

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Polisi adalah aparaturnegara yang memiliki peran penting sebagai penegak hukum disemua wilayah negara. Di Indonesia, Polisi merupakan salah satu lembaga penting yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat atau warga sipil. Selain menjaga keamanan dan ketertiban, polisi juga memiliki tugas melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat hal ini telah di jelaskan dalam Undang-undang Kepolisian Republik Indonesia nomor 2 Tahun 2002 (Raharjo & Angkasa, 2011).

Tugas yang dimiliki polisi saat ini sangat diperlukan oleh negara untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Saat ini banyak anggota polisi yang menyepelkan tugas yang diberikan, sehingga hal ini mengundang perhatian masyarakat. “Sorotan Tajam Masyarakat Terhadap Kinerja Kepolisian” kalimat tersebut merupakan judul dari berita nasional yang ada di negara Indonesia pada tanggal 1 September 2016. Berita tersebut menyebutkan bahwa kinerja anggota polisi melenceng dari tugas yang semestinya. Kasus yang terjadi beberapa tahun yang lalu dengan di pimpin oleh Kapolri Jendral Tito Karnavian menjadi perhatian masyarakat akan kinerja polisi, yang bekerja tidak sesuai dengan tugas yang dimiliki oleh masing-masing satuan polisi. Banyak pelanggaran yang dilakukan oleh anggota brimob, densus 88 dan anggota polisi yang lainnya yaitu melaksanakan tugas tidak sesuai dengan keadaan yang semestinya atau tidak sesuai dengan tugas yang diembannya, tidak memperhatikan nilai humanis dan sering melanggar HAM. Sehingga polisi dinilai kurang memuaskan dalam melindungi dan menjaga keamanan masyarakat.

Berdasarkan informasi yang diperoleh Salim (2017), Kapolri Jendral Polisi Tito Karnavian mengatakan bahwa kepercayaan masyarakat kepada Polri masih sangat rendah, walaupun hasil *trust building* mengalami peningkatan 71,7% dari hasil sebelumnya. Polri mendapat peringkat ke empat dalam kategori lembaga dipercaya publik dari beberapa lembaga pemerintahan yaitu KPK, TNI dan

Lembaga Ke Presidenan. Tashandra (2016) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja Polri menjadi menurun salah satunya adalah kurangnya profesionalisme yang ada pada masing-masing anggota dan kurangnya memberikan layanan publik secara maksimal kepada masyarakat.

Muradi (2015) mengatakan bahwa kinerja polisi saat ini dinilai kurang memuaskan dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga memberikan citra negatif bagi Polri. Dalam keadaan seperti ini polisi diuntut untuk memperbaiki kinerjanya. Untuk dapat penilaian yang baik dari masyarakat, dibutuhkan kesadaran pada setiap anggota polisi untuk ikut serta dan bertanggungjawab dengan melaksanakan tugas yang telah diperintahkan.

Monroe (2014) mengatakan bahwa dalam melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan, di perlukan sikap patuh atau *obedience* untuk dapat melaksanakan dengan optimal. *Obedience* merupakan perilaku individu untuk melakukan segala perintah yang diberikan oleh seseorang yang memiliki kekuasaan (kelompok/organisasi, instansi, pemerintah atau negara) tanpa harus bertanya tentang perintah yang diberikan.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Kamal (2004) dengan judul *perbandingan tingkat kepatuhan santri terhadap kiai antara santri pondok pesantren modern dan pondok pesantren tradisional (salafi)*. Perhitungan dilakukan dengan analisis data Uji t (t-test), sehingga diperoleh hasil t hitung sebesar -0,617 ( $p > 0,05$ ) yang artinya tidak ada perbedaan sikap kepatuhan santri terhadap kiai antara santri pesantren modern dan santri pesantren tradisional (Salafi) dengan  $H_0$  dapat diterima.

Masalah pada penelitian ini adalah sikap patuh seseorang kepada pimpinan untuk dapat menjalankan tugas yang diberikan, namun sikap patuh yang dilakukan untuk menjalankan tugas atau perintah belum tentu dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Kusumadewi dkk (2011) mengatakan patuh atau tidaknya seseorang dalam bekerja dipengaruhi dari aspek-aspek dari kepatuhan itu sendiri yaitu kepribadian atau sifat dari seseorang, mau atau tidaknya menjalankan perintah dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang optimal atau sesuai dengan perintah.

Menjalankan perintah dengan baik atau tidaknya dipengaruhi oleh salah satu faktor kepatuhan yaitu sifat dasar manusia itu sendiri. Sifat dasar manusia ada yang negatif dan ada yang positif. Sudarwan (2004) mengatakan seseorang yang memiliki sifat dasar yang negatif dalam bekerja termasuk dalam golongan Kepribadian tipe X. Kepribadian tipe X merupakan orang yang lebih suka diperintah dan tidak tertarik akan rasa tanggungjawab yang diberikan kepada orang tersebut, namun hanya menginginkan kenyamanan dan keamanannya saja.

Cushway & Lodge (1995) menjelaskan bahwa pada dasarnya kepribadian tipe X ini adalah orang yang pemalas dan tidak menyukai pekerjaan dan lebih memilih untuk menghindari pekerjaan yang diberikan. Dalam melakukan pekerjaannya, orang yang memiliki kepribadian tipe X ini lebih suka diawasi, diancam, serta lebih suka diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh atasannya. Hal ini dikarenakan orang yang memiliki kepribadian tipe X adalah orang yang kurang memiliki ambisi untuk mencapai tujuan organisasi, instansi atau instansi. Akan tetapi, orang yang memiliki kepribadian tipe X ini tetap menginginkan imbalan atas apa yang telah dikerjakannya. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara berikut ini.

Wawancara dilakukan pada subjek pertama berinisial RRF yang berusia 24 tahun dengan pangkat Briptu.

*“Tugas itu sudah pasti di kerjakan mbak. Itu sebenarnya kan kewajiban kita to. Kita juga sudah dapat hak kita kok berupa gaji. Jadine ya bisa gak bisa ya dikerjakan mbak. Ada komandan ya mbak? Sebenere kalau ada komandan itu sakit mbak, temen-temen ku aja pada ngeluh kok mbak berharap cepet pindah ganti komandan baru seng enak gitu mbak hehehe. Kalau ada komandan itu ya kerja harus baik kalau gak baik kan ya kita kena hukuman to mbak. Nek gak ada komandan itu yang tak senengi paling ya aku standby kalo gak ya pulang cepet, kerja elek-elekan aja kan gak ada komandan. Kita iki kerja bagus apa gak kan kita sudah dapat gaji juga to jadi ya gak begitu mempengaruhi lah buat aku kerja bagus apa gaknya. Kalau kerja gak ada komandan iki yang tak suruh latihan ya brimob-brimob yang baru masuk aja kan masih pada nurut, kan brimob tugas nya cuma latihan, standby, kurve jaga demo kadang yo patroli mbak. Nek lagi pas dapat piket malam terus patroli ya aku sama letting-letting yang lagi piket cari jatah mbak. Ya itu jatah uang ke preman atau gak orang seng lagi main judi kan banyak. Terus uange ya di bagi-*

*bagi mbak dibuat sendiri. Soalnya brimob itu cari sampingannya susah mbak gak kayak polisi umum.”*

Berdasarkan hasil wawancara pada subjek pertama dengan bapak RRF menunjukkan kurangnya rasa patuh dan munculnya kepribadian Tipe X saat komandan beliau tidak berada ditempat atau berada di luar kantor. Hal ini dibuktikan ketika beliau bekerja secara asal-asalan dan pulang lebih cepat. Menurut bapak RRF kerja bagus atau tidak tetap mendapatkan gaji yang sama.

Hasil wawancara dengan subjek kedua yang berinisial EDI dan berusia 28 tahun dengan pangkat Bripda didapatkan hasil sebagai berikut:

*“kalau ngerjain tugas dari atasan itu ya harus sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) mbak. Itu yang utama selain itu ya kita kudu mesti respect ke komandan. Kalau kerja ada komandan dan gak ada komandan itu sama aja, Cuma yang membedakan itu kalau gak ada komandan lebih santai dan kerja masih bisa diakalin jadi lebih cepet selesai. Nah.. kalau ada komandan itu ada enak dan gak enak nya, gak enak nya itu kalau kerja harus sesuai perintah mbak jlimet muter-muter yang seharusnya mudah jadi malah rumit ya jadi mau gak mau ya tetep dikerjakan. Tapi pernah juga mbak pas latihan buat penanganan demo yang latihannya pakai tameng-tameng itu loh mbak, pas latihan itu biasanya senior atau letting ku pada izin ada yang perpanjang SIM, bayar BPJS, ada yang bayar pajak Motor wah..! pokoke okeh alasannya. Mereka kalau disuruh latihan kan pada kabur siji-siji, karna menurut mereka ora penting. Kalau aku tetep jalanin mbak orang kerja di gaji sama negara kok. Terus enak nya ada komandan itu kalau semisal anak buah salah kita masih bisa cari aman karna kan semua tugas benar salahe kaden (Kepala Detasemen) yang nanggung. Jadi kaden nanti yang akan laporan ke Kasat (Kepala Satuan)jadi kan kita paling dapat evaluasi aja. Kalau gak ada kaden terus ada kesalahan kan kita semua kena hukuman.”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek ke dua yang berinisial EDI bahwa bapak EDI menunjukkan rasa patuh saat pimpinan mengawasi pekerjaannya, hal ini dilakukan supaya ketika terjadi kesalahan pimpinan yang bertanggung jawab atas kesalahan bawahannya. Kepribadian tipe X ini muncul saat bapak EDI mengatakan banyak teman-teman nya yang menghindar ketika

komandan beliau tidak ada. Hal ini dilakukan supaya tidak melakukan kegiatan latihan diluar lapangan yang menurut teman-teman bapak EDI kurang bermanfaat.

Dapat disimpulkan hasil wawancara dari kedua subjek yang menganggap bahwa beban para anggota polisi sedikit berkurang, bahkan ada juga dari anggota polisi yang akan bekerja ketika hanya ada komandannya saja. Anggota polisi yang melaksanakan tugas tanpa diawasi oleh komandan mereka biasanya melakukan tugas dengan seenaknya.

Melihat sikap dari kepribadian tipe X yang muncul dari hasil wawancara yang dilakukan, Septian (2015) mengatakan kurangnya rasa patuh akan menghasilkan pekerjaan yang kurang baik sehingga muncul rasa tidak puas bagi yang memberikan perintah. Rasa tidak puas ini dapat disebabkan juga oleh kurang bertanggungjawabnya para anggota di dalam menjalankan tugasnya. Agar para anggota kepolisian dapat maksimal dalam menjalankan tugasnya, dibutuhkan suatu loyalitas yang tinggi akan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Natasia & Kurniawati (2014) yaitu tidak hanya kepribadian tipe X saja yang menjadi aspek dari kepatuhan, namun sikap loyalitas individu kepada seseorang yang memiliki kekuasaan termasuk dalam salah satu aspek dari kepatuhan.

Sangkuno & Dewi (2017) mengatakan sikap loyal diperlukan agar anggota polisi bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk instansi, sehingga setiap anggota memiliki kesadaran bahwa instansi dan para anggotanya adalah dua pihak yang saling membutuhkan satu sama lain dalam melakukan pekerjaan. Namun pada kenyataan yang terjadi dilapangan, banyak anggota polisi yang bekerja untuk kepentingan dan kenyamanan mereka sendiri tanpa melihat suatu tujuan dari instansi. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara sebagai berikut.

Subjek ketiga berinisial UJ yang berusia 29 tahun dengan pangkat Brigpol.

*“ono komandan ya kerja harus baik, kan semua diawasi jadi kerjo ya kudu sesuai perintah dek. Kan kerja jadi polisi memang semua nya kerja sesuai dengan perintah seng ada. Kalau kerja gak ada komandan ya santai gak terlalu banyak tekanan. Disuruh milih ada komandan atau tidak ada komandan ya semua milih ora ono komandan. Ono komandan banyak perintah jadi rodo*

*wegah hahahha..kemarin ada acara HUT brimob kan pada sibuk itu buat peragaan jadi latihan terus, apalagi yang polisi baru masuk kalau lihat mesake. Kita yang senior-senior milih menghindar aja wong ada remaja banyak apalagi kemarin kan penerimaan anggota cukup banyak itu meringankan beban kita sebagai senior dek. Tinggal suruh-suruh aja. Komandan nyuruh ke kita, kita ganti nyuruh remaja. Inti nya ya tetap kerja sesuai perintah, yang membedakan piye entuk'e kita mengerjakan kudu pinter-pinternya kita.*

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek ketiga yang berinisial UJ menunjukkan tidak adanya sikap loyalitas dalam bekerja hal ini dibuktikan ketika bapak UJ memilih menghindar untuk melaksanakan latihan dan lebih memilih menyuruh bawahannya yang bekerja. Bapak UJ juga mengatakan lebih suka bekerja tanpa komandan daripada bekerja dengan adanya komandan.

Subjek keempat berinisial UAB yang berusia 25 tahun dengan pangkat Bripda

*“komandan di lapangan ya sigap nurut sesuai surat perintah yang keluar, tapi kalau aku kerja jarang ada komandan sih paling bisa dihitung berapa kali komandanku datang buat lihat kita latihan nembak. Lebih banyak dikantor, paling orang kantor yang sibuk itu. Kalau aku kerja sesuai dengan surat perintah yang keluar beda sama orang kantor. Kita kalau kerja santai aja enggak mesti bagus. Latihan ya latihan aja orang kerja ya buat latihan. Yang pas gak enakny pas ada tugas luar daerah, orang-orang bagian ku kan yang jalan. Kayak sekarang BKO ke luar daerah di Papua, kan ada tes kesehatan dan tes kejiwaan gak tau apa ada tes psikologi nya juga. Itu aku kerjain asal aja malas aku buat BKO jadi hasil keluar aku gak jadi ikut BKO. Temen-temen berangkat aku enak di kantor rodo slow walaupun standby. Kemarin ditanya juga sama komandan ku kok gak berangkat ke Papua? Aku bilang aja “gak tau ndan kenapa gak lolos pengen ndan buat berangkat tapi gimana lagi.” Dalam hatiku seneng hahaha..”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek keempat yang berinisial UAB menunjukkan tidak adanya sikap loyalitas yang dimiliki oleh bapak UAB saat menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini buktikan saat pimpinannya memberikan perintah untuk tugas diluar daerah. Namun saat bapak UAB mengerjakan tes kesehatan dan psikologi beliau dengan sengaja tidak

mengerjakan tes dengan bersungguh-sungguh. Sehingga hasil tes yang diterima oleh bapak UAB sesuai dengan harapannya yaitu tidak terpilih untuk berangkat BKO keluar daerah.

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara dengan subjek ketiga dan keempat yang menunjukkan bahwa kurangnya sikap loyalitas yang dimiliki anggota polisi dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya rasa tanggungjawab untuk menjalankan perintah atau tugas yang diberikan sehingga mereka memilih menghindari tugas atau perintah yang diberikan oleh atasan atau pimpinannya.

Satrohadiwiryono (2003) mengatakan orang yang memiliki loyalitas yang tinggi maka otomatis orang tersebut akan memiliki rasa tanggungjawab yang besar dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini juga dikemukakan oleh Mc. Clelland (Mangkunegara, 2006) dengan teori motivasinya bahwa seorang anggota yang memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi maka akan memiliki motivasi yang sama tingginya dengan tanggungjawab dalam melakukan pekerjaannya. Dilihat dari karakteristik anggota itu sendiri tanggungjawab atau tidaknya dapat ditentukan ketika anggota melakukan pekerjaan sesuai atau tidaknya dengan standar dari instansi atau instansi.

Pada penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Rahadiwati (2013) dengan judul *hubungan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada anggota CV. Sinar Abadi* dengan menggunakan analisis data *product moment* dengan hasil  $r_{xy} = -0,532$  dengan  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ) yang artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan loyalitas kerja. Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan variabel berbeda yang berjudul Hubungan antara Kepribadian Tipe X dan Loyalitas Kerja dengan Kepatuhan kepada Atasan pada anggota kepolisian satbrimob Polda Jawa Tengah. Populasi pada penelitian sebelumnya adalah CV. Sinar Abadi dengan jumlah sampel 67 orang sedangkan penelitian yang akan dilakukan populasinya berada di Satbrimob Polda Jawa Tengah dengan sampel 82 anggota brimob.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan diawal mengenai latar belakang yang ada, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini apakah ada Hubungan antara Kepribadian Tipe X dan Loyalitas Kerja dengan Kepatuhan kepada Atasan pada anggota kepolisian satuan brimob polda jawa tengah

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris antara Kepribadian Tipe X dan Loyalitas Kerja dengan Kepatuhan kepada Atasan.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperkuat ilmu psikologi, khususnya dibidang psikologi industri dan psikologi sosial. Diharapkan juga penelitian ini dapat menjadi dasar teoritis untuk pengembangan-pengembangan pada penelitian berikutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada instansi Kepolisian Republik Indonesia agar dapat membimbing dan memberi arahan kepada anggotanya untuk dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas kerja anggota polri, serta agar dapat lebih baik untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.