

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan, ketertiban, memberikan pengayoman dan perlindungan kepada masyarakat. Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 dijelaskan bahwa Kepolisian adalah segala hal-hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga Polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Istilah Kepolisian dalam Undang-undang ini mengandung dua pengertian, yakni fungsi Polisi dan lembaga Polisi.

Pasal 2 Undang-undang No. 2 tahun 2002 dijelaskan fungsi kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayan kepada masyarakat. Sedangkan lembaga Kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsi berdasarkan peraturan perundang-undangan.

POLRI menjalankan tugas pokok diatur dalam pasal 13 UU No.2 tahun 2002, Tugas dan wewenang diberikan berikut tata cara pelaksanaannya sehingga menuntut para anggota tertib dalam segala bentuk tindakan serta tingkah laku taat pada peraturan. Setiap anggota mempunyai peran sertanya dalam melaksanakan tugas. Setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia diberi pangkat yang mencerminkan peran, fungsi dan kemampuan serta sebagai keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Organisasi POLRI dalam pembinaan etika profesi dan pengembangan pengetahuan berkaitan dengan anggota, menentukan perilaku didalam maupun diluar dalam menyelenggarakan pelaksanaan tugasnya. Perilaku anggota POLRI menjadi pertimbangan pimpinan dalam menentukan kebijakan dalam membuat peraturan

agar menjaga citra dimasyarakat terhadap citra organisasi. Perilaku baik anggota POLRI dapat membuat citra organisasi menjadi baik sedangkan perilaku buruk anggota dapat membuat citra organisasi tidak tercapai bahkan merugikan organisasi. Perilaku yang merugikan organisasi atau swasta harus diketahui sehingga dapat terdeteksi dan diperbaiki.

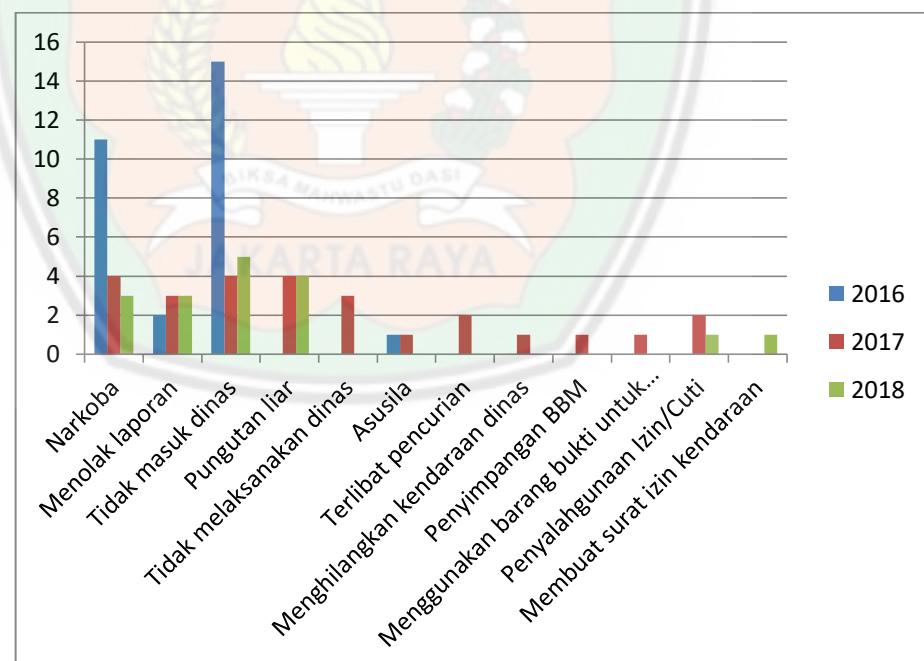
Mengutip berita dari [jppn.com](http://jppn.com), ada seorang anggota Polres Batanghari berinisial Bripka AS disidang lantaran tidak disiplin dalam menjalankan tugas. Anggota yang bertugas di Satuan Sabhara Polres Batanghari ini dijatuhi hukuman disiplin. Bripka AS dihadapkan dalam sidang disiplin Polri karena telah diduga tidak mentaati jam kerja serta meninggalkan tanggung jawab dinas sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf f dan I serta pasal 6 huruf C Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang disiplin anggota Polri (Sofian, 2009).

Peristiwa lainnya yang diberitakan [tribunnews.com](http://tribunnews.com), anggota Polisi di Pasuruan Ini Nekat Mencuri Rp 50 Juta di Kantornya, Aksinya Terekam CCTV Bripka SP merupakan anggota polisi aktif yang berdinasi di Polres Pasuruan. Sehari-harinya, dia berdinasi di bagian SPKT. Dia diamankan setelah diduga kuat terlibat pencurian. Posisinya sedang tertekan karena tanggungan utangnya yang banyak. Akhirnya, ia khilaf dan mencuri uang di ruang staf keuangan Polres Pasuruan (Sugiarto, 2019).

Berita lainnya dari situs [merdeka.com](http://merdeka.com) menuliskan bahwa ada lima Anggota Polres Metro Jakarta Selatan dipecat karena indiscipliner, lantaran melakukan tindakan yang melanggar kedisiplinan. Kelima anggotanya itu mendapatkan hukuman berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) lantaran tidak disiplin sebagai anggota Polri. Dengan rincian satu orang melakukan desersi, terlibat narkoba satu orang, perampokan dua orang. Sementara seorang lainnya dipecat lantaran terlibat aksi penipuan dan penggelapan (Sumandoyo, 2012).

Peneliti melakukan wawancara dengan anggota Propam Polres Metro Jakarta Selatan mengenai pelanggaran yang dilakukan anggota. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa pelanggaran yang dilakukan anggota Polres Metro Jakarta Selatan meliputi pelanggaran berat dan ringan. Pelanggaran berat meliputi penggunaan narkoba, disersi, alfa dinas lebih dari 30 hari dan sebagainya. Pelanggaran ringan meliputi telat mengikuti apel, tidak melaksanakan perintah pimpinan, tidak melaksanakan dinas, dan sebagainya. Para anggota yang melakukan pelanggaran mendapatkan hukuman berupa sidang indisipliner dan dijatuhi hukuman bagi yang melakukan pelanggaran berat dan teguran lisan disertai tindakan hukuman bagi yang melakukan pelanggaran ringan. Berikut merupakan grafik pelanggaran anggota Polres Metro Jaksel tahun 2016 hingga tahun 2018.

**Gambar 1.1**  
**Grafik Pelanggaran Disiplin Restro Jakarta Selatan**  
**Tahun 2016 – 2018**



Berdasar grafik pelanggaran disiplin di atas diketahui bahwa penggunaan narkoba merupakan peringkat tertinggi pelanggaran yang dilakukan anggota Polres Metro Jakarta Selatan. Pada tahun 2016 pelanggaran narkoba sebanyak 11 kasus dengan presentase 37,93%,

menolak laporan dua kasus dengan presentase 6,89%, tidak masuk dinas sebanyak 15 kasus presentase 51,72%, asusila satu kasus dengan presentase 3,44%.

Pada tahun 2017 pelanggaran narkoba sebanyak empat kasus dengan presentase 14,28%, menolak laporan tiga kasus presentase 10,71%, tidak masuk dinas sebanyak empat kasus presentase 14,28%, asusila satu kasus dengan presentase 3,57% lalu melakukan pungutan liar sebanyak empat kasus dengan presentase 14,28%, penyalahgunaan izin cuti dua kasus dengan presentase 7,14% kemudian tidak melaksanakan dinas tiga kasus dengan presentase 10,71%, terlibat pencurian satu kasus dengan presentase 3,57%, menghilangkan kendaraan dinas satu kasus dengan presentase 3,57%, penyimpangan BBM satu kasus dengan presentase 3,57%, ada menggunakan barang bukti untuk pribadi satu kasus dengan presentase 3,57%.

Pada tahun 2018 pelanggaran narkoba sebanyak tiga kasus dengan 17,64%, menolak laporan tiga kasus presentase 17,64%, kemudian tidak masuk dinas sebanyak lima kasus presentase 29,41%, lalu pungutan liar sebanyak empat kasus dengan presentase 23,52%, penyalahgunaan izin cuti satu kasus dengan presentase 5,88% dan pelanggaran membuat surat ijin kendaraan satu kasus dengan presentase 5,88%.

Pelanggaran yang terjadi dapat dikategorikan sebagai perilaku menyimpang dan merusak citra institusi. Perilaku tersebut dapat juga dinyatakan sebagai *Counterproductive Work Behavior*. Menurut Winurini (2014) *Counterproductive Work Behavior* adalah perilaku yang memiliki efek merusak bagi organisasi beserta anggotanya. Wujud dari *Counterproductive Work Behavior* adalah perilaku agresif, pencurian atau perilaku pasif, seperti dengan sengaja tidak mengikuti instruksi atau sengaja melakukan pekerjaan dengan cara yang salah.

Yandra (2017) pada penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa *Counterproductive Work Behavior* merupakan perilaku yang merugikan bagi organisasi/perusahaan. PNS sebagai salah satu aparatur Negara yang membantu menjalankan aktivitas pemerintahan sangat diharapkan memberikan kinerja yang optimal dan terhindar dari segala macam bentuk perilaku yang menghambat kinerja perusahaan, dalam hal ini adalah kantor dinas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas PNS Pengadilan Agama Sungai Penuh memiliki kecenderungan *Counterproductive Work Behavior* tinggi ini terlihat pegawai yang melakukan *Counterproductive Work Behavior* dan tidak, dimana maka pada umumnya pegawai *Counterproductive Work Behavior* sebanyak 29 orang (70,7%) dan sisanya tidak *Counterproductive Work Behavior* sebanyak 12 orang (29,3%).

Namun jika dilihat dari perbandingan *Counterproductive Work Behavior*, maka yang pertama paling sering dilakukan adalah pada penyimpangan produksi. Selanjutnya *Counterproductive Work Behavior* yang kedua yang sering dilakukan adalah penyimpangan properti. Kemudian *Counterproductive Work Behavior* yang ketiga yang sering dilakukan adalah penyimpangan politik. Setelah itu yang menjadi *Counterproductive Work Behavior* yang terakhir adalah agresi individu.

*Counterproductive Work Behavior* erat kaitannya dengan lingkungan atau kelompok kerja yang berinteraksi saat bekerja sehari-hari. Segala sesuatu yang terjadi di dalam sebuah kelompok kerja akan berpengaruh terhadap individu dan organisasi yang menjadi anggota di dalamnya, dalam melakukan proses adaptasi terhadap *Organization Climate* individu akan mengamati lingkungannya dan mencari tahu iklim seperti apa yang berlaku di dalam lingkungan kerjanya.

Lingkungan dimana anggota bekerja berperan penting dalam penentuan perilaku anggota dan capaian kinerja. Menurut Sari (2009)

*Organization Climate* adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya.

Seperti yang diberitakan [Tribatanews.polri.go.id](http://Tribatanews.polri.go.id), Adminpolri (2017) bahwa Kapolres Sidrap AKBP M. Anggi Naulifar Siregar, SIK, M. Si memberikan langsung penghargaan tersebut berupa sertifikat kepada personilnya yang dianggap unggul, berprestasi, dan berdedikasi lebih dari pada anggota lainnya serta memiliki loyalitas, mentalitas dan militansi sebagai anggota POLRI.

Selain itu [ntmcpolri.info](http://ntmcpolri.info) memberitakan, Didi (2017) Kapolda Metro Jaya Irjen Idham Azis melepas 145 personelnya sekaligus memberikan penghargaan kepada lima orang anggota yang berprestasi di Mapolda Metro Jaya, Jakarta Selatan. Kelima orang yang menerima penghargaan itu adalah Iptu Widya Arieanti, Iptu Saulina Romatua, Bripta Padlullah, Brigadir Yamin, dan Brigadir Suhartono. Khusus untuk Bripta Padlullah, Idham menyatakan akan menyekolahkanya untuk meraih kenaikan pangkat. Itulah bukti kepada teman-teman daripada komitmen kita kepada mereka yang berprestasi.

Berita dari [restrojaksel.info](http://restrojaksel.info) Polseksetiabudi (2013) Kapolsek Metro Setiabudi Ajun Komisaris Besar Polisi Tri Suhartanto, Sik beserta Wakapolsek Metro Setiabudi Komisaris Polisi Wardin Palada, Para Kanit, Panit, Kasie dan Anggota Polsek Metro Setiabudi, membesuk Iptu Djoko Wahyono di Rumah Sakit Polri Kramat Jati. Iptu Djoko Wahyono ( Kapolsub Sektor Patra Jasa ) dibesuk karena menderita sakit jantung sewaktu sedang menjalankan tugas Pawas. Kapolsek beserta anggota Mendoakan agar Iptu Djoko Wahyono segera lekas sembuh. Selain itu Kapolsek beserta anggota memberikan santunan pengobatan untuk meringankan beban biaya.

Berita diatas menunjukkan untuk menciptakan *Organization Climate* yang positif, dibutuhkan peran serta pimpinan dan anggota. Hal ini sesuai dengan penelitian yang terdahulu bahwa menjaga dan membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan merupakan hal yang penting. Hubungan baik yang dibangun dengan komitmen bersama akan melahirkan perilaku kerja yang produktif dan menciptakan kesadaran akan nilai-nilai visi dan misi suatu organisasi. Peran kualitas hubungan antara atasan (Budiman, 2015).

Terwujudnya Polres Metro Jakarta Selatan yang makin profesional, unggul dan dipercaya masyarakat guna memantapkan Kamtibmas di wilayah hukum Polres Metro Jakarta Selatan dalam rangka mendukung terciptanya Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian. Maka diperlukan untuk mewujudkan pemberdayaan kualitas sumber daya manusia Polri yang profesional dan unggul, yang menjunjung etika dan sendi-sendi HAM, meningkatkan kesejahteraan personel Polri, mewujudkan anggota Polri yang kompeten yang dibuktikan dengan sertifikasi kecakapan profesi.

Pada tahun 2016 empat penghargaan dari Kapolda Metro Jaya dan Kapolres Metro Jakarta Selatan diantaranya menyampaikan berita secara cepat, tepat dan akurat, berhasil menangkap mengungkap pelaku perdagangan anak dibawah umur wilayah Jakarta Selatan kemudian mengamankan pelaku curanmor, terjadi baku tembak hingga pelaku meninggal dan petugas mengalami luka tembak, lalu berhasil mengungkap kasus penculikan anak dengan korban atas nama Safira Permatasari di lenteng agung.

Pada tahun 2017 Kapolres Metro Jakarta Selatan memberi 10 penghargaan kepada anggotanya, peringkat ketiga dalam pelaporan pagu non pegawai, berhasil menangkap pelaku pembunuhan di TPU Menteng Pulo, Pengungkapan kasus melebihi target selama empat bulan, mengungkap kasus psikotropika dan narkoba melebihi target, ungkap kasus dan tangkap pelaku pencurian dengan pemberatan,

kemudian ungkap dan tangkap sindikat penipuan dukun palsu lalu berhasil membuat aplikasi “QLUE” Brantas Narkotika Berbasis IT.

Senada dengan hal diatas maka Polres Metro Jakarta Selatan memberikan penghargaan kepada anggota yang berprestasi difungsinya masing – masing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara iklim organisasi dan Perilaku kerja kontraproduktif. Sehingga semakin tinggi iklim organisasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif. Variabel iklim organisasi diukur dengan struktur, tanggung jawab, penghargaan, risiko, kehangatan, dukungan, standar, dan konflik (Hanidah, 2018).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis memiliki ketertarikan untuk memahami lebih lanjut melalui penelitian mengenai “Hubungan antara *Organization Climate* dengan *Counterproductive Work Behavior* anggota Polres Metro Jakarta Selatan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan kembali sebagai berikut: Apakah ada hubungan *Organization Climate* dengan *Counterproductive Work Behavior* anggota Polres Metro Jakarta Selatan.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan Penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yakni: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *Organization Climate* dengan *Counterproductive Work Behavior* anggota Polres Metro Jakarta Selatan.



## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu psikologi, diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan terutama psikologi positif mengenai *Organization Climate* dan *Counterproductive Work Behavior* pada anggota polres Metro Jakarta Selatan. Manfaat untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai *Counterproductive Work Behavior* dan *Organization Climate*.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi Anggota Polri

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi tentang *Counterproductive Work Behavior* bagi Anggota Polres Metro Jakarta Selatan untuk tidak melakukan hal-hal yang bertentangan ataupun negatif, selalu optimis serta tidak menghambat kinerja diri dan organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia wilayah Polres Metro Jakarta Selatan.

#### b. Bagi Organisasi / Institusi.

Dapat memberikan evaluasi masukan bagi satuan wilayah Polres Metro Jakarta Selatan dalam memantau dan mengukur pelaksanaan tugas serta laporan agar anggota menghindari *Counterproductive Work Behavior* mengikuti aturan yang berlaku sehingga tercipta *Organization Climate* baik.

### 1.5. Uraian Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Unika Prihatsanti dan Kartika Sari Dewi (2017) yang berjudul “Hubungan antara iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru”, Subyek dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, merupakan guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan dengan skor korelasi  $r_{xy} = 0,500$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) yang membedakan penelitian ini dengan penelitian lain terletak pada variabel terikat *Counterproductive Work Behavior* dan karakteristik responden penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Sonya Venesianila Fatoni (2013) berjudul “Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau Dari *Big Five Personality* Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah Di Semarang.” Sampel penelitian merupakan PNS Dinas Kebudayaan & Pariwisata Provinsi Jawa Tengah sebanyak 74 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu Skala kepribadian (*big five personality*) (37 aitem valid,  $\alpha = 0.935$ ) dan Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif (30 aitem valid,  $\alpha = 0.913$ ). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment* pearson. Hasil penelitian menunjukkan kepribadian *big five personality trait conscientiousness, openness to experience* dan *agreeableness* memiliki korelasi negatif terhadap kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif, beda penelitian terletak pada variabel bebas yaitu *Organization Climate* dan karakteristik responden penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Zainnur M. Rusdi (2015) yang berjudul “Analisis Komparatif Perilaku kerja kontraproduktif pada instansi pemerintah dan instansi swasta di bandar lampung”. Hasil

analisis menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara perilaku kerja kontra produktif yang terjadi pada instansi pemerintah dengan perilaku kerja kontra produktif yang terjadi pada instansi swasta,  $t(df=103) = -4,360$ ;  $p < 0,05$ . secara keseluruhan, perilaku kerja kontra produktif mempunyai kecenderungan lebih besar terjadi pada instansi pemerintah dibandingkan dengan instansi swasta. yang membedakan penelitian ini adalah karakteristik responden penelitian yang berbeda dan variabel bebas *Organization Climate*.

