugas. *OCB* penting untuk dimiliki oleh anggota Dit Samapta. Dikarenakan disamping tugas sehari-hari sebagai rutinitas yang wajib untuk dipenuhi seperti kegiatan pengaturan lalu-lintas setiap paginya. Menjamin kelancaran arus jalan dan keamanan para pengendara bermotor, sepeda ataupun pejalan kaki. Dengan situasi yang tidak bisa diprediksi pada saat melaksanakan tugas tersebut sering kali mendapatkan laporan masyarakat pada saat itu juga telah terjadi tindak kriminal, kekerasan ataupun laka lantas. Hal tersebut memerlukan tindakan ekstra untuk segera menindaklanjuti, sebelum diserahkan kepada anggota polisi yang lebih berwenang dalam menangani kejadian tersebut yang sesuai tugasnya. Akan tetapi pada kenyataannya, hasil wawancara dalam bulan Oktober pagi harinya sehabis apel pagi pukul 07.30-09.00 saat tugas jaga Mako sebagian anggota Ditsampta di Polda DIY masih banyak yang belum memiliki *OCB* yang optimal dalam dirinya. Hal ini dapat dilihat salah satunya dari contoh disisi lain adanya perasaan tidak tenang dan was-was saat konsolidasi sewaktu-waktu atau panggilan darurat pada jam istirahat saat malam hari, saat lepas dinas hingga saat waktu bersama keluarga. Panggilan tersebut dari pimpinan dalam ikatan -

pleton (Danton) atau setingkat di atasnya yaitu kompi (Danki) pada Direktorat Samapta. Hal ini tentu tidak sesuai dengan aspek *sportsmanship* dalam *OCB* dimana anggota Dit Samapta seharusnya memiliki perilaku toleransi terhadap hal yang kurang ideal dari organisasi.

Data yang diperoleh dari Kaur Binclin Kompol Agus Mulono Bidpropam Polda DIY pada jam kerja 08.00-10.00 hari senin 07 Oktober mengenai absensi dan catatan hartib atau tentang kedisiplinan dan ketertiban anggota bahwa Anggota Dit Samapta Polda DIY masih banyak tercatat tidak hadir pada apel pagi rutinitas setiap pukul 07.00 WIB. Rata-rata bulan September ketidakhadiran tanpa keterangan lebih banyak dari ketidakhadiran dengan keterangan sebanyak 8% dari jumlah Anggota Dit Samapta Polda DIY. Hal ini ditandai dengan rendahnya perilaku *Civic Virtue* atau perilaku yang menunjukkan partisipasi secara sukarela terhadap kegiatan-kegiatan organisasi, dan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi. Perilaku ini dilakukan untuk turut serta dalam mendukung fungsi-fungsi organisasi dan untuk menimbulkan kesan baik bagi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 anggota Dit Samapta Polda DIY. Anggota pada saat piket di penjagaan Mako Paingan siang hari waktu tugas jaga, didapatkan bahwa masih terdapat anggota Dit Samapta yang memiliki tingkat *OCB* yang rendah. Hal ini ditandai dengan rendahnya perilaku *conscientiousness* atau perilaku kerja melebihi standar, salah satunya adalah terkadang mereka masih menggunakan waktu istirahat berlebihan sehingga-

agak terlambat untuk kembali ke kantor. Selain itu, mereka juga tidak selalu datang kerja tepat pada waktunya. Ada kalanya mereka akan datang sedikit terlambat dengan berbagai alasan. Selain itu, kurangnya perilaku *altruism* juga ditemukan dengan adanya anggota Dit Samapta yang jarang membantu menyelesaikan beban kerja rekan kerjanya. Pihak Kasubbagrenmin atau bagian administrasi bagian anggota Dit Samapta Polda DIY juga menyatakan bahwa tidak banyak anggota polri yang memiliki perilaku kerja yang luar biasa atau melebihi standar dan tuntutan organisasi. Kebanyakan anggota memiliki kinerja yang tergolong standar, bahkan terdapat sebagian kecil anggota yang cenderung pasif dan kurang memberikan kontribusi atau sumbangan pemikiran misalnya pada apel kesatuan. Hal ini menunjukkan adanya anggota Dit Samapta yang masih memiliki tingkat *OCB* yang rendah.

Menurut Organ (dalam Spector, 2008) terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya *OCB* yaitu kepuasan kerja karyawan, komitmen afektif yang tinggi, perlakuan yang adil, dan hubungan yang baik dengan supervisor atau atasan. Menurut Pramita (2010) berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai kontrak di lingkungan Universitas Diponegoro, diperoleh hasil kepuasan kerja dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan faktor motivasi kerja secara signifikan berpengaruh hadap *OCB* pada pegawai kontrak.

Menurut Judge (2008) mengemukakan bahwa kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama *OCB* dari seorang karyawan. Kepuasan hidup dalam bekerja menurut Diener (2005) yaitu kebahagiaan merupakan -

konsep yang luas, seperti emosi positif atau pengalaman yang menyenangkan, rendahnya mood yang negatif, dan memiliki kepuasan hidup yang tinggi. Kebahagiaan juga dapat dikatakan sebagai pengalaman positif, kenikmatan yang tinggi, dan motivator utama dari segala tingkah laku manusia, Bekhet (2008). Kebahagiaan sendiri sering disamakan dengan istilah *Subjective Well-Being (SWB)*.

Diener (2003) mengartikan *SWB* sebagai penilaian pribadi individu mengenai hidupnya, bukan berdasarkan penilaian dari ahli, termasuk didalamnya mengenai kepuasan (baik secara umum, maupun pada aspek spesifik), afek yang menyenangkan, dan rendahnya tingkat afek yang tidak menyenangkan, Diener (2003). Hal tersebut akhirnya oleh Diener dijadikan sebagai komponen-komponen spesifik yang dapat menentukan tingkat *SWB* seseorang. Anggota Dit Samapta yang sudah diwawancarai mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan saat bertugas dan memiliki suasana hati (mood) yang kurang baik pada saat atensi pimpinan hingga terjun ke lapangan. Komponen-komponen tersebut antara lain: emosi yang menyenangkan, emosi yang tidak menyenangkan, kepuasan hidup secara global, dan aspek-aspek kepuasan, Diener (2003). Kepuasan hidup, afek negatif dan afek positif merupakan aspek *subjective well-being (SWB)* menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2002).

Individu yang merasakan afek positif lebih sering daripada afek negatifnya dikenali sebagai individu dengan *Subjective well-being* yang tinggi. Menurut Diener (2009) *subjective well being (SWB)* adalah situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subyektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik. *SWB* merupakan kondisi yang mengacu pada evaluasi individu terhadap hidupnya Diener dalam Nelson dan Cooper (2007). Evaluasi ini dilakukan secara kognitif dan afektif, bentuk evaluasi kognitif dari individu adalah kepuasan menyeluruh terhadap kehidupannya, sedangkan evaluasi afektif terlihat dengan lebih seringnya dirasakan emosi positif seperti kesenangan dan kebahagiaan dan lebih sedikit mengalami emosi-emosi negatif seperti kesedihan dan kemarahan, Diener, Sandvick dan Pavot, dalam Baker & Oerlemans (2010).

SWB merupakan persepsi tentang kehidupan yang meliputi evaluasi secara kognitif dan emosional atau afektif yang sering dikenal dengan istilah kebahagiaan, ketentraman, keberfungsian penuh, dan kepuasan hidup, Diener, Lucas dan Oishi (2003). Diener, Lucas dan Oishi (2002) menyatakan aspek *SWB* terdiri dari aspek kognitif berupa kepuasan hidup dan afektif terdiri dari afektif positif dan afektif negatif. *SWB* terdiri dari tiga aspek pembangun yaitu afek positif dan afek negatif serta kepuasan hidup. Afek positif dan negatif merupakan bagian dari aspek afektif, sedangkan kepuasan hidup merupakan aspek yang merepresentasikan aspek kognitif individu.

Diener dalam Eid dan Larsen (2008, h.97) menambahkan kepuasan terhadap domain spesifik sebagai salah satu aspek *SWB*. Komponen kognitif *SWB* meliputi kepuasan hidup secara keseluruhan dan kepuasan terhadap domain spesifik dalam kehidupan individu.

Penelitian Filsafati dan Ratnaningsih (2016) yang berjudul Hubungan antara *SWB* dan *OCB* pada Karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY. Subjek pada penelitian ini adalah 66 orang karyawan dan penenun. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori *SWB* menurut Diener dan teori *OCB* menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara *SWB* dan *OCB*.

Agho, Price, Mueller (Somech & Ron, 2007) menjelaskan hubungan antara afek negatif dengan *OCB*, dimana afek negatif cenderung menekan atau menghambat perilaku *altruistik* atau perilaku membantu. Individu yang memiliki tingkat afek negatif yang tinggi cenderung memiliki pandangan negatif terhadap diri sendiri, orang lain, dan dunia di sekitar mereka. Individu tersebut cenderung meningkatkan jarak psikologis antara diri sendiri dan orang lain, sehingga hal tersebut akan mengurangi keinginan mereka untuk menunjukkan tindakan membantu dan prososial.

Filsafati dan Ratnaningsih (2016) juga menemukan bahwa *SWB* memiliki hubungan yang positif dengan *OCB*. *SWB* merupakan persepsi tentang kehidupan yang meliputi evaluasi secara kognitif dan emosional atau afektif yang sering dikenal dengan istilah kebahagiaan, ketentraman, keberfungsian penuh, dan kepuasan hidup, Diener, Lucas dan Oishi (2003). *SWB* terdiri dari afek negatif, afek positif dan kepuasan hidup (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Afek positif merefleksikan emosi yang menyenangkan dan reaksi-reaksi individu terhadap peristiwa yang menunjukkan bahwa kehidupannya berjalan sesuai yang diinginkan. Wright dan Sablynski (2008) menyatakan bahwa aspek *affective* dalam diri seseorang yang terdiri dari fenomena seperti suasana hati dan emosi, telah terbukti terkait dengan *OCB*. Afek positif menjadikan individu ingin melakukan hal-hal di luar tanggung jawabnya yang dimanifestasikan dalam *OCB*. Tingginya kepuasan hidup dan lebih sering dirasakannya afek positif dalam kehidupan individu daripada afek negatif didefinisikan sebagai *SWB*, sehingga dapat disimpulkan bahwa individu dengan *SWB* yang tinggi akan memiliki *OCB* yang lebih tinggi. Begitu pula sebaliknya, pada individu dengan *SWB* yang rendah akan memiliki *OCB* yang rendah. Didasarkan pada hal tersebut, ada hubungan antara *Subjective Well-Being* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Anggota Dit Samapta Polda DIY.

Penelitian yang sudah pernah dilakukan Filsafati dan Ratnaningsih (2016) yang berjudul Hubungan antara *SWB* dan *OCB* pada Karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY dengan Karyawan penenun yang bekerja secara terjadwal berbeda pada Anggota Dit Samapta Polda DIY adalah tugas pokok kepolisian yang tidak ada waktu libur, adanya yaitu lepas dinas. Berbeda dengan

Waktu kerja dari penelitian sebelum-sebelumnya yang terjadwal. Dengan tugas yang diemban Anggota Dit Samapta selama 24 jam setiap harinya jika sewaktu-waktu dibutuhkan harus siap memenuhi panggilan.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *SWB* dan *OCB* pada Anggota Dit Samapta Polda DIY.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dit Samapta Polda DIY dan Anggota Polri untuk bisa meningkatkan *SWB* dan *OCB* yang dimilikinya demi tercapainya kinerja organisasi yang lebih baik.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori sikap, terutama dengan kaitannya bidang Organisasi Dit Samapta Polda DIY yang akan menambah wawasan mengenai pentingnya memiliki *OCB* yang tinggi untuk mencapai kesejahteraan subjektif.