

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada hakekatnya dalam sebuah organisasi diperlukan sumberdaya manusia atau pelaku untuk menjalankan organisasinya. Salah satu pelaku dalam sebuah organisasi yaitu polisi. Polisi merupakan aparat sipil negara yang senantiasa bertugas serta melayani masyarakat tanpa mengenal waktu. Seorang polisi tentunya memiliki tanggungjawab yang besar bagi keberlangsungan hidup masyarakat terutama mengenai keamanan. Dalam undang-undang Kepolisian Republik Indonesia disebutkan bahwa tugas Polisi adalah untuk mewujudkan keamanan dan terpeliharanya keamanan serta terciptanya ketertiban masyarakat. Selain itu juga demi tegaknya supremasi hukum, terlaksananya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dengan ketentraman masyarakat dan tegaknya hak asasi manusia, maka tercipta lingkungan yang kodusif. Hasil penelitian Nugrahini (2015) menunjukkan bahwa terdapat 67,5%, yang mana anggota polisi merasa khawatir terhadap keselamatannya dalam menjalankan tugasnya.

Kekhawatiran Polisi terhadap keselamatan dirinya secara implisit akan berpengaruh pada beban psikologi yang semakin tinggi karena Polisi menghadapi berbagai hal yang menakutkan. Dalam hal ini Lutfiyah memberikan pandangan sebagai berikut:

Dalam profesi sebagai polisi, lingkungan kerja mereka memiliki kemungkinan tinggi mengalami hal-hal yang menakutkan, mengejutkan atau mengakibatkan trauma psikologis sehingga dapat menimbulkan terjadinya stres dan terjadi perubahan dalam kepribadian seseorang dari pengalaman yang dialaminya (Lutfiyah,2011).

Sebagaimana diketahui bahwa Polisi merupakan salah satu aparaturnegara yang mempunyai peranan penting dan strategi dalam penyelenggmengjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sebagai seseorang yang mengemban tanggungjawab besar, tentunya stabilitas psikologi polisi menjadi hal yang sangat untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi operasional organisasi. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuan organisasi, maka diperlukan sumberdaya manusia yang kualitas dan mempunyai kompetensi sehingga sumber daya manusia dimiliki organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Krietner & Kinicki (2004) mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi akan dapat memacu timbulnya sifat *organizational citizenship behavior* (OCB). Perilaku yang diimplementasikan pada umumnya akan melebihi ketentuan yang disyaratkan dalam sebuah organisasi. Sedangkan Robbins (2006) mengemukakan bahwa *organization citizenship behavior* sebagai sebuah pilihan bagi seseorang dalam berperilaku dimana tindakan yang dilakukan tindakan atau perilaku yang diluar normatif akan tetapi dapat mendukung terealisirnya visi dan misi organisasi.

Menurut Bateman et al, (2006) *organization citizenship behavior* merupakan aktifitas yang dilakukan seseorang, dimana perilaku orang tersebut sebagai perilaku individual dan tidak terkait secara langsung dengan tugas yang formalnya dalam sebuah organisasi. Perilaku tersebut pada umumnya yang ditujukan untuk meringankan beban orang lain sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Sedangkan (Robbin & Judge, 2007) mengemukakan bahwa seseorang cenderung melakukan tindakan OCB berdasarkan faktor yang timbul dari dalam maupun luar

suatu organisasi. Perilaku tersebut muncul disebabkan oleh adanya kepuasan kerja dan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari orang yang melakukannya.

Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang dapat menimbulkan OCB mempunyai makna bahwa dengan perasaan puas atas hasil kerja, maka seseorang akan berperilaku lebih baik terhadap organisasi. Demikian juga halnya dengan komitmen organisasi, dimana dengan adanya keinginan yang kuat terhadap kemajuan organisasi, maka seseorang akan berperilaku baik, sebagai perwujudan dari tanggung jawab individu terhadap organisasi.

Dalam hal ini Luthans mengemukakan bahwa pada saat seorang karyawan merasakan kepuasan, maka karyawan tersebut akan bekerja lebih optimal. Lebih dari itu karyawan dapat melakukan beberapa pekerjaan diluar tugas rutinnnya. Begitu juga ketika seseorang mempunyai komitmen, maka orang tersebut akan melakukan pekerjaan yang ditujukan untuk memajukan. (Luthans, 1995).

Greenberg dan Baroon (2000) mengatakan bahwa pada dasarnya perilaku OCB memiliki ciri khusus yaitu perilaku yang melebihi tugas pokoknya. Pekerjaan dilakukan secara sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak pimpinan. Oleh sebab itu, OCB sebagai suatu tindakan yang bersifat suka rela yang dilakukan oleh seseorang diluar tugas utamanya. Salah satu contoh tindakan OCB yaitu bekerja lembur, membantu pekerjaan rekan kerjanya. Perilaku ini memberikan pengaruh positif bagi organisasi, akan tetapi, perilaku OCB tersebut harus seimbang dengan kepentingan diri sendiri. Hal ini dimaksudkan agar dapat diwujudkan melalui *self-compassion* setiap tindakan.

Self-compassion sebagai suatu kemampuan seseorang untuk berperilaku baik dan empati terhadap diri sendiri. Selain itu juga berusaha untuk memahami terhadap segala masalah yang menjadi pengalaman hidup seseorang. (Neff, 2011). Sedangkan (Germer, 2009) mengemukakan bahwa *self-compassion* meliputi penerimaan individu terhadap masalah-masalah yang tidak menyenangkan dalam kehidupannya.

Hasil penelitian Yarnell dan Neff (2013) menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai *self-compassionate* akan dapat menyelesaikan problemnya dengan cara

optimal dan adanya keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan pihak lain. Seseorang dengan *self-compassion* yang tinggi akan melakukan pendekatan dan cenderung mengesampingkan kebutuhan dirinya sendiri. Pada saat seseorang mempunyai permasalahan maka dia akan memperlihatkan perasaan yang nyata dan ketika menyelesaikan konflik dalam hubungan daripada individu dengan *self-compassion* yang rendah. Individu dengan *self-compassionate* mengalami gangguan emosional yang lebih rendah ketika berusaha untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dengan orang lain.

Polisi merupakan aparat penegak hukum yang berhadapan langsung dengan masyarakat, yang tentunya tiak terlepas dari adanya konflik. Disatu sisi, Polisi mempunyai tugas untuk menegakkan hukum untuk menciptakan kenyamanan. Namun disisi lain, masyarakat sebagai subjek hukum, cenderung bersikap egois dan mementingkan dirinya sendiri. Kondisi inilah yang dapat memicu timbulnya konflik sehingga sebagai seorang polisi, tentunya tidak mudah dalam menjalankan tugas maupun tanggungjawabnya.

Seiring dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat dan juga perilaku masyarakat, maka polisi dihadapkan pada berbagai masalah dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, *self-compassion* sangat diperlukan dalam diri seseorang. *Self-compassion* merupakan suatu strategi yang memiliki manfaat dalam pengaturan emosi, terdapat pengalaman emosi yang tidak menyenangkan hal itu merupakan suatu hal yang wajar untuk setiap orang. *Self-compassion* mendorong sikap yang lembut dan baik hati terhadap kesulitan daripada menghindari pengalaman ini dengan memberikan belas kasih terhadap diri sendiri. Oleh karena itu perlunya penanaman *self-compassion* pada diri seseorang, termasuk anggota Kepolisian Resor Magelang.

Kepolisian Resor Kabupaten Magelang yang mempunyai visi berupa “Terselenggaranya Pelayanan Prima Kepada Masyarakat” dan misi “Mewujudkan Kepuasan Masyarakat Atas Pelayanan Polri”, tentunya dibutuhkan anggota Polisi

yang bersedia berkorban untuk mewujudkannya. Pengorbanan ini mempunyai makna bahwa Polisi tidak hanya menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara mutlak dan mengesampingkan pekerjaan lain yang sebenarnya dapat mendukung terwujudnya visi dan misi Polres Kabupaten Magelang. Polisi seharusnya mempunyai tekad yang kuat dalam mewujudkan visi dan misi Polres Kabupaten Magelang, melalui kerelaan Polisi untuk menjalankan tugasnya diluar norma atau standar organisasi.

Seiring dengan realitas yang ada, ternyata masih banyak Anggota Polres Kabupaten Magelang yang berprinsip pada tugas pokok dan fungsi, dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kondisi ini mencerminkan bahwa *organization citizenship behavior* anggota Polres Kabupaten Magelang, masih rendah sehingga diperlukan kebijakan yang ditujukan untuk meningkatkan *organization citizenship behavior*. Kebijakan yang dilakukan oleh kepala Polres Kabupaten Magelang antara lain mengadakan pelatihan-pelatihan kerjasama antar anggota Polres Magelang. Selain itu juga dilakukan supervise secara intensif dengan harapan *organization citizenship behavior* anggota Polisi semakin meningkat. Hal ini tentunya menjadi masalah yang sangat penting sehingga perlunya sikap terbuka dan tergeraknya hati untuk bernai berkorban demi nama baik institusi kepolisian.

Kebijakan-kebijakan yang ditujukan untuk meningkatkan *organization citizenship behavior* anggota Polres Magelang, ternyata masih belum memenuhi harapan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Divisi Profesi dan Pengamanan Polres Kabupaten Magelang yang memberikan keterangan sebagai berikut:

Kepala Polres Kabupaten Magelang, telah melakukan pelatihan Kerjasama antara anggota Polisi dan juga dilakukan supervisi dengan tujuan agar setiap Polisi mempunyai *organization citizenship behavior* yang maksimal. Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan visi dan misi Polres Kabupaten Magelang. Namun demikian, dari sekitar 65 Anggota Polres Magelang yang dilakukan supervisi, ternyata hanya ada 24 Anggota Polres Kabupaten Magelang yang selalu bersedia untuk menjalankan tugas diluar tugas pokok anggota. (Wawancara Pribadi, 3 Februari 2023)

Relative rendahnya Anggota Polres untuk menjalankan tugas lain diluar tugas pokok dimana anggota ditempatkan, juga dikemukakan oleh Kasat Lantas Polres Magelang, sebagai berikut:

Kerjasama antar anggota Polisi di Satuan Lalu Lintas Polres Magelang sangat diperlukan, namun dari jumlah anggota yang ada, selama ini hanya sekitar 41% dari yang bersedia menjalankan tugas diluar tugas pokok di Lantas. Mereka hanya menjalankan protap yang dijadwalkan, sementara dengan kondisi yang ada, seharusnya mereka mempunyai kepedulian untuk menjalankan pekerjaan lain seperti menangani kejadian-kejadian yang terjadi lapangan, (Wawancara Pribadi, 4 Februari 2023)

Berdasarkan keterangan tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa secara eksplisit, relative sedikit Anggota Polres Kabupaten Magelang bersedia untuk menjalankan tugasnya diluar tugas pokok anggota. Kondisi ini tentunya memerlukan perhatian yang serius agar jajaran Polres Kabupaten Magelang dan mewujudkan visi dan misi yang telah dicanangkan oleh Kapolres Kabupaten Magelang. Mengingat pentingnya peranan *self-compassion* dalam membentuk *organization citizenship behavior*, maka dalam penelitian ini diambil judul “Hubungan Antara *Self Compassion* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Polisi Di Polres Magelang”. Oleh karena itu rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “adakah hubungan antara *self-compassion* dengan perilaku OCB pada polisi di polres Magelang?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self-compassion* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Polisi di Polres Magelang.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan sebagai pengembangan teori serta memberi informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai hubungan antara *self-compassion* dengan *organizational citizenship behavior* pada polisi di terutama di Polres Kabupaten Magelang.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang telah di pelajari pada masa pembelajaran dikampus maupun dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2) Bagi organisasi

Memberikan informasi yang dapat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik kedepannya untuk organisasi, terutama Polres Kabupaten Magelang.

3) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ni diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.