

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang biasanya disingkat sebagai Polri merupakan pihak yang berada di pemerintahan yang bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat (Widriasmatiwi , Purwaningsih, Hartosujono, 2019). Hal ini sesuai Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Pasal 2 yang menyebutkan bahwa polisi adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Khofiana (2018) menjelaskan bahwa terdapat lima satuan fungsi utama secara umum dalam kepolisian yaitu Samapta Bhayangkara (Sabhara), lalu lintas, binamitra (Binmas), reserse, dan intelijen keamanan. Di polres x memiliki beberapa satuan yakni Sat Reskrim terdiri dari 104 personil, Sat Lantas terdiri dari 126 personil, Sat Samapta terdiri dari 184 personil, Sat Intelkam terdiri dari 64 personel, Sat Binmas terdiri dari 19 personel, Sat Tahti terdiri dari 12 personil, Sat Resnarkoba terdiri dari 35 personil.

Rahmi, Febriana, dan Mayangsari (2014) menjelaskan bahwa salah satu satuan kepolisian yang memiliki posisi vital yaitu Reserse Kriminal (Reskrim) karena ancaman serta kejahatan selalu hadir di tengah-tengah kehidupan masyarakat seperti pencurian, perampokan, pembunuhan, dan sebagainya. sehingga tanggung jawab para anggota polisi Reskrim sangatlah berat bahkan taruhannya adalah nyawa polisi itu sendiri saat

berhadapan dengan pelaku. Berdasarkan UUD nomor 2 Tahun 2002, dijelaskan sebagaimana tugas pokok polisi reserse kriminal antara lain yaitu melakukan pemeriksaan pelaku dan saksi, menyiapkan berkas, menyiapkan berita acara, menyusun administrasi penyidikan, membuat berita acara sumpah, tes laporan polisi, membuat rangkuman serta surat-surat administrasi (Hafna & Aprilia, 2018). Di satreskrim ada beberapa unit yang dapat saling berkerjasama untuk menyelesaikan kasus yang ditangani. Adapun unit yang tidak bisa sembarangan orang bisa membantu menyelesaikan pekerjaan yang ditangani dikarenakan perlu keahlian khusus serta bersifat rahasia. Pusvitasari, Wahyuningsih, dan Astuti (2016) berpendapat polisi di Reskrim tidak hanya bertugas untuk fokus kepada pelaku dan korban saja, melainkan terdapat juga keluarga korban serta masyarakat yang ingin segera kasus terselesaikan secara tepat dan cepat, sehingga polisi di Reskrim harus bekerja lebih keras, teliti, dan menjaga kestabilan perfoma agar harapan setiap pihak dapat dipenuhi untuk menjaga kredibilitas kepolisian.

Hafna dan Aprilia (2018) berpendapat bahwa pelaksanaan tugas sebagai anggota Reskrim juga berhubungan dengan karakteristik yang berbeda-beda dari pelaku tindak kriminal, korban, maupun saksi. Selain itu, polisi juga dihadapkan tugas untuk saling hubungan dengan rekan sesama polisi, atasan, peraturan ditempat kerja, kejaksaan, bahkan tuntutan kerja yang kadangkala dinilai tidak sesuai dengan konflik fisik, psikis, dan emosional. Selain itu, bekerja di Reskrim juga memiliki tanggungjawab yang sangat besar untuk mengungkap pelaku dan tidak salah menetapkan pelaku yang mana hal tersebut berpacu pada waktu, tenaga dan pikiran yang harus stabil. Keadaan ini memperkuat tuntutan karakter polisi di Reskrim yang tidak hanya memiliki kemampuan

teknik dan taktis memadai saja, namun juga harus bermental tangguh dan ketersediaan untuk bekerja *extra-roll* (bekerja ekstra di luar deskripsi pekerjaan) (Rahmi, dkk., 2014). Chelagat, Kiprop dan Kemboi (2015) menjelaskan bahwa seseorang akan bersedia bekerja *extra-roll* jika memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di dalam dirinya karena adanya OCB dapat membuat seseorang sukarela melaksanakan tugas-tugas diluar deskripsi pekerjaan, memberikan seluruh dedikasi dan lebih terikat dengan pekerjaan yang membuatnya mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Weikamp dan Göritz (2016) menjelaskan hadirnya OCB dapat memperkuat kredibilitas organisasi karena OCB mampu menciptakan warga organisasi yang baik dengan hasil kerja yang melebihi target, walaupun banyak diberikan tuntutan kerja namun tidak merasa bekerja tidak dibawah tekanan, dan berusaha menunjukkan ide-ide terbaik agar lebih cepat mencapai keberhasilan. Jex (2017) menyatakan jika permasalahan OCB tidak mampu diatasi maka dapat memburuknya suasana di tempat kerja karena seseorang tidak dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja, lebih memilih keuntungan pribadi dibandingkan kepentingan organisasi dan membuat konflik dalam organisasi sulit teratasi dengan baik. Motowidlo dan Borman (2014) berpendapat permasalahan OCB ini berdampak bagi efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang membutuhkan waktu lebih lama karena seseorang yang tidak bersedia memperlihatkan OCB akan mudah mengeluh saat diberikan tugas yang rumit, tidak memiliki inisiatif untuk mencari berbagai informasi yang menunjang pekerjaan, dedikasi yang rendah, tidak bersedia membantu timnya, dan sulit untuk menerima pekerjaan yang di luar dari kapasitas kerjanya maka

walaupun seseorang menerima tugas tersebut namun tidak akan menunjukkan hasil kerja yang maksimal.

Organ (2006) mendefinisikan bahwa OCB sebagai perilaku seseorang yang bersedia memberikan performa kerja melebihi ketentuan deskripsi tugas dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* (hadiah). Ingrams (2020) menyatakan bahwa OCB sebagai perilaku sukarela karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas diluar dari deskripsi pekerjaan, sehingga karyawan bersedia memberikan dedikasi terbesarnya walaupun tidak tercatat dalam ketentuan tugas-tugas yang harus diselesaikannya. Organ (2006) menjelaskan aspek-aspek OCB yaitu aspek sikap menolong (*altruism*) ialah perilaku membantu meringankan pekerjaan orang lain yang bukan merupakan kewajiban dalam bekerja. Aspek sikap toleransi (*sportsmanship*) ialah perilaku kesediaan menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya. Aspek sikap sukarela (*conscientiousness*) ialah pengabdian yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian. Aspek Sikap hormat (*courtesy*) ialah perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan seseorang terhadap hak-hak orang lain. Aspek sikap tanggungjawab (*civic virtue*) ialah perilaku yang berhubungan dengan partisipasi aktif karyawan dalam keorganisasian.

Newstrom (2007) menjelaskan bahwa OCB merupakan unsur penting dalam keberlangsungan jalannya organisasi karena hadirnya OCB mampu mengatasi hal-hal mendesak yang harus diselesaikan, namun keadaan ini butuh partisipasi karyawan untuk bersedia melakukannya tugas penting diluar deskripsi. Cázares (2012) juga menjelaskan bahwa pentingnya permasalahan OCB untuk diteliti karena organisasi tidak bisa

memprediksi kapan terjadinya keadaan mendesak yang mengharuskan karyawan bekerja *extra-roll* (diluar deskripsi), sehingga ketika anggota organisasi mengalami masalah OCB maka akan sulit untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Naway (2017) menyatakan karena OCB memiliki urgensi dalam organisasi maka harapannya seseorang memiliki OCB didalam dirinya agar membuat seseorang melakukan tugas diluar kewajiban tanpa adanya paksaan dan imbalan. Kaswan (2018) berpendapat bahwa harapannya seseorang memiliki OCB karena dapat membuatnya menunjukkan kemauan memberikan bantuan kepada rekan kerja, menunjukkan dedikasi, dan performa semakin meningkat, sehingga terciptalah perilaku warga organisasi yang baik yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Akan tetapi, pada kenyataannya berdasarkan survei yang dilakukan Quzwini (2012) masih menunjukkan masih adanya permasalahan OCB dalam diri karyawan selaku Sumber Daya Manusia (SDM). Hasil dari penelitian tersebut yang menggunakan 55 partisipan yang terdapat 5% (3 orang) yang memiliki OCB sangat rendah, 15% (8 orang) OCB rendah, 60% (33 orang) OCB sedang, 9% (5 orang) OCB tinggi, dan 11% (6 orang) OCB sangat tinggi. Hasil penelitian tentang OCB ditahun berikutnya yang dilalukan Maulani, Widiartanto, dan Dewi (2015) perihal perilaku sukarela (OCB) menunjukkan 13.3% karyawan bersedia membantu rekan kerja, 10% membantu rekan kerja baru, 20% pekerjaan terselesikan tepat waktu, 13.3% mengemukakan pendapat untuk organisasi, 20% mengikuti perkembangan organisasi, 10% mengajak rekan kerja berdiskusi dan 13.3% memberikan saran kepada rekan kerja. Selanjutnya, penelitian OCB juga dilakukan Prakoso (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kategori OCB partisipan yang ditelitinya

dalam kategori tinggi sebesar 23% (28 orang), katagori sedang sebesar 36% (43 orang), dan kategori rendah sebesar 41% (49 orang). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan SDM yang memiliki permasalahan OCB.

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara dengan 11 polisi di satreskrim polres X pada tanggal 22 Agustus 2021 sampai 28 Agustus 2021. dengan menggunakan aspek-aspek Organ (2006). Diperoleh 8 subjek pada aspek sikap menolong (*altruism*), subjek memberikan berbagai alasan ketika rekan kerja meminta bantuan dan subjek tidak bersedia menolong secara responsif atau lambat dalam penanganan korban yang hanya memiliki kasus kriminal dalam skala kecil atau bagi subjek kasus tersebut tidak begitu penting untuk segera ditangani. Pada aspek sikap toleransi (*sportsmanship*), 10 subjek mudah mengeluh ketika sedang menangani kasus serta secara bersamaan atasan memberikan kasus tambahan dan ketika waktu kerja subjek sudah habis maka subjek tidak bersedia untuk membawa pekerjaan ke rumahnya atau tidak mau menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu kemudian pulang ke rumah. Pada aspek sikap sukarela (*conscientiousness*), 10 subjek hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja dan jika diberikan tugas tambahan tentang pembuatan laporan yang bukan bagian dari tugasnya maka tentunya subjek tidak bisa menolak atasan namun hasilnya tidak optimal yang utama bagi subjek yaitu tugas yang diberikan sudah terselesaikan. Pada aspek sikap hormat (*courtesy*), 7 subjek sempat berbeda pendapat dengan rekan kerjanya dan terjadi konflik dalam organisasi yang tidak bisa diceritakan subjek secara jelas karena menyangkut institusi, sehingga konflik tersebut membuat subjek dan rekannya tidak menunjukkan rasa hormat satu sama lain dengan tidak banyak

bicara dan menjadi canggung. Pada aspek sikap tanggungjawab (*civic virtue*), 8 subjek tidak memiliki inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana cara yang tepat untuk menyelesaikan kasus dan tidak peduli walaupun membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan kasus karena subjek tidak ingin bekerja ekstra terburu-buru yang dapat membuatnya semakin lelah bekerja. Dari hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek mengalami permasalahan OCB yang dapat dilihat dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Organ (2006) yaitu *altruism, sportsmanship, conscientiousness, courtesy*, dan *civic virtue*.

Cázares (2012) menjelaskan permasalahan OCB dapat terjadi karena faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu *grit, perception of justice, organizational leadership characteristics, work environment*. Dari faktor-faktor tersebut, peneliti memilih *grit*. Pemilihan faktor tersebut karena didukung teori Naway (2017) yang menyatakan bahwa *grit* dapat mempengaruhi seseorang untuk tergerak melakukan OCB, karena seseorang yang gigih dan tekun terhadap pekerjaan maka akan bersedia mengupayakan berbagai macam cara untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal walaupun harus bekerja diluar dari deskripsi pekerjaannya. Jex (2017) juga menjelaskan bahwa *grit* dapat membuat seseorang konsisten mencapai tujuan, sehingga konsistensi menumbuhkan tekadnya untuk fokus pada minat awal yang telah ditetapkan dan pada akhirnya seseorang akan memperlihatkan OCB melalui perilaku sukarela melakukan berbagai komponen pekerjaan sebagai bentuk keinginannya mencapai tujuan. Pemilihan faktor *grit* juga diperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Sudarji dan Priskila (2019) yang menunjukkan bahwa keberadaan variabel *grit* dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi

variabel OCB. Hasil penelitian Prakoso (2020) memperlihatkan bahwa *grit* dapat berkorelasi dengan OCB karena ketekunan memperkuat seseorang untuk melakukan perilaku-perilaku menolong organisasinya tanpa batas agar mendapatkan hasil maksimal. Penelitian Kopita (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *grit* dengan OCB, maka seseorang yang memiliki *grit* akan bekerja keras untuk mendapatkan hasil optimal, sehingga tidak menolak memberikan OCB untuk bekerja di luar deskripsi karena berorientasi pada kesuksesan. Oleh karena itu, *grit* akan variabel bebas dalam penelitian ini.

Duckworth (2016) memberikan definisi *grit* sebagai kemampuan seseorang dalam mempertahankan ketekunan dan mengatasi hambatan dengan tetap konsisten dalam waktu jangka panjang untuk mencapai hasil yang diharapkan. Larkin (2016) menyatakan bahwa *grit* adalah kesungguhan seseorang dalam mencapai kesuksesan dengan penuh ketelitian dan senantiasa bangkit kembali ketika dihadapkan dengan peristiwa yang merugikannya. Duckworth (2016) menjelaskan aspek-aspek *grit* yaitu aspek konsistensi minat (*consistency of interest*) ialah kemampuan mempertahankan minat pada satu tujuan dengan memilih hal-hal yang penting untuk tujuannya dan konsisten atau tidak mudah teralihkan pada ide minat, dan tujuan lain karena tetap fokus minat awalnya. Aspek ketahanan dalam berusaha (*perseverance of effort*) ialah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan dalam berusaha yang ditunjukkan melalui perilaku bertahan menghadapi tantangan, giat dalam bekerja keras, dan mampu melewati kesulitan yang menganggunya.

Halliday, Walker, Vig, Hines dan Brecknell (2017) menjelaskan bahwa *grit* sebagai kekuatan seseorang untuk bertahan menghadapi berbagai kesulitan dan fokus dalam mencapai harapan yang telah ditentukan. Prakoso (2020) menyatakan bahwa *grit* merupakan salah satu variabel dominan yang dapat berkorelasi dengan OCB. Qiu, Lou, Zhang, dan Wang (2020) berpendapat bahwa seseorang yang memiliki *grit* akan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuannya, teliti dalam mengerjakan tugas, dan tekun dalam mencapai hasil yang maksimal. Sehingga ketekunan tersebut dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan OCB dengan senantiasa bekerja melebihi target yang telah ditentukan dan bersedia membantu organisasi jika sedang mengalami kesulitan untuk keluar dari permasalahan menggunakan berbagai upaya yang menguras pikiran dan tenaga seseorang untuk keberhasilan organisasi. Motowidlo dan Borman (2014) menyatakan ketika seseorang mengalami permasalahan *grit* maka mudah putus asa ketika dihadapkan tugas yang berat dan tidak memiliki keinginan yang kuat dalam mencapai keinginan yang telah ditetapkannya, sehingga seseorang sulit memberikan perilaku-perilaku *extra-roll* (OCB) sebagai bentuk sikap menyerahnya dan hanya bekerja sesuai deskripsi tugas bahkan melalaikan tugas yang harus segera dikerjakan dan tidak mampu menunjukkan pengabdian untuk mensukseskan organisasinya. Hal ini didukung hasil penelitian Kopita (2021) yang menunjukkan bahwa *grit* dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 45.6% terhadap OCB, maka dapat dikatakan bahwa *grit* berperan cukup besar untuk mempengaruhi terjadinya OCB.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *grit* dengan OCB pada polisi di satreskrim polres X?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan OCB pada polisi di satreskrim polres X.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan SDM, *grit*, dan OCB.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih mendalam tentang penting kehadiran *grit* dalam diri seseorang khususnya pada polisi, sehingga polisi yang memiliki ketekunan dan kesungguhan akan bersedia menunjukkan OCB yang ada dalam diri dengan sukarela bekerja diluar dari deskripsi pekerjaannya untuk lebih meningkatkan kredibilitas instansinya.

2) Bagi satreskrim polres X

Bagi satreskrim polres X diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang peranan *grit* yang dapat meningkatkan OCB agar polisi

bersedia memberikan performa kerja terbaik walaupun harus bekerja diluar dari ketentuan tugas-tugasnya.