



## Analisis Legitimasi Diri dalam Budaya Organisasi Kepolisian: Studi Literatur

Supraptono\*, Untung Muhdiarta

Program Doktor Ilmu Sosial Program Pascasarjana Universitas Cenderawasih, Indonesia

\*E-mail Korespondensi Penulis: [supraptono38.st@gmail.com](mailto:supraptono38.st@gmail.com)

### ARTICLE INFO

**Keywords:**

*Self Legitimacy, Organizational Culture, Endogenous Factors, Exogenous Factors, Police Organization*

**How to Cite:**

Supraptono, Muhdiarta, U. (2024). Analisis Legitimasi Diri dalam Budaya Organisasi Kepolisian : Studi Literatur. *Jurnal Ekologi Birokrasi*, 12(3): 197-209.

**DOI:**

10.31957/jeb.v12i3.4200

### ABSTRACT

*This article aims to conceptually examine the sources of self-legitimacy from endogenous (internal to the organization) and exogenous (external to the police organization) factors. The novelty of this article is that the background characteristics of self-legitimacy have not been highlighted in previous studies. It would be a significant plus if future empirical research on police self-legitimation considered both endogenous and exogenous effects. Such scientific advances can help identify effective levers to achieve desired changes in policing. The methodology used in this research is qualitative, using a literature review approach. The steps used in qualitative data analysis include the stages of data reduction, data presentation, conclusion drawing or verification. The research shows that most police work is not focused on law enforcement, but consists of various social services of self-legitimization. The source of self-legitimation in this study shows that there is a link between police officers' self-legitimation and organizational culture.*

Copyright © 2024 JEB. All rights reserved.

## INFO ARTIKEL

### **Kata Kunci:**

Legitimasi Diri, Budaya Organisasi, Faktor Endogen, Faktor Eksogen, Organisasi Kepolisian

### **Cara Mengutip:**

Suprptono, Muhdiarta, U. (2024). Analisis Legitimasi Diri dalam Budaya Organisasi Kepolisian : Studi Literatur. *Jurnal Ekologi Birokrasi*, 12(3): 197-209.

### **DOI:**

10.31957/jeb.v12i3.4200

## ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual menyangkut sumber legitimasi diri dari faktor endogen (internal organisasi) dan faktor eksogen (lingkungan luar organisasi kepolisian). Kebaharuan artikel ini adalah pada karakteristik latar belakang legitimasi diri ini tidak banyak menjadi sorotan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Artikel ini akan menjadi nilai tambah substansial apabila penelitian empiris selanjutnya tentang legitimasi diri polisi mempertimbangkan dampak endogen dan eksogen. Kemajuan ilmiah semacam itu dapat berkontribusi untuk mengidentifikasi tuas yang efektif untuk mencapai perubahan yang diinginkan dalam kepolisian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi literatur. Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis data kualitatif meliputi tahap reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan polisi tidak terfokus pada penegakan hukum tetapi terdiri dari berbagai layanan sosial legitimasi diri. Sumber legitimasi diri dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara legitimasi diri petugas kepolisian dengan budaya organisasi.

Hak Cipta© 2024 JEB. Seluruh Hak Cipta.

## 1. Pendahuluan

Dalam ilmu sosial, konseptualisasi legitimasi modern umumnya didasarkan pada Max Weber (Beetham,1991; Tyler, 2004; Bottoms & Tankebe, 2012). Weber (1978) konseptualisasi berpusat pada keyakinan warga negara tentang rezim tertentu. Artinya, legitimasi diperoleh ketika warga negara percaya bahwa pemerintah memiliki hak untuk mendikte 'perilaku yang pantas' kepada mereka. Pendekatan ini sering digambarkan sebagai legitimasi empiris: legitimasi suatu rezim atau pemerintah dianggap berasal dari pihak ketiga atau dari warga negara. Weber (1978) mengkonseptualisasikan legitimasi dalam hal sumber-sumber yang mengarah pada stabilitas dan otoritas, dan legitimasi melekat pada kepatuhan warganegara pada otoritas negara. Weber lebih lanjut membedakan tiga cara untuk mencapai hal ini; dengan otoritas hukum atau berdasarkan sistem aturan, otoritas tradisional; dan otoritas karismatik; berdasarkan karisma seorang pemimpin.

Sejalan perubahan paradigma polisi sipil atau non-militer yang berfungsi menjalankan salah satu fungsi pemerintahan, maka kedudukan kepolisian dalam organisasi negara menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh dominan dalam penyelenggaraan kepolisian secara proporsional dan professional sebagai syarat pendukung terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*). Pemerintahan yang baik dapat terwujud manakala didukung oleh penyelenggara fungsi pemerintahan yang baik. Dengan demikian penyelenggaraan kepolisian yang menjalankan salah satu fungsi pemerintahan akan dapat mendukung pemerintahan yang baik bila terwujud kepolisian yang baik (*good police*).

Davis (dalam Lako, 2004) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan

berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan Mangkunegara & Prabu (2005:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkahlaku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Selanjutnya Robbins (dalam Tampubolon, 2004) berpendapat budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya. Sedangkan menurut Scein (dalam Stoner & Freeman, 1995) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah- masalah tersebut.

Pengertian organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Waldo (2013), bahwa organisasi adalah struktur antar hubungan pribadi yang berdasarkan atas wewenang formal dan kebiasaan di dalam suatu sistem administrasi. Dengan demikian hubungan antara kepolisian pusat dan daerah sebagai hubungan yang berdasarkan atas wewenang formal dan sistem administrasi, artinya wewenang yang melekat berdasarkan ketentuan undang-undang untuk mengatur, melaksanakan tugas dan wewenang organisasi yang tersusun dalam satu sistem administrasi. Asumsi dasar tentang organisasi ini sebagaimana dikemukakan oleh para pemikir aliran struktural modern, seperti Tom Bum, Stalker, Peter M. Blau dan beberapa pendukung lainnya, bahwa organisasi adalah merupakan suatu institusi yang rasional dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku organisasi yang rasional dapat dicapai dengan baik melalui suatu sistem aturan yang jelas dan otoritas yang formal. Atas dasar asumsi tersebut dapat dicermati, bahwa organisasi Kepolisian adalah institusi rasional yang eksistensinya untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dan memiliki otoritas sesuai yang diatur dalam peraturan perundangundangan. Hal ini untuk memudahkan pengendalian organisasi akan tetapi resiko dari penjenjangan susunan organisasi ini menjadikan sistem pengendalian bercorak komando, sehingga akan dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan wewenang Kepolisian sebagai pengemban profesi (Danendra, 2013).

Selain itu, pembahasan mengenai legitimasi diri menyangkut keyakinan pemegang kuasa dalam memvalidasi secara moral otoritas mereka (Bottoms & Tankebe, 2012). Konsekuensi dari legitimasi diri yang timpang maupun seimbang pada petugas polisi telah dipetakan dengan cukup baik. Petugas dengan legitimasi diri yang seimbang pada keadilan moral otoritas tampaknya lebih berorientasi pada demokrasi. Hal ini memungkinkan para petugas polisi lebih mungkin untuk bertindak secara prosedural (Bradford & Quinton, 2014; Tankebe, 2018). Sebaliknya, para peneliti berpendapat bahwa praktik manajemen organisasi yang buruk cenderung mengakibatkan stigma masyarakat terhadap polisi menjadi negatif (Bradford & Quinton, 2014; Tankebe & Meško, 2015; Nix & Wolfe, 2017; Wolfe & Nix, 2017; Tankebe, 2018; Trinkner et al., 2019). Namun, ada lebih banyak ambiguitas tentang latar belakang legitimasi diri. Bottoms & Tankebe (2012; 2013) menyarankan beberapa rute potensial, mengembangkan legitimasi diri, seperti: kerangka hukum fungsi mereka, interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kebutuhan untuk membangun

identitas sosial yang positif, dan berbagi nilai yang harmonis dengan masyarakat. Namun, sedikit penelitian telah dilakukan terhadap sumber-sumber yang digunakan petugas polisi untuk membenarkan konsep legitimasi diri para petugas kepolisian, dan bagaimana hal itu dapat membentuk peran mereka dalam menjalankan tugas (Tankebe, 2010; Bottoms & Tankebe, 2012; Gau & Paoline, 2019).

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual menyangkut sumber legitimasi diri dan budaya organisasi. Kebaharuan artikel ini adalah pada karakteristik latar belakang legitimasi diri ini tidak banyak menjadi sorotan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Artikel ini akan menjadi nilai tambah substansial apabila penelitian empiris selanjutnya tentang legitimasi diri polisi mempertimbangkan dampak endogen dan eksogen. Kemajuan ilmiah semacam itu dapat berkontribusi untuk mengidentifikasi tuas yang efektif untuk mencapai perubahan yang diinginkan dalam kepolisian. Adapun fokus pembahasan untuk menilik konsep dan praktik legitimasi diri dibahas dalam kaitannya dengan makna organisasi kepolisian, kemudian budaya organisasi memengaruhi sikap dan tindakan petugas kepolisian.

## **2. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan alasan, untuk memahami perspektif legitimasi diri melalui pembacaan yang ketat pada literatur-literatur penelitian sehingga tercapai tujuan yang dimaksud data dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi dalam bentuk sifat yang tidak dapat diukur besar kecilnya. Sedangkan sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Berikut ini adalah literatur yang menjadi inti dalam penelitian ini.

Tabel. Literatur Teori Legitimasi Diri dan Budaya Organisasi

<b>Penulis/Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Isi yang Direview</b>
Justice Tankebe /2010	Legitimation and Resistance: Police Reform in the (un) making	Korelasi Sumber legitimasi diri dan budaya organisasi
Justice Tankebe /2014	Rightful authority: Exploring the structure of police self-legitimacy	Legitimasi diri berdasarkan posisi kekuasaan
Ben Bradford/ 2016	Stop and search and police legitimacy	Nilai dan Budaya Organisasi
Ida Bagus Kade Danendra/ 2012	Kedudukan dan Fungsi Kepolisian dalam Struktur Organisasi Negara Republik Indonesia	Dasar Hukum dan struktur organisasi kepolisian
John M. Jermier, John W. Slocum, Jr., Louis W. Fry, Jeannie Gaines/1991	Organizational subcultures in a soft bureaucracy: Resistance behind the myth and facade of an official culture	Perbandingan budaya resmi organisasi dengan subbudaya (moralitas di lapangan)

Bethan Loftus/ 2009	Police occupational culture: classic themes, altered times	Pengaruh perubahan etos budaya terhadap budaya organisasi tradisional
TA Hariyono, Muhammad Uskiansyah, Devi Rusvitawati, Syamsuddinnor, Arfie Yasrie/ 2021	Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja personil polri pada kepolisian sektor banjarmasin tengah kota Banjarmasin	Budaya organisasi kepolisian dan kinerja
Mohammad Bagus Kurniawan, Roos Yuliaslina/2021	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota korps brimob polri	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi
Justice Tankebe /2010	Legitimation and Resistance: Police Reform in the (un) making	Korelasi Sumber legitimasi diri dan budaya organisasi
Justice Tankebe /2014	Rightful authority: Exploring the structure of police self-legitimacy	Legitimasi diri berdasarkan posisi kekuasaan
Ben Bradford/ 2016	Stop and search and police legitimacy	Nilai dan Budaya Organisasi
Ida Bagus Kade Danendra/ 2012	Kedudukan dan Fungsi Kepolisian dalam Struktur Organisasi Negara Republik Indonesia	Dasar Hukum dan struktur organisasi kepolisian
John M. Jermier, John W. Slocum, Jr., Louis W. Fry, Jeannie Gaines/1991	Organizational subcultures in a soft bureaucracy: Resistance behind the myth and facade of an official culture	Perbandingan budaya resmi organisasi dengan subbudaya (moralitas di lapangan)
Bethan Loftus/ 2009	Police occupational culture: classic themes, altered times	Pengaruh perubahan etos budaya terhadap budaya organisasi tradisional

Sumber: Olah Data Peneliti, 2023

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data dalam bentuk kualitatif yaitu data penjelasan dari sumber utama. Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif dapat berupa data pengamatan dan dokumentasi. Ditinjau dari cara pemerolehannya, data penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh, dikelola, dan disajikan oleh pihak lain dan biasanya dalam bentuk publikasi atau jurnal. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data dalam bentuk dokumentasi berupa jurnal-jurnal internasional yang berkaitan dengan tema penelitian.

Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam analisis data kualitatif meliputi tahap reduksi data; merupakan upaya peneliti dengan jalan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data, pengabstrakan dari transformasi data besar yang muncul dari catatan-catatan tertulis. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data berupa dokumentasi, observasi terhadap berbagai literatur, setelah semuanya terkumpul peneliti melakukan analisis sekaligus memilih mana data yang diperlukan dan mana yang tidak sehingga dalam penelitian memperoleh data yang akurat terkait dengan konsep legitimasi diri. Tahap penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang sudah direduksi. Hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti melihat gambaran secara keseluruhan dari data penelitian. Terakhir, tahap penarikan kesimpulan/verifikasi, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, kemudian peneliti mengambil kesimpulan yang bersifat sementara sambil mencari data pendukung. Pada tahap ini, peneliti melakukan pengkajian tentang kesimpulan yang telah diambil dengan data pembanding teori tertentu. Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat kebenaran hasil analisis yang melahirkan simpulan yang dapat dipercaya. Dengan kata lain makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **3.1. Legitimasi Diri**

Beetham (2013) menganggap legitimasi empiris memiliki fokus yang terlalu sempit, karena Weber, sambil menekankan kepercayaan warga pada rezim tertentu, mengabaikan faktor-faktor yang memberi orang alasan yang cukup meyakinkan. Beetham (2013) menyatakan bahwa otoritas negara adalah sah jika sesuai dengan aturan yang ditetapkan, aturan tersebut dapat dibenarkan dengan mengacu pada kepercayaan yang dianut baik oleh kelompok dominan maupun kelompok inferior. Selain kerangka hukum di mana otoritas harus ditanamkan, menurut Beetham ada kebutuhan akan kerangka nilai bersama antara pemimpin dan warga negara. Kedua kelompok harus percaya bahwa pemegang otoritas dan warga negara dihubungkan oleh komunitas kepentingan, dan bahwa distribusi otoritas tidak hanya melayani yang berkuasa tetapi juga warga negara. Beetham berpendapat bahwa warga negara harus secara aktif menunjukkan keyakinan mereka pada legitimasi otoritas melalui tindakan persetujuan yang melampaui kepatuhan. Artinya, warga negara memiliki kebebasan untuk memberikan kritik atau usulan untuk memperbaiki relasi antara pemerintah dengan mereka.

Legitimasi sekarang menjadi topik yang mapan dalam kriminologi, tetapi sebaliknya sedikit yang diketahui tentang dimensi legitimasi pemegang otoritas atau legitimasi diri (Tyler, 1990; Tankebe, 2014). Weber (1978) berpendapat bahwa pemegang otoritas akan percaya pada legitimasi diri jika otoritas mereka benar secara formal dan legal, sehingga menempatkan legalitas di pusat pengembangan legitimasi diri. Weber dan Beetham menaruh perhatian pada dimensi legitimasi pemegang otoritas. Weber berpendapat bahwa mereka yang berkuasa juga harus meyakinkan diri mereka sendiri bahwa mereka pantas mendapatkan otoritas. Sementara Beetham menunjukkan bahwa kita dapat memperdalam konsep legitimasi dengan memeriksa legitimasi diri. Dalam hal ini, Beetham mengacu pada perspektif Rodney Barker (2001), yang berpendapat bahwa mereka yang berkuasa pertama-tama dan terutama akan meyakinkan diri mereka sendiri tentang legitimasi mereka dalam otoritas dan bahwa mereka mencapai hal ini khususnya menginterpretasikan diri dengan identitas yang membedakan mereka dari masyarakat biasa.

### 3.2. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian pada beberapa literatur yang berkaitan dengan budaya organisasi Kepolisian yang memengaruhi sikap dan legitimasi diri petugas menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja. Pendapat ini dikemukakan oleh Kurniawan & Yuliastini (2021) melalui penelitiannya di korps Brimob Polri. Lebih lanjut menurut Kurniawan & Yuliastini (2021) budaya organisasi menekankan bahwa anggota organisasi harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan mereka di kembangkan untuk mempunyai rasa memiliki organisasi tempat mereka bekerja. Pada poin ini, maka budaya organisasi memiliki muatan nilai yang ditransmisikan kepada anggota organisasi untuk menentukan sikap dan tindakan yang akan dilakukan, termasuk menuntut adanya kepatuhan dari anggota organisasi.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Hariyono et al. (2021) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang selaras dengan kinerja para anggota kepolisian. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja personil Polri pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. Berarti secara teoritis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ialah searah. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi (Lako, 2004). Hal yang sama juga diungkapkan Mangkunegara (2005:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkahlaku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

### 3.3. Legitimasi Diri dan Budaya Organisasi

Bottoms & Tankebe (2012; 2013) menekankan sifat dialogis legitimasi diri dan mengidentifikasi warga negara sebagai subjek yang paling penting. Mereka menanamkan legitimasi diri dalam dialog legitimasi yang terjadi antara otoritas personal maupun organisasional, dan publik atau warga negara. Dalam pandangan Bottoms & Tankebe tentang legitimasi diri, secara empiris tercermin dalam perspektif polisi masyarakat memberikan legitimasi kepada petugas polisi sekaligus institusi kepolisian. Hal ini dilakukan melalui persepsi dan pengalaman masyarakat. Pengakuan warga atau non-pengakuan otoritas petugas polisi memiliki pengaruh yang kuat terhadap legitimasi diri petugas juga didukung oleh penulis lain, seperti Wilson (1968), yang menyatakan bahwa petugas polisi mengharapkan pengakuan dan kerja sama dari warga negara, dan jika mereka tidak menerimanya, kepercayaan petugas terhadap posisi otoritas mereka akan goyah. Dari perspektif ini, polisi tidak akan pernah kebal terhadap sikap dan persepsi masyarakat (Tankebe, 2010). Legitimasi yang dibentuk oleh apa yang dipikirkan publik (yakni non-pemegang otoritas) tentang pemegang otoritas tersebut dapat disebut sebagai 'legitimasi diri eksogen'.

Barker (2001) memiliki pandangan berbeda tentang legitimasi diri, dengan alasan bahwa penilaian diri dari mereka yang berkuasa adalah faktor penentu. Otoritas seseorang tidak memerlukan penegasan publik untuk percaya pada legitimasi otoritas mereka. Keyakinan pada legitimasi otoritas mereka berasal dari penerimaan yang terinternalisasi bahwa mereka pantas mendapatkan posisi tertentu berdasarkan

memiliki ciri-ciri khusus (keunikan), dan dikonfirmasi ini oleh otoritas lain (Barker, 2001).

Penulis lain, seperti Coicaud (2002), Di Palma (1991), juga mendukung pentingnya perspektif ini. Visi ini bisa disebut 'legitimasi diri endogen': legitimasi diri atas dasar identifikasi diri dengan posisi otoritas dan mencari penegasan. Barker (2001; 2003) menekankan pentingnya praktik legitimasi, yakni kegiatan simbolik yang memupuk dan mengukuhkan identitas dan otoritas unik pemimpin. Barker berpendapat bahwa praktik-praktik ini terjadi pertama dan terutama di antara para pemimpin itu sendiri; kedua, antara pemimpin dan staf; ketiga, antara pemimpin dan anggota kelompok pemimpin di negara lain, dan antara pemimpin dan warga negara yang kuat; dan keempat, antara pemimpin dan rakyat biasa. Ada beberapa elemen yang mengarah pada keakuratan analisis Barker sehubungan dengan legitimasi diri petugas polisi.

Pertama, kajian empiris legitimasi diri aparat kepolisian menggunakan kriteria dan skala pengukuran yang berbeda (Gau & Paoline, 2019). Kurangnya operasionalisasi jernih membuat sulit untuk menyimpulkan apakah hipotesis eksogen atau endogen memiliki bobot yang lebih spesifik (Gau & Paoline, 2019). Beberapa desain penelitian, seperti dari Jonathan-Zamir dan Harpaz (2014), hanya menggunakan kriteria yang dapat mendukung atau menolak legitimasi diri eksogen, dan dalam penelitian lain tidak ada perbedaan empiris yang dibuat antara sumber legitimasi diri eksogen dan endogen (Gau & Paoline, 2019).

Kedua, beberapa studi etnografi polisi mendukung hipotesis bahwa legitimasi diri adalah aktivitas (sebagian) endogen tanpa secara eksplisit menyebutkannya demikian. Muir (1977) menunjukkan bahwa petugas polisi membangun definisi diri yang independen dari ambiguitas konflik publik dan bersandar pada gagasan tentang diri sebagai penegak hukum yang netral. Muir menekankan pentingnya hubungan dekat dan saling percaya dengan rekan kerja empiris dan menyenangkan sebagai menentukan secara endogen identitas atau legitimasi diri sebagai petugas polisi. Skolnik (1966), Manning (1977), dan Herbert (1996; 2006) menemukan bahwa petugas polisi melegitimasi tindakan merujuk pada 'kebaikan yang lebih tinggi' dan mereka mengakui diri sebagai pelindung masyarakat yang berbudi luhur.

Ketiga, Barker berpendapat bahwa, selain identifikasi dengan identitas profesional, identifikasi dengan organisasi merupakan sumber legitimasi diri yang penting. Beberapa studi, seperti Bradford et al. (2014), dan Bradford & Quinton (2014) menegaskan bahwa identifikasi dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi merupakan sumber legitimasi diri yang substansial.

Keempat, hipotesis Barker bahwa kepercayaan pada keadilan moral otoritas dan identitas profesional terkait secara intrinsik didukung oleh literatur substansial tentang harga diri dan identitas profesional. Identitas profesional adalah identitas sosial yang penting (Schein, 1978; Ibarra, 1999) bagian dari konsep diri berasal dari diri mereka sebagai bagian kelompok sosial tertentu (Tajfel, 1982). Keanggotaan kelompok sosial tertentu berkontribusi pada kemampuan seseorang untuk menilai orang dan situasi, memberikan rasa memiliki dan sangat mempengaruhi harga diri. Poin ini mengungkapkan bahwa sejauh mana seseorang mengalami koherensi antara citra diri yang ideal dan citra diri yang sebenarnya (Cohen, 1959; 1987). Identitas profesional penting dalam mengembangkan dan mempertahankan citra diri yang positif, dan organisasi berperan mengatur citra diri individu-individu di dalamnya (Festinger, 1954; Brockner, 1988; Pierce et al., 1989; Pierce & Gardner, 2004; Hotho, 2008). Ketika seseorang mendaftar dalam pendidikan polisi, hal tersebut berarti lebih

dari sekadar mendapatkan akses ke pekerjaan tertentu, tetapi juga kebutuhan untuk mendefinisikan identitas individu (Kleinig, 1996). Identifikasi 'Saya adalah polisi' dan atribusi karakteristik positif terhadap identitas profesional tersebut merupakan elemen yang menentukan dimana petugas polisi memperoleh legitimasi diri.

Kelima, beberapa studi empiris tentang legitimasi diri mengarah pada legitimasi diri endogen. Bradford dan Quinton (2014) menemukan bahwa sumber legitimasi diri yang paling krusial adalah identifikasi dengan organisasi seseorang. Tankebe (2018), Tankebe & Meško (2015), dan White et al. (2020) menemukan bahwa legitimasi diri terutama didasarkan pada keselarasan moral dengan dukungan rekan kerja. Sebaliknya, penilaian petugas polisi tentang sejauh mana publik memvalidasi otoritas mereka tampaknya memiliki pengaruh yang kecil atau tidak sama sekali terhadap legitimasi diri (Tankebe & Meško, 2015; Tankebe, 2018). Studi-studi ini mengkonfirmasi pentingnya legitimasi diri endogen: identifikasi dengan pemimpin yang sama, dan dengan organisasi/profesi adalah yang terpenting, dan opini publik adalah faktor yang dapat diabaikan. Tampaknya penilaian petugas polisi tentang sejauh mana polisi sebagai institusi mengurangi kejahatan tidak berpengaruh pada legitimasi diri mereka (Gau & Paoline, 2019). Hal ini sejalan dengan pandangan Barker bahwa mereka yang berkuasa merasa berhak atas otoritasnya, terlepas dari keefektifan kinerjanya.

#### **4. Kesimpulan**

Proses legitimasi diri tampaknya terkait erat dengan identifikasi dengan identitas profesional dan berdasarkan definisi diri tentang keunikan (moral) dan penegasannya oleh pemegang otoritas lain dalam organisasi yang relevan. Legitimasi diri endogen seperti itu sebagian dapat menjelaskan mengapa karakteristik tertentu dari budaya polisi muncul dan terus ada. Legitimasi diri di antara petugas polisi yang sebagian besar dibangun secara endogen berdasarkan misalnya, gagasan tentang kualitas pribadi yang dominan, dan hampir tidak ada hubungannya dengan konfirmasi masyarakat. Kemudian budaya organisasi Kepolisian yang memengaruhi sikap dan legitimasi diri petugas menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan dan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja personil Polri.

Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi juga memengaruhi legitimasi diri petugas kepolisian. Petugas yang diperlakukan secara adil oleh organisasinya, peluang yang adil untuk promosi, komunikasi yang baik tentang alasan keputusan kebijakan tertentu, kolega dan atasan memperlakukan mereka dengan hormat, cenderung setia kepada tujuan ideal polisi. Dengan kata lain lebih cenderung bertindak dengan cara yang 'adil secara prosedural' dalam berurusan dengan warga negara (Wolfe & Piquero, 2011; Colquitt et al., 2013; Bradford et al., 2014; Bradford & Quinton, 2014; Tankebe, 2014, Van Craen & Skogan, 2017; Maesschalck, 2019).

Sangat mungkin legitimasi diri endogen menjadi titik awal praktik legitimasi lainnya. Kita melihat bagaimana legitimasi diri memengaruhi orientasi normatif terhadap warga negara. Dalam pengertian ini, legitimasi diri merupakan mekanisme pengarahan bersama untuk perilaku atau sikap sebagai petugas polisi. Perspektif legitimasi diri endogen menekankan pentingnya identifikasi dengan organisasi kepolisian dan dengan identitas profesional. Oleh karena itu, sangat penting bagi petugas polisi untuk mencapai legitimasi diri yang seimbang yang tertanam dan

didorong oleh kerangka normatif yang diinginkan. Ketika organisasi kepolisian dan identitas profesional dicangkokkan ke dalam kerangka normatif yang diinginkan, efek positif pada budaya dan perilaku polisi akan diharapkan. Identifikasi yang kuat dengan identitas profesional berarti bahwa bahkan perubahan kecil dalam identitas yang dibangun secara sosial, citra polisi tentang diri mereka sendiri dan peran mereka dalam masyarakat, akan berdampak besar pada sikap petugas polisi.

Penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan polisi tidak terfokus pada penegakan hukum tetapi terdiri dari berbagai layanan sosial (Wilson, 1968; Bayley, 1994, Verwee, 2009). Namun bagi banyak petugas polisi, hal itu tetap menjadi 'raison d'être', primordial dalam identitas profesional mereka dan sangat terkait dengan legitimasi diri mereka (Smith & Gray, 1985; Fielding, 1988, Herbert, 2001; Reiner, 2010). Ketika petugas polisi melihat diri mereka terutama sebagai 'mediator sosial' atau 'pembawa kedamaian', ini akan mempengaruhi perilaku mereka selama interaksi dengan masyarakat dan dapat meningkatkan legitimasi polisi. Reformasi struktural untuk pelatihan polisi dapat memfasilitasi pergeseran dan perluasan identitas profesional tersebut, karena pendidikan, yang secara inheren merupakan proses sosialisasi, menyediakan mekanisme untuk transfer nilai dan gagasan tertentu.

### **Daftar Pustaka**

- Barker, R. (2001). *Legitimizing identities: The self-presentations of rulers and subjects*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bayley, D. H. (1994). *Police for the future*. Oxford: Oxford University Press.
- Beetham, D. (1991). *The legitimation of power*. New York: Palgrave Macmillan.
- Beetham, D. (2013). *The legitimation of power* (2nd ed.). New York: Palgrave Macmillan.
- Bottoms, A., & Tankebe, J. (2012). Beyond procedural justice: A dialogic approach to legitimacy in criminal justice. *The Journal of Criminal Law and Criminology*, 102(1), 119–170.
- Bottoms, A., & Tankebe, J. (2013). A voice within: Power-holders perspectives on legitimacy. In J. Tankebe & A. Liebling (Eds.), *Legitimacy and criminal justice: An international exploration* (pp. 60–82). Oxford: Oxford University Press.
- Bradford, B., et al. (2014). Why do 'the law' comply? Procedural justice, group identification and officer motivation in police organizations. *European Journal of Criminology*, 11(1), 110–131.
- Bradford, B., & Quinton, P. (2014). Self-legitimacy, police culture and support for democratic policing in an English constabulary. *The British Journal of Criminology*, 54(6), 1023–1046.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Boston: Lexington.
- Cohen, A. R. (1959). Some implications of self-esteem for social influence. In C. I. Hovland & J. L. Janis (Eds.), *Personality and persuasibility* (pp. 102–120). New Haven: Yale University Press.
- Coicaud, J. M. (2002). *Legitimacy and politics: A contribution to the study of political right and political responsibility*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Colquitt, J. A., et al. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236.
- Danendra, I. B. K. (2013). Kedudukan dan fungsi kepolisian dalam struktur organisasi negara republik Indonesia. *Lex Crimen*, 1(4).
- Di Palma, G. (1991). Legitimation from the top to civil society: Politico-cultural change in Eastern Europe. *World Politics*, 44(1), 49–80.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140.
- Fielding, N. G. (1988). *Joining forces: Police training, socialization and occupation competence*. London: Routledge.
- Fielding, N. G. (1994). Cop canteen culture. In T. Newburn & E. A. Stanko (Eds.), *Just boys doing business: Men, masculinities and crime* (pp. 46–63). New York: Routledge.
- Gau, M. J., & Paoline, E. A. (2019). Police officers' self-assessed legitimacy: A theoretical extension and empirical test. *Justice Quarterly*, 3(2), 276–300.
- Hariyono, T. A., Uskiansyah, M., Rusvitawati, D., Syamsuddinnor, S., & Yasrie, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja personil polri pada kepolisian sektor Banjarmasin tengah kota Banjarmasin. *Jurnal Al-Tsarwah*, 4(1), 1-14.
- Herbert, S. (1996). Morality in law enforcement: Chasing “bad guys” with the Los Angeles police. *Law & Society Review*, 30(4), 799–818.
- Herbert, S. (2001). ‘Hard charger’ or ‘station queen’? Policing and the masculinist state. *Gender, Place & Culture*, 8(1), 55–71.
- Herbert, S. (2006). Tangled up in blue: Conflicting paths to police legitimacy. *Theoretical Criminology*, 10(4), 481–504.
- Hotho, S. (2008). Professional identity – Product of structure, product of choice: Linking changing professional identity and changing professions. *Journal of Organizational Change Management*, 21(6), 271–724.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.
- Jonathan-Zamir, T., & Harpaz, A. (2014). Police understanding of the foundations of their legitimacy in the eyes of the public: The case of commanding officers in the Israel national police. *The British Journal of Criminology*, 54(3), 469–489.
- Kleinig, J. (1996). *The ethics of policing*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kurniawan, M. B., & Yuliaslina, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota korps Brimob polri. *Public Corner*, 16(1), 58–78.
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan kinerja organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Maesschalck, J. (2019). Creatief met complementariteiten, contradicties en onhaalbaarheden: Een verkenning van vier wegen naar een betere politiezorg.

- In J. Noppe, A. Verhage, K. Van der Vijver, & E. Kolthoff (Eds.), *Politie en legitimiteit* (Vol. 4, pp. 13–29). Maklu: Cahiers Politiestudies.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manning, P. K. (1977). *Police work: The social organization of policing*. Cambridge: The Massachusetts Institute of Technology.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muir, W. K. (1977). *Police: Streetcorner politicians*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Nix, J., & Wolfe, S. E. (2017). The impact of negative publicity on police self-legitimacy. *Justice Quarterly*, 34(1), 84–108.
- Pierce, J. L., et al. (1989). Organisation-based self-esteem: Construct definition, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648.
- Reiner, R. (2010). *The politics of the police* (4th ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organisational needs*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Shearing, C. D. (1981). *Organizational police deviance: Its structure and control*. Toronto: Butterworth.
- Skolnick, J. (1966). *Justice without trial*. New York: John Wiley & Sons.
- Smith, D. J., & Gray, J. (1985). *Police and people in London*. Aldershot: Gower Publishing.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (1995). *Management* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Suwartono. (2014). *Dasar-dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tajfel, H. (1982). *Social identity and intergroup relations*. London: Cambridge University Press.
- Tampubolon, M. P. (2004). *Perilaku keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tankebe, J. (2010). Legitimation and resistance: Police reform in the (un)making. In K. L. Cheliotis (Ed.), *Roots, rites and sites of resistance: The banality of good* (pp. 197–219). New York: Palgrave Macmillan.
- Tankebe, J. (2014). Rightful authority: Exploring the structure of police self-legitimacy. In A. Liebling, J. Shapland, & J. Tankebe (Eds.), *Crime, justice and social order: Essays in honour of A. E. Bottoms* (pp. 1–30). Oxford: Oxford University Press.
- Tankebe, J. (2018). In their own eyes: An empirical examination of police self-legitimacy. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 43(2), 99–116.
- Tankebe, J., & Meško, G. (2015). Police self-legitimacy, use of force, and pro-organizational behavior in Slovenia. In G. Meško & J. Tankebe (Eds.), *Policing*

*in Central and Eastern Europe* (pp. 123–145). Ljubljana: Faculty of Criminal Justice and Security.

- Trinkner, R., Kerrison, E., & Goff, P. A. (2019). The force of fear: Police stereotype threat, self-legitimacy, and support for excessive force. *Law and Human Behavior, 43*(5), 421–435.
- Turner, J. C. (1991). *Social influence*. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Tyler, T. R. (1990). *Why people obey the law*. New Haven: Yale University Press.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review, 7*(4), 349–361.
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 115–191). New York: Academic Press.
- Van Craen, M., & Skogan, W. G. (2017). Officer support for use of force policy: The role of legitimacy. *Criminology & Criminal Justice, 17*(2), 124–140.
- Van Maanen, J. (1975). Police socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. *Administrative Science Quarterly, 20*(1), 207–228.