

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian mempunyai peran ganda sebagai penegak hukum (di bidang peradilan pidana) dan sebagai petugas sosial (pekerja sosial) di bidang sosial dan kemasyarakatan (pelayanan dan pengayoman). Selain itu, secara umum, tugas kepolisian mencakup pemeliharaan keamanan dan ketertiban (pemeliharaan perdamaian dan ketertiban) dan penindakan hukum (*law enforcement*) (Arif, 2021).

Peranan tupoksi Kepolisian bukan hanya penegakkan hukum tetapi juga pemeliharaan keamanan dan ketertiban (Soekanto,1984; Sekartadji, 2017). Tugas polisi yang melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat serta menjaga keamanan dan ketertiban dalam masyarakat agar tercipta perdamaian, persatuan dan kesatuan bangsa sehingga keutuhan Negara dan bangsa tetap terjaga. Dalam melaksanakan tugasnya kepolisian sangat memerlukan dukungan dan kepercayaan dari masyarakat (Nuriyanto, 2021). Pada saat masyarakat percaya pada polisi, maka hubungan timbal balik antara Polisi dan masyarakat akan terjalin sehingga membantu efektifitas kinerja Kepolisian (R. Batilmurik *et al.*, 2020). Polisi yang sangat dipercaya masyarakat cenderung akan melaporkan perilaku kejahatan yang terjadi (Watkins, 2005).

Korps Brimob Polri bagian integral dari Polri memiliki tugas membina dan penerahan kekuatan dalam rangka penanggulangan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat yang berintensitas tinggi, serta tugas lain dalam lingkup tugas pokok Polri untuk menjaga keamanan dalam negeri. Dalam pelaksanaan tugas pokok Korbrimob Polri tersebut meliputi penanggulangan keamanan yang berintensitas tinggi berdasarkan kemampuan Gegana dan Pelopor yakni Kemampuan perlawanan teror, Penjinakan Bom, Penanggulangan ancaman Kimia, Biologi, Radioaktif dan Nuklir (KBR), *Jungle Warfare* (JW), *Urban Warfare* (UW), Penanggulangan Huru-Hara (PHH), Anti anarkhis (AA), *Search and Rescue* (SAR) serta pelaksanaan latihan taktis dan teknis satuan secara bertingkat, bertahap dan berkesinambungan serta pelaksanaan Intelijen khusus.

Korps Brigade Mobil Polri yang merupakan tonggak utama Polri untuk menanggulangi kejahatan yang berintensitas tinggi maka dituntut selalu siap mengemban dan melaksanakan tugas dari segala ancaman dan gangguan keamanan yang terjadi, Seperti ancaman dari pelaku kejahatan terorisme yang bersenjata serta kelompok kriminal bersenjata lainnya hal ini pekerjaan yang harus dituntaskan oleh Polri khususnya Korps Brimob Polri. Peran Korps Brimob Polri sangat penting untuk menyelesaikan tindak kejahatan transnasional maupun internasional yang melibatkan banyak negara serta adanya kelompok tertentu yang mencoba mengubah tatanan, norma, dan ideologi negara Republik Indonesia yang mengganggu stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat (Redaksi, 2022).

Kapolri Jenderal Drs. Sigit L Prabowo mengungkapkan, situasi keamanan di wilayah konflik seperti Poso-Sulteng dan Papua merupakan sebagian tugas yang berat bagi Korps Brimob Polri, usaha pengamanan wilayah Papua dan Papua Barat diperlukan langkah-langkah humanis namun tegas yang berdampak pada situasi kamtibmas khususnya ancaman jiwa masyarakat Papua dan Papua Barat, Selain itu diperlukan pendekatan baru dalam mengelola keamanan di Papua dengan pendekatan preemtif dan preventif melalui peningkatan taraf hidup atau kesejahteraan masyarakat dan dapat mengambil hati masyarakat papua, Selanjutnya tantangan Korps Brimob Polri perlu diantisipasi serta kesiapan pengamanan penyelenggaraan pemilu dan pilkada 2023 karena pemilu 2024 nanti memiliki ancaman kompleksitas keamanan (tim redaksi, 2022). “Dalam situasi ancaman keamanan seperti ini, kehadiran pasukan Korps Brimob Polri sangat penting untuk menghentikan perselisihan dan mencegah perselisihan berlanjut. Penanganan konflik sosial dan huru-hara anarkis harus mempertimbangkan prinsip legalitas, proporsionalitas, kebutuhan, dan akuntabilitas sambil tetap menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia” ucap Sigit (tim redaksi, 2022). Korps Brimob Polri sebagai alat negara pengemban tugas keamanan dalam negeri yang menanggulangi kejahatan berkadar dan berintensitas tinggi, dituntut selalu siap siaga dalam situasi apapun dalam permasalahan bangsa dan negara.

Data penugasan Korps Brimob Polri Tahun 2021, sebagaimana ditampilkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Penugasan Korps Brimob Polri Tahun 2021

NO	PENUGASAN	JUMLAH PERSONEL PER TRIWULAN			
		TW I	TW II	TW III	TW IV
1	AMAN NUSA I	1765	2344		1193
2	AMAN NUSA II	1769	378	2103	433
3	AMAN NUSA III	1034	941	849	534
4	OPERASI PENUGASAN LAINNYA	626	437		410
	JUMLAH	5194	4100	2952	2570

Sumber Birorenminops Korbrimob, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat jenis penugasan Korps Brimob Polri terbagi dalam empat kategori mulai Operasi Aman Nusa I, Aman Nusa II, Aman Nusa III dan operasi penugasan lainnya. Operasi Aman Nusa I adalah operasi penugasan dalam rangka menghadapi konflik sosial, konflik sosial adalah adanya fenomena dalam masyarakat yang timbul ketika ada perbedaan antar individu ataupun kelompok yang tidak bisa didamaikan. Contoh konflik sosial seperti pertikaian antar suku, antar kampung, demonstrasi dan sejenisnya. Adapun penugasan yang dilakukan oleh Korps Brimob Polri dalam konteks Operasi Aman Nusa I tahun 2021 seperti Pengamanan antisipasi unjuk rasa di wilayah Republik Indonesia, Pengamanan unjuk rasa bela palestina, Pengamanan sidang MRS, Pengamanan sidang judicial review *Omnibus Law*, pengamanan BKO PMJ, Pengamanan sidang perselisihan hasil Pilkada dan pengamanan pelantikan Kepala Desa di wilayah hukum Polda banten.

Operasi Aman Nusa II adalah operasi penugasan penanggulangan bencana di seluruh Indonesia. Adapun penugasan yang dilakukan oleh Korps Brimob Polri dalam konteks Operasi Aman Nusa II tahun 2021 seperti Kontinjensi penanggulangan penanganan Covid-19, Pengamanan dan pengawalan distribusi vaksin covid 19, penanggulangan Banjir, bencana longsor, penugasan sebagai vaksinator penanganan covid 19, dan penanganan bencana terdampak bencana erupsi gunung semeru.

Operasi Aman Nusa III adalah operasi penugasan penanggulangan terorisme di seluruh wilayah hukum Indonesia. Adapun penugasan yang dilakukan oleh Korps Brimob Polri dalam konteks Operasi Aman Nusa III tahun 2021 seperti Operasi nemangkawi BKO Polda Papua, Operasi Madago Raya BKO Polda Sulteng, Pengamanan rutan khusus teroris dan Pengamanan Polres Rawan Polda Papua serta Pengamanan dan pengawalan terdakwa terorisme saat persidangan. Operasi penugasan lainnya adalah penugasan Korps Brimob Polri diluar ketiga kategori aman nusa I, II dan III. Adapun penugasan yang dilakukan oleh Korps Brimob Polri dalam konteks Operasi penugasan lainnya seperti Operasi lilin Pam Natal dan tahun baru, Bawah kendali operasi (BKO) instansi pemerintah dan Pengamanan even-even nasional maupun internasional.

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel 1.1 diatas jumlah personel Korps Brimob Polri yang melaksanakan penugasan untuk triwulan pertama hingga keempat berturut-turut sebanyak 5.194 personel, 4.100 personel, 2.952 personel dan 2.570 personel. Dalam penugasan-penugasan yang dilaksanakan Korps Brimob Polri harus meninggalkan keluarga, adakalanya selama 1X24 jam seperti pengamann unjuk rasa, adakalanya bertahan satu atau dua minggu bertahan survival di hutan poso Sulteng dan Papua, ada yang dilakukan perpanjangan masa tugas operasi. Dapat dilihat dan diketahui fenomena diatas dari tugas pokok peran dan tercapainya visi dan misi serta tujuan Korps Brimob serta harapan-harapan pimpinan dan tuntutan masyarakat atas rasa aman di Indonesia maka walaupun saat hari-hari libur, hari raya dan penugasan daerah konflik yang tuntutan siap dalam 24 jam maka harus tetap menjalankan tugasnya. Anggota Korps Brimob Polri melaksanakan semua tugas tersebut dengan tulus dan sukarela karena mereka termotivasi untuk menjaga, memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

Namun seiring berjalan waktu Korps Brimob Polri berdasarkan perintah Pimpinan Polri mendapatkan tugas ekstra seperti diperbantukan melaksanakan pengamanan dan pengawalan di kesatuan kewilayahan atau BKO (bawah kendali operasi), melaksanakan perbantuan pengamanan seperti kunjungan pejabat tinggi negara lain dalam hal ini yang merupakan tugas

pokok unsur kepolisian kewilayahan dan unsur TNI. Korps Brimob Polri melaksanakan perbantuan Pengamanan Kunjungan Presiden RI di Kaltara yang seharusnya menjadi tugas utama TNI (Admin Kaltara, 2019). Bahkan dalam pandemi Covid19 ini Korps Brimob Polri mengemban tugas tambahan untuk turut serta melaksanakan vaksinasi ke pelosok-pelosok negeri seperti vaksinasi ke gunung halimun salak Bogor yang belum terjangkau (Andy Sagita, 2021). Dalam tugas Operasi damai cartenz 2022 anggota Korps Brimob Polri dibekali ketrampilan pertanian dan peternakan guna memberdayakan masyarakat papua agar dapat bertani dan beternak dengan baik (seputarpapua, 2022).

Untuk mendukung tugas tersebut maka memerlukan anggota Korps Brimob Polri yang selalu berdedikasi dan memiliki loyalitas tinggi dan memerlukan faktor pendorong agar anggota dengan senang hati melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya termasuk pekerjaan diluar tugas pokoknya maka dibutuhkan anggota yang memiliki tingkat OCB yang tinggi, kiranya sangat tepat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* atau peran ekstra dimiliki oleh personel Brimob Polri. Oleh karena itu, diperlukan motivasi dari atasannya agar anggota Brimob Polri bertugas dengan nyaman dan senang melaksanakan tugas tersebut dengan penuh rasa tanggungjawab. Secara teoretis perilaku anggota Brimob Polri yang bertugas di luar tugas pokoknya yang dilakukan, Menurut Organ ini dikenal dengan terminologi *Organizational Citizenship Behavior* (Organ, 2018).

Williams & Anderson, (1991) mengkategorikan konsep OCB dengan dua dimensi berdasarkan sasaran perilaku antara lain *organizational citizenship behaviors toward individuals* (OCBI), OCBI adalah perilaku individu yang secara langsung bermanfaat bagi dirinya dan orang lain serta tidak secara langsung berkontribusi pada perusahaan, (misalnya membantu karyawan lain yang memiliki tugas lebih berat dan sukarela membantu karyawan baru), *organizational citizenship behavior toward the organization* (OCBO), OCBO adalah perilaku individu yang berkontribusi atau bermanfaat untuk perusahaan, (misalnya menginformasikan apabila tidak masuk kerja, hadir tepat waktu bahkan sebelum jam kerja dan patuh aturan informal).

Data pelanggaran anggota Korps Brimob Polri tahun 2020 dan 2021 yang dikeluarkan oleh internal Korps Brimob Polri, sesuai tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Data Pelanggaran Anggota Korps Brimob Polri Tahun 2020-2021

NO	JENIS PELANGGARAN	2020	2021	PENURUNAN (%)	KENAIKAN (%)
1	Pelanggaran Disiplin	25	106		61,83
2	Kode Etik Profesi Polri (KEPP)	2	25		85,18
3	Pidana	0	4		100

Sumber Bidpropam Korbrimob, 2022

Dari tabel 1.2 diatas tercatat angka pelanggaran disiplin anggota Korps Brimob Polri kenaikan 61,83 persen dari 25 pelanggaran menjadi 106 pelanggaran, angka pelanggaran KEPP naik 85,18 persen dari 2 pelanggaran menjadi 25 pelanggaran, Angka pelanggaran pidana yang dilakukan anggota Korps Brimob Polri naik 100 persen dari 0 pelanggaran menjadi 4 pelanggaran. Terjadinya kenaikan pada pelanggaran disiplin anggota Korbrimob Polri mencerminkan penilaian kurang baik terhadap ketaatan dan ketertiban dalam satuan, sedangkan pelanggaran kode etik dan pidana justru terdapat kenaikan sejalan dengan angka kenaikan pelanggaran disiplin hal ini menambah masih adanya anggota Korps Brimob Polri yang tidak taat asas dan taat norma-norma etika dan hukum. Fenomena kenaikan pelanggaran ini menandakan masih lemahnya peran kepemimpinan yang memberdayakan, kurangnya dukungan organisasi dan hubungan timbal balik pemimpin dan bawahan kualitasnya rendah sehingga mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) anggota Korps Brimob Polri.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Korps Brimob Polri yaitu mulai faktor individu maupun faktor organisasi. Adapun Faktor individu meliputi lemahnya kinerja kontekstual/OCB, pengaruh negatif komunitas, kurangnya peran kepemimpinan, serta gaya hidup yang tidak sesuai budaya organisasi Korps Brimob Polri. Sedangkan, faktor organisasi meliputi regulasinya masih lemah, literasi masih kurang, dukungan organisasi masih lemah baik sarana-prasarana dan anggaran, dan belum efektifnya penilaian kinerja (Ramadhan, 2021).

Secara eksplisit dapat dijelaskan adanya sinonim arti kinerja kontekstual dari Borman & Motowidlo, (1993) dan OCB dari Organ, (1988), Keduanya mengandung arti sebagai perilaku *diskresioner* atau diartikan secara langsung tidak terdapat dalam penghargaan yang bersifat formal, Kinerja kontekstual atau OCB adalah perilaku sukarela dan memiliki efek pada kinerja organisasi (Senobari, 2008; Hashim *et al.* 2017; Dalimunthe *et al.*, 2021).

Berdasarkan data Rorenminops daftar anggota Korps Brimob Polri per tanggal 31 agustus 2022 disebutkan anggota yang mengajukan mutasi keluar Satker Korps Brimob Polri sebanyak 332 personel, fenomena ini merupakan fakta empiris bahwa ada personel Brimob yang demotivasi atas pelaksanaan tugas Korps Brimob Polri, lemahnya persepsi dukungan organisasi (POS) dan Kepribadian Proaktif (PP), memang betul proses mutasi dalam suatu organisasi khususnya instansi pemerintah hal yang biasa namun apabila instansi tersebut dalam proses penguatan dan pengembangan struktur organisasi (Perpres 54 Tahun 2022), kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) mutlak sangat dibutuhkan, hal ini akan menjadi permasalahan bagi organisasi Korps Brimob Polri apabila semakin bertambah perosnel yang mengajukan mutasi satu sisi Korps Brimob Polri membutuhkan SDM yang banyak artinya ada permasalahan regulasi yaitu salah satunya dukungan organisasi terhadap anggotanya masih rendah.

Perceived Organizational Support (POS) dengan memberikan apresiasi maupun penghargaan terhadap personelnya dan menjadikan personel tersebut proaktif justru akan membuat personel tersebut termotivasi melaksanakan tugas-tugasnya yang pada akhirnya akan meningkatkan peran ekstra atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). bahwa orang dengan kepribadian yang sangat proaktif akan menerobos situasi sulit, mencari peluang, menunjukkan inisiatif, dan bertahan akan bekerja ekstra, Pada penelitian relevan menunjukkan bahwa ketika SDM dengan ciri-ciri kepribadian proaktif tinggi maka menindikasikan OCB yang lebih tinggi, kecenderungan proaktif mereka dapat meningkatkan OCB dan dengan demikian meningkatkan kinerja tim (Chang *et al.* 2009; Hsiao & Wang, 2020).

Salah satu Komitmen Kapolri menyatakan akan membuat Polri sebagai institusi yang PRESISI (Prediktif, Responsibilitas, transparansi dan berkeadilan). Polri dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya dan diperlukan komitmen yang tinggi untuk menjaga integritasnya. Bapak Kapolri juga mengungkapkan saat menutup Sespimti Polri Dikreg ke-30 tahun 2021 mengutip suatu pepatah “ikan busuk mulai dari kepala” artinya, semua problem internal di kepolisian, bisa terjadi karena pemimpinnya (Bintang Pradewo, 2021).

Pandangan Kapolri diatas sebagai kapasitas pemimpin sebuah organisasi pemerintahan tentu menjadi proyeksi sebagai pimpinan yang ideal. Sebab kepemimpinan tersebut adalah salah satu determinan keberhasilan suatu organisasi (Fischer *et al.*, 2017). Secara teoritik, berbagai spektrum kepemimpinan bisa digunakan sebagai model untuk meningkatkan kinerja anggota secara efektif, maka gaya kepemimpinan yang mampu memberdayakan merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang ideal (Fachrunnisa *et al.*, 2019; Guinan *et al.*, 2019; Teruna & Ardiansyah, 2021). Konsep kepemimpinan yang memberdayakan dapat dikatakan suatu spektrum yang melingkupi gaya kepemimpinan transformasional yang terlebih dulu ada (Kissi *et al.*, 2013; S. Kim *et al.*, 2019; Kawiana *et al.*, 2020; Purwanto *et al.*, 2021).

Spektrum kepemimpinan yang *Empowering leadership* adalah gaya kepemimpinan yang selalu mengutamakan pemberdayaan karyawannya. Atasan dengan *spectrum* ini berkonsentrasi untuk memberi motivasi kepada bawahannya dengan cara memahami mereka tentang perilaku dan keinginan mereka, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan (Fischer *et al.*, 2017; Hermanto & Srimulyani, 2022; Teruna & Ardiansyah, 2021). Meskipun gaya kepemimpinan seperti ini mirip dengan gaya kepemimpinan delegatif, seorang pemimpin juga memberikan motivasi selama proses pembagian tugas atau progress dari penyelesaian tugasnya tersebut dan bukan sekedar sebatas mendelagasikan tugas saja tetapi cenderung mengefektifkan dan mengefisiensikan kinerja anggotanya (Cheong *et al.*, 2019). Variabel kepemimpinan yang memberdayakan pegawai dan OCB penting diteliti terlebih

bagi Lembaga Kepolisian khususnya Korps Brimob Polri yang saat ini juga terus berbenah dalam upaya penegakan hukum dan pelayanan terhadap masyarakat agar kepercayaan masyarakat semakin meningkat, terlebih pada saat ini dimana teknologi menjadi alat yang sangat vital dan mengalami transformasi dari pelayanan manual ke teknologi secara instan, terbuka, cepat dan semakin kompleks (Sukadana & Mahyuni, 2021).

Komjen Pol Drs. Anang Revandoko, M.I.Kom (Komandan Korps Brimob Polri) dalam *Commander wish* pada Perwira/Bintara Korbrimob Polri tanggal 22 Juli 2022 menyatakan “berdasarkan temuan faktual bahwa masih ada anggota Brimob yang berorientasi materi, berhitung untung atau rugi, pribadi yang rapuh, mudah dipengaruhi, tidak tahan di tempa dan menghindari kesulitan” (Redaksi, 2022). Sejatinnya peran Perwira/Bintara Korbrimob bagi alumni Seta Brimob adalah 1. berperan sebagai Senior yang mampu mengasuh dan mengayomi juniornya sehingga tahu permasalahan junior/anggota sehingga dapat memberikan solusi, 2. sebagai mentor dapat mengarahkan ke kehidupan yang baik, bisa menjadi contoh yang ideal dan berani menegur juniornya apabila melakukan pelanggaran serta 3. sebagai atasan mampu memberikan perintah dan arahan tugas yang jelas, menjadi role model untuk memacu motivasi, menjadi *linking-pin* atasan dan berani memberi sanksi.

Fenomena temuan empiris yang diungkapkan oleh Dankorbrimob Polri diatas yaitu adanya temuan faktual masih ada anggota Brimob yang berorientasi materi, berhitung untung atau rugi, pribadi yang rapuh, mudah dipengaruhi, tidak tahan di tempa dan menghindari kesulitan hal ini patut dipertanyakan bagaimana *Organizational Citizenship Behavior/OCB* anggota Brimob? Artinya masih ada OCB anggota brimob yang masih rendah, bertugas masih belum sukarela/ikhlas karena masih berorientasi materi dan untung rugi padahal tuntutan tugas Korbrimob Polri dalam menanggulangi kejahatan berintensitas tinggi memerlukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi, bagaimana peran pemimpin/Komandan mulai tingkat Danru ke atas sebagai senior, mentor dan atasan? Artinya tingkat gaya kepemimpinan yang mampu memberdayakan masih rendah.

Indrawiani *et al.*, (2018); Setiyawan, (2021); Alshaabani *et al.*, (2021); Ali *et al.*, (2018); Kamoga & Nantamu, (2022); Khian & Bernarto, (2021) dalam penelitiannya yang meneliti persepsi dukungan organisasi (POS) terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) menemukan POS berpengaruh signifikan positif terhadap OCB. Jiang *et al.* (2019); Alzahrani & Alzahrani (2020); Shahab *et al.* (2018); Lee *et al.* (2018) yang meneliti pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan (EL) terhadap OCB dengan membuktikan pengaruh signifikan positif *empowering leadership* terhadap OCB. Zaman & Bilal (2021); Wijaya (2021); Idzna *et al.* (2021) yang meneliti pengaruh kepribadian proaktif (PP) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) yang menunjukkan bahwa *proactive personality* berpengaruh signifikan positif pada OCB. Dalam penelitian lainnya menemukan hal yang sama yaitu ada pengaruh langsung PP terhadap OCB pegawai rumah sakit swasta di Turki (Bozdogan, 2021).

Berdasarkan sintesa penelitian-penelitian yang relevan tersebut maka ditemukan *literature gap* less studied peran variabel mediasi yaitu tidak ditemukannya atau minimnya peran variabel mediasi LMX pada pengaruh POS terhadap OCB dan pengaruh EL terhadap OCB serta pengaruh PP terhadap OCB sehingga peneliti menyimpulkan secara umum bahwa *literature gap* penelitian ini adalah *less studied* peran variabel mediasi, belum ditemukannya atau minimnya peran mediasi *Leader Member exchange* dari hubungan *Perceived Organizational Support*, *Empowering Leadership* dan *Proactive Personality* pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan review artikel yang relevan maka peneliti menyimpulkan secara umum bahwa *literature gap* penelitian ini adalah kategori rekomendasi. Berdasarkan saran dari penelitian Alshaabani *et al.* (2021) agar memodifikasi model penelitian dan menambah variabel-variabel lain termasuk variabel mediasi untuk penelitian selanjutnya dan Götz *et al.* (2020) menyarankan agar mengeksplorasi peran konstruksi yang berfokus pada organisasi, seperti POS, maka penelitian yang akan dilakukan saat ini menambah variabel bebas yaitu *Perceived Organizational Support* (POS), *Empowering Leadership* (EL) dan *Proactive Personality* (PP) serta variabel mediasi yaitu LMX.

Indrawiani (2018) meneliti pengaruh POS terhadap OCB pada pegawai Satuan Polisi Pamong praja dengan hasil positif dan signifikan, Satuan polisi pamong praja adalah bukan bagian struktur organisasi Kepolisian melainkan ASN (aparatur Sipil Negara) pada Instansi pemerintah daerah (Indrawiani *et al.*, 2018). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kao (2022) yang meneliti hubungan *Team member exchange* (TMX) terhadap OCB dengan hasil positif dilakukan pada Militer di Taiwan (Kao, 2021), pada penelitian saat ini pada institusi Kepolisian hal ini berbeda tugas dan karakteristik dengan unit militer. Berdasarkan penjelasan maupun hasil review pada penelitian yang relevan maka peneliti menyimpulkan tidak menemukan unit analisisnya anggota kepolisian hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan unit analisis pada institusi kepolisian dikategorikan *literature gap* konteks sehingga membuktikan adanya *Literature gap* pada unit analisis institusi kepolisian yaitu Polri pada umumnya dan Korps Brimob pada khususnya.

Hal ini diperkuat dari hasil visualisasi yang dilakukan penelusuran selama rentang 5 tahun terakhir dan baru terlihat sejak tahun 2017-2021 dengan aplikasi *Vos Viewer* tersebut, terlihat bahwa hubungan yang terjadi antar variable dari kode yang ditunjukkan OCB berhubungan langsung dengan *organizational support* dan pemberdayaan, namun berjarak dengan *leader member exchange* dan *proactive personalitiy* serta institusi kepolisian dan bahkan tidak nampak adanya *empowering leadership*. Dari penjelasan diatas maupun hasil review pada penelitian yang relevan dan hasil visualisasi aplikasi *Vos Viewer* maka peneliti menyimpulkan masih minim atau tidak ditemukan unit analisis pada institusi kepolisian khususnya Korps Brimob Polri.

Andrade & Neves, (2022) dalam penelitiannya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Hal ini membuktikan apabila semakin tinggi dukungan organisasi terhadap karyawan maka karyawan tersebut akan berperan ekstra sebagaimana OCB meningkat pula. Dalam penelitian lainnya telah ditemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara POS terhadap OCB (Lin *et al.*, 2016; Indrawiani *et al.*, 2018; Setiyawan, 2021; Kamoga & Nantamu, 2022; Tan *et al.*, 2022). Serta ada hasil temuan berbeda

dalam penelitian Idzna *et al.*, (2021) dan Usada & Rachmawati, (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengaruh antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tidak signifikan. Dari beberapa hasil penelitian yang meneliti pengaruh POS terhadap OCB menunjukkan inkonsistensi hasil penelitian, hal ini membuktikan adanya *literature gap* hasil kontradiksi.

Echebiri & Amundsen, (2020) meneliti pengaruh EL terhadap LMX menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan. Berbeda hasil penelitian yang diuji oleh Widodo, (2017) dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa EL tidak berpengaruh terhadap LMX di hotel Gorontalo. Hal ini menuntut penerapan kepemimpinan yang memberdayakan agar menghasilkan kebaikan organisasi maka pemimpin tersebut melibatkan karyawan dengan meminta pendapat mereka, karena keputusan yang dibuat akan mempengaruhi para karyawan (Widodo, 2017).

Hasil review artikel yang relevan bahwa ditemukan hasil *literature gap* hasil kontradiksi dari pengaruh POS terhadap OCB ada yang signifikan dan tidak signifikan, pengaruh EL terhadap LMX ada yang signifikan dan tidak signifikan serta pengaruh LMX terhadap OCB ada efek langsung dan tidak ada efek langsung, hal ini membuktikan adanya *literature gap* hasil kontradiksi dan memerlukan respon penelitian saat ini untuk menindaklanjuti melalui penelitian baru agar ditemukan konfirmasi hasil penelitian sehingga memberikan jaminan konsistensi hasil penelitian.

Organisasi dengan kepemimpinan yang memberdayakan, persepsi dukungan organisasi yang kuat dan Kepribadian Proaktif anggotanya melalui peran hubungan/interaksi pimpinan dengan kondisi baik dan berkualitas akan merangsang lahirnya perilaku ekstra peran (*Organizational Citizenship Behavior*) dalam diri anggota organisasi hal ini penting bagi pencapaian kinerja maksimal organisasi khususnya instansi Kepolisian yaitu Korps Brimob Polri.

Merujuk pada fenomena empiris atau permasalahan ditemukan anggota Brimob yang berorientasi materi, berhitung untung rugi artinya tidak aikhlas, adanya pelanggaran di lembaga kepolisian khususnya pelanggaran anggota Korps Brimob Polri dan demotivasi anggota atas pelaksanaan tugas Korps

Brimob Polri dan lemahnya persepsi dukungan organisasi serta *research gap* yang bersumber dari *literature gap* maka peneliti menemukan bahwa penelitian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditinjau dari perspektif peran interaksi atasan bawahan yang dikaitkan pada pengaruh dukungan organisasi, pemimpin yang memberdayakan dan juga faktor internal terkait kepribadian proaktif masih sangat terbatas dan belum banyak dilakukan terhadap institusi kepolisian khususnya Korps Brimob Polri sehingga berdasarkan fenomena tersebut selanjutnya peneliti mengadakan penelitian ini yakni “Pengaruh *Perceived Organizational Support, Empowering Leadership* dan *Proactive Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimediasi *Leader Member Exchange* pada anggota Korps Brimob Polri”

1.2 Pembatasan Penelitian

Perilaku organisasional banyak dipengaruhi dari beberapa faktor, baik dari faktor internal serta eksternal. Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas Korps Brimob Polri dari berbagai aspek sangat kompleks, permasalahan utama yaitu masalah manajemen sumber daya manusia yaitu sumber daya anggota. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *Leader Member Exchange, Transformasional Leadership, Perceived organizational support, Person Organization Fit, Work Engagement, Empowering Leadership* dan *Proactive Personality, Patriotisme*, Gaya kepemimpinan etik, etika profesi, patriotisme, kepuasan kerja, kepribadian, disiplin, budaya organisasi, dan motivasi serta faktor-faktor lainnya. Namun disertasi ini hanya membatasi masalah pada skala kecil yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) anggota Korps Brimob Polri. Berdasarkan konseptual OCB dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu OCBI dan OCBO, *organizational citizenship behaviors toward individuals* (OCBI), *organizational citizenship behavior toward the organizations* (OCBO).

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang di atas, maka penelitian ini dibatasi dari masalah-masalah yang berhubungan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Leader Member Exchange*

(*LMX*), *Perceived Organizational Support (POS)*, *Empowering Leadership (EL)* dan *Proactive Personality (PP)*. Selanjutnya penelitian saat ini dibatasi juga dalam unit analisis termasuk respondennya yaitu pada satuan kerja Korps Brimob Polri.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari permasalahan yang dikemukakan diatas dan pembatasan penelitian maka disusun suatu pertanyaan penelitian antara lain :

1. Apakah *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh terhadap OCBI-OCBO anggota Korps Brimob Polri?
2. Apakah *Empowering Leadership (EL)* berpengaruh terhadap OCBI-OCBO anggota Korps Brimob Polri?
3. Apakah *Proactive Personality (PP)* berpengaruh terhadap OCBI-OCBO anggota Korps Brimob Polri?
4. Apakah *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh terhadap *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri?
5. Apakah *Empowering Leadership (EL)* berpengaruh terhadap *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri?
6. Apakah *Proactive Personality (PP)* berpengaruh terhadap *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri?
7. Apakah *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh terhadap OCBI-OCBO anggota Korps Brimob Polri?
8. Apakah *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh terhadap OCBI-OCBO dimediasi *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri?
9. Apakah *Empowering Leadership (EL)* berpengaruh terhadap OCBI-OCBO dimediasi *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri?

10. Apakah *Proactive Personality (PP)* berpengaruh terhadap OCBI-OCBO dimediasi *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri?

1.4 Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini tujuannya yaitu untuk mengetahui, menguji, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh langsung *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap OCBI-OCBO anggota Korps Brimob Polri.
2. Pengaruh langsung *Empowering Leadership (EL)* terhadap OCBI-OCBO anggota Korps Brimob Polri.
3. Pengaruh langsung *Proactive Personality (PP)* terhadap OCBI-OCBO anggota Korps Brimob Polri.
4. Pengaruh langsung *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri.
5. Pengaruh langsung *Empowering Leadership (EL)* terhadap *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri.
6. Pengaruh langsung *Proactive Personality (PP)* terhadap *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri.
7. Pengaruh langsung *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap OCBI-OCBO anggota Korps Brimob Polri.
8. Pengaruh tidak langsung *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap OCBI-OCBO dimediasi *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri.
9. Pengaruh tidak langsung *Empowering Leadership (EL)* terhadap OCBI-OCBO dimediasi *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri.
10. Pengaruh tidak langsung *Proactive Personality (PP)* terhadap OCBI-OCBO dimediasi *Leader Member Exchange (LMX)* anggota Korps Brimob Polri.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat pada sejumlah pihak yaitu :

1. Teoritis

Penelitian ini kiranya bermanfaat secara teoritis yaitu sebagai sumbangsih pengetahuan terkait hubungan *Perceived Organizational Support*, *Empowering Leadership* dan *Proactive Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimediasi *Leader Member Exchange* pada anggota Korps Brimob Polri. Hasil penelitiannya semoga bisa dijadikan referensi dan pengetahuan guna pengembangan bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia hingga konsep keilmuan teori peran LMX terhadap OCB. Selanjutnya hasil penelitian ini mampu dimanfaatkan sebagai petunjuk bagi peneliti selanjutnya dalam menemukan hal-hal baru dalam lingkup ilmu manajemen SDM.

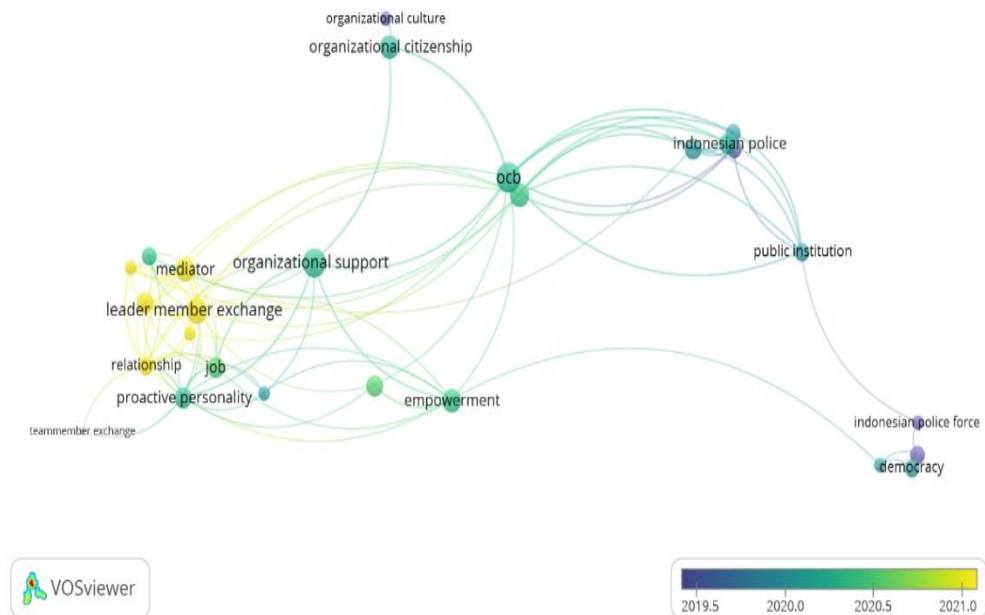
2. Praktis

Penelitian ini pula dapat bermnafaat secara praktis yaitu menambah referensi dan informasi untuk sejumlah praktisi khususnya pihak lembaga Kepolisian dalam aplikasi di lapangan dengan berfokus pada variable riset ini dan diharapkan juga nantinya bisa menjadi masukan untuk perbaikan lembaga POLRI. Sedangkan bagi Pimpinan Polri khususnya Pimpinan Korps Brimob Polri sebagai bahan kebijakan dalam mengambil keputusan guna meningkatkan Perilaku kewargaan organisasi (OCB) anggota dalam peran teori pertukaran sosial dalam hal ini teori *leader member exchange* sehingga kinerja tugas meningkat bagi Instansi Polri dan Korps Brimob Polri. Sedangkan bagi peneliti lainnya dapat memberikan gambaran model konseptual hubungan *Perceived Organizational Support*, *Empowering Leadership* dan *Proactive Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan dimediasi *Leader Member Exchange*.

1.6 State Of The Art

Dalam menunjukkan *State of the Art* dapat melihat dari *litrature gap* dan dapat dibantu menggunakan penelusuran *litrature review* dari penelitian yang relevan. Hasil kajian dapat menunjukkan adanya perbedaan dari berbagai penelitian terdahulu, sehingga menjadi dasar untuk penentuan posisi penelitian saat ini. Oleh sebab itu, *State of the Art* yang disusun bisa mengungkapkan *novelty* dari penelitian-penelitian terdahulu (Intan Ahmad, 2019).

State of the art pada penelitian ini, peneliti sudah melakukan observasi dan pencarian belum pernah ada melakukan penelitian sesuai dan persis terkait variable yang tertuang dalam judul pengaruh *Perceived Organizational Support, Empowering Leadership* dan *Proactive Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimediasi *Leader Member Exchange* pada anggota Korps Brimob Polri dan bahkan pertama kali di Polri umumnya dan Korps Brimob Polri pada khususnya. Hal ini juga dibuktikan berdasar hasil penelusuran dari aplikasi *Vos Viewer* berikut :



Gambar 1.1 Hasil *visualisasi Vos viewer*

Berdasarkan gambar 1.1 tersebut, terlihat bahwa hubungan yang terjadi antar variable dari kode yang ditunjukkan OCB berhubungan langsung dengan *organizational support* dan pemberdayaan, namun berjarak dengan *leader*

member exchange dan *proactive personalitiy* dan bahkan tidak nampak adanya *empowering leadership*, hal ini dilakukan penelusuran selama 5 tahun terakhir dan baru terlihat sejak tahun 2019-2021. Artinya penelitian terkait judul penulis masih terbuka luas untuk dilakukan kajian lebih lanjut.

Selain dengan bantuan aplikasi *Vos Viewer* dalam melakukan penelusuran *state of the art*, penelitian ini juga mendapatkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai teori pembanding dengan teori-teori pada variabel yang di bahas yaitu berdasarkan hasil riset sebelumnya ditemukan bahwa karyawan dengan OCB yang baik akan selalu membantu *corporate* guna mencapai visi misi dan tujuan *corporate* tersebut (R. Batilmurik *et al.*, 2020). Noviana (2019) menyatakan kepribadian menunjukkan efek positif yang signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun POS menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan pada OCB, namun POS berpengaruh tidak langsung pada OCB melalui profesionalisme (Tursanurohmad, 2019).

Pada riset sebelumnya pula, dikaji tentang OCB karyawan yang minim dari berbagai anteseden terkait dengan rasa percaya terhadap atasan (Badu, Q & Djafri, 2017; Sukoco *et al.*, 2020), tingkat kepuasan kerja. (Guzeller & Celiker, 2019; Iswiarto & Soliha, 2019), beban kerja yang dijalani, (J. L. Farh *et al.*, 2007; Leung, 2017; Silaban *et al.*, 2021) persepsi terhadap tugas dan pekerjaannya (Lindsay, 2010; Purwanto *et al.*, 2020; Sumarhadi, 2021) dan berbagai masalah personal yang melingkupinya. Namun dalam penelitian ini, *novelty* yang akan peneliti kaji adalah apakah ada pengaruh langsung dan tidak langsung dari *Perceived Organizational Support*, *Empowering Leadership* dan *Proactive Personality* pada *Organizational Citizenship Behavior* dengan peran mediasi dalam kaitan interaksi atasan bawahan (*Leader Member Exchange*) yang belum ada penelitiannya terlebih dalam unit analisis anggota Korps Brimob Polri, karena ini baru pertama kalinya dilakukan di Lembaga Kepolisian.