

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu institusi penting bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Di dalam Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia Tahun 2002 pasal 2 turut menyatakan bahwa fungsi Kepolisian adalah fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kepolisian sebagai aparaturnegara memiliki tugas yang sangat kompleks dalam berbagai tindakan preventif, antisipatif, dan represif terkait dengan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Sebagai bentuk konkrit dalam memberikan perasaan aman kepada masyarakat, Polri memiliki Satuan Gegana yang merupakan sub bagian dari *Brigade Mobil* (Brimob). Sebagai bagian dari Polri, Satuan Gegana memiliki kemampuan khusus di antaranya anti teror, penjinakan bom, intelijen, anti anarkis. Satuan ini merupakan korps tertua dalam Kepolisian Indonesia dan termasuk satuan elit dalam jajaran Kepolisian Indonesia yang memiliki tugas pokok menanggulangi kriminalitas yang berintensitas tinggi seperti misalnya terorisme, penjinakan peledak, kerusuhan massa, kelompok terorganisir bersenjata, separatisme dan tugas Kepolisian lainnya (Winata, 2005).

Satuan Brimob Gegana merupakan satuan kemiliteran dalam lembaga kepolisian yang bertanggung jawab secara langsung terhadap keamanan masyarakat. Terlebih, satuan ini terlibat dalam keamanan yang memiliki tingkat resiko tinggi seperti terorisme, penjinakan bom, intelijen, hingga terorisme (Harunyah, 2015). Oleh karena itu guna mencapai tujuannya dalam menanggulangi kriminalitas, Satuan Gegana tentunya membutuhkan sumber daya manusia berkualitas dan handal dalam menjalankan tugas. Sumber daya manusia ini penting sebagai motor penggerak untuk sebuah lembaga keamanan dalam melayani dan melindungi masyarakat. Oleh karena itu, kepolisian harus mampu mengembangkan potensi dari para prajuritnya sehingga Satuan Gegana memiliki sumber daya manusia yang dapat memberikan hasil optimal dalam tugasnya. Satuan Gegana juga harus memiliki kemampuan memadai untuk menyelesaikan tugas karena kepolisian menaruh harapan besar pada petugasnya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Di era globalisasi ini, maraknya kasus-kasus kriminalitas membuat tugas dan tanggung jawab kepolisian semakin berat. Terlebih, tingginya angka kriminalitas ini tidak dibarengi dengan peningkatan jumlah personil di Satuan Kepolisian. Permasalahan ini menuntut para personil kepolisian untuk dapat terus meningkatkan profesionalitasnya (Ismail, 2001). Selain itu, petugas polisi juga banyak mendapat panggilan setiap waktu untuk merespon situasi dimana terdapat ancaman bagi kesejahteraan masyarakat. Bahkan tidak jarang juga lembaga kepolisian memberikan tugas kepada anggota polisi

untuk bekerja lebih dari waktu yang ditentukan. Sebagian besar anggota Satuan Gegana besarnya tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang tinggi ini berpotensi menimbulkan intensi *turnover* dari anggotanya. Menurut Hariyono (2012) polisi sering mengalami stress kerja dan ketidaknyamanan yang berakibat pada tingginya tingkat *turnover*.

Tett and Meyer (2004) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan, ganti kerja atau bahkan berhenti bekerja. Sementara Samad (2006) menambahkan bahwa intensi *turnover* adalah niat secara sadar dari seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi atau perusahaan yang berbeda. Intensi *turnover* berfungsi untuk mengukur besar-kecilnya keinginan seseorang untuk melakukan *turnover*. Semakin besar keinginan individu untuk keluar dari sebuah perusahaan maka semakin besar pula *turnover* yang terjadi di perusahaan. Adanya *turnover* juga dapat menjadi gambaran pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi.

Menurut Zeffane (2008), intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Sementara menurut Low (2001) intensi *turnover* adalah kecenderungan sikap atau tingkat seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan Mobley (2001) keinginan pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam perusahaan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian.

Seseorang yang ingin melakukan *turnover* umumnya menampilkan gejala-gejala psikologis. Menurut Harnoto (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) aspek-aspek tersebut meliputi absensi yang meningkat, malas bekerja akibat orientasi kerja yang telah berubah, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, dan meningkatnya protes terhadap atasan. Lebih mendalam lagi, Booth dan Hamer (2007) turut menambahkan aspek-aspek intensi *turnover* terdiri atas beberapa hal yakni menurunnya komitmen karyawan terhadap lembaga, berkurangnya kepuasan kerja, rendahnya dukungan dan apresiasi dari manajemen, serta tidak adanya perkembangan karir yang jelas dan kurangnya peningkatan kerja.

Seseorang yang memiliki pekerjaan di bidang pelayanan masyarakat cenderung memiliki niat melakukan *turnover*. Ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Cooper (dalam Nugrahini, 2014) yang menunjukkan bahwa intensi *turnover* terjadi pada individu dengan latar belakang pelayanan, yaitu orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan dan berkaitan dengan masyarakat, misalnya perawat, pekerja sosial, guru, dokter, dan militer. Orang-orang yang bekerja di bidang pelayanan tersebut memiliki tuntutan tugas berlebihan yang memicu stress kerja maupun ketidaknyamanan kerja. Tuntutan yang harus dipenuhi oleh para karyawan maupun pekerja inilah yang berpotensi memicu adanya intensi *turnover* (Moblely, 2001).

Lembaga kepolisian yang merupakan salah satu lembaga kemiliteran yang secara umum memiliki tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang tidak mudah. Dengan tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang tinggi

membuat anggota kepolisian selalu berpikir untuk melakukan *turnover*. Anderson (2002) mengatakan polisi sering terkena stres tinggi di bidang pekerjaannya. Setiap saat selama shift bekerja petugas polisi banyak mendapat panggilan untuk merespon situasi di mana terdapat ancaman bagi kesejahteraan fisik subyek maupun masyarakat umum. Bahkan tidak jarang juga lembaga kepolisian memberikan tugas anggota polisi untuk bekerja lebih dari waktu yang ditentukan, mengamankan massa yang sedang mengamuk hingga pengamanan bahan peledak yang beresiko tinggi bagi subjek.

Hal tersebut senada dengan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 25 September 2018 hingga 28 September 2018 kepada anggota dalam Satuan Brimob Detasemen Gegana Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil pra wawancara penelitian, sebagian besar anggota mengalami banyak permasalahan kerja yang menyebabkan anggota Satuan Gagana berniat melakukan *turnover*. Dari aspek-aspek intensi *turnover* sendiri, secara psikologis para anggota Satuan Gagana mengaku mengalami penurunan komitmen profesionalisme seperti merasa jenuh dan cemas. Dalam beberapa bulan terakhir pun para anggota Satuan Gagana mulai mengalami peningkatan absensi dan terjadi keterlambatan dalam merespon panggilan masyarakat atau atasan karena malas dan orientasi kerja yang telah berubah. Sementara dalam berperilaku, subjek pun mengatakan sering melakukan pelanggaran tata tertib seperti meninggalkan tempat kerja. Pada beberapa kesempatan, subjek pun tidak jarang memprotes atasannya terkait rendahnya apresiasi atas pengabdian yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat anggota Satuan Brimob Detasemen Gegana Kepolisian DIY yang menginginkan adanya perpindahan kerja (*turnover*) dengan gejala-gejala secara psikologis seperti pudarnya komitmen terhadap lembaga kepolisian, merasa jenuh, dan malas bekerja. Kondisi tersebut bertolak belakang dengan visi misi POLRI tentang memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, responsif dan tidak diskriminatif. Fakta ini menunjukkan bahwa harusnya terdapat upaya yang dapat dilakukan untuk membuat para anggota Satuan Brimob Detasemen Gegana Kepolisian memiliki tingkat intensi *turnover* yang rendah sehingga visi misi POLRI dalam memberikan perlindungan yang responsif dapat terwujud.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufan (2016), ditemukan fakta bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara beban kerja terhadap intensi *turnover*. Artinya semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula intensi *turnover* yang dirasakan anggota kepolisian, begitu pula sebaliknya. Selain itu, hasil penelitian Maridi (2006) secara kuantitatif juga menambahkan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan berpeluang untuk melakukan *turnover* 5 kali lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan beban kerja yang rendah. Bagi lembaga, tingginya intensi *turnover* dapat membuat kualitas pelayanan masyarakat menurun dan menghambat kinerja lembaga. Sementara bagi subjek, intensi *turnover* tentu akan menimbulkan ketidakpastian pada kehidupan anggota kepolisian tersebut.

Mobley (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, dan beban kerja. Pertama, kategori usia, menurut Maier (1971), pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua karena pekerja muda masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan. Kedua lama kerja, menurut Prihastuti (1992), *turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Ketiga tingkat pendidikan, dengan pendidikan tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingginya *turnover* (Mowday dkk, 1979). Keempat kepuasan kerja, menurut Arnold and Fieldman (1982), semakin banyak nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini tentu berpengaruh terhadap rendahnya dorongan untuk melakukan *turnover*, begitu pula sebaliknya. Kelima beban kerja, menurut Michael (1982), semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh pekerja berdampak pada kuatnya dorongan untuk melakukan *turnover* pada diri seseorang.

Heriyono (2005) juga menambahkan bahwa beban kerja yang sering dialami seorang yang bekerja di lembaga keamanan seperti TNI/Polri adalah perintah atasan yang sering berubah, jam kerja yang tidak jelas dan berlebihan di luar jam dinas, serta terkadang terjadi pemaksaan kehendak dan tanpa memikirkan bawahannya. Oleh sebab itu, banyak anggota kepolisian

yang mengalami stres sehingga memicu anggota kepolisian melakukan intensi *turnover*. Berdasarkan penelitian Harunsyah (2015), hampir 80 persen anggota kepolisian mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja hingga stress karena beban tugas yang terlampau berat.

Berdasarkan data dan fakta yang ditemukan peneliti dan mengacu pada teori Mobley (1986) bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan intensi *turnover*. Maka peneliti akan mengkaji hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada Satuan Brimob Detasemen Gegana Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut didasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufan (2016) yang menunjukkan bahwa beban berpengaruh positif signifikan pada *turnover intention*. Selanjutnya, hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa beban kerja karyawan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Lilla Fuhasari, 2016).

Hasil wawancara peneliti kepada anggota dalam Satuan Brimob Detasemen Gegana Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta yang menunjukkan bahwa 3 dari 4 anggota memiliki beban kerja lebih besar dibandingkan dengan tugas aslinya. Beberapa anggota mengatakan bahwa beban kerja yang dimaksud karena beberapa anggota harus melakukan dinas pengarahannya dipagi hari namun pada malam sebelumnya anggota mendapatkan tugas untuk membantu reskrim dalam penangkapan dan penyidikan. Selain itu, anggota juga menjelaskan bahwa tugas yang awalnya pengamanan namun pada praktiknya adalah penangkapan dan pengejaran. Penangkapan dan

pengejaran tersebut terkadang terjadi di malam hingga menjelang pagi hari. Kondisi tersebut dapat terjadi setiap saat, sehingga beban kerja yang dimiliki anggota bertambah.

Beban kerja menurut Tarwaka (2010) adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Menurut Hart dan Staverland (1998) mendefinisikan beban kerja sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja di mana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dari pekerja. Selain itu, Everly, dkk, (2000) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Beban kerja terkadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu faktor saja, namun dari berbagai faktor selama faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara yang kompleks. Manuaba (2000) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang berkaitan dengan beban kerja, yaitu eksternal, yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas yang bersifat fisik dan mental, organisasi, dan lingkungan kerja. Faktor yang kedua adalah internal yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti; jenis kelamin, umur, kepuasan dan lain sebagainya.

Tarwaka (2010) membagi beban kerja ke dalam 3 dimensi yaitu; *time load* (beban waktu) yaitu yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas; *mental effort load*

(beban mental), yaitu memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas; *psychological stress load* (beban psikologis), yaitu mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan penampilan tugas.

Robbins (2006) menambahkan, ketika tugas dan tanggung jawab lembaga meningkat atau para karyawan dituntut untuk lebih giat dan bekerja ekstra, hal ini menyebabkan anggota memiliki tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan tugas. Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan juga terlalu besar akan berakibat pada beban kerja pada karyawan meningkat sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Semestinya beban kerja diberikan kepada seorang pekerja sesuai dengan kemampuannya, karena beban kerja sangat berpengaruh pada tingkat intensi *turnover* seseorang pekerja, terutama seseorang yang bekerja di bidang militer, khususnya Satuan Brimob Gegana yang mana memiliki tanggung jawab besar sebagai pelindung masyarakat, menjaga kedaulatan Negara, dan menjamin keselamatan bangsa dari ancaman. Hal ini tentunya membutuhkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya guna menjalankan semua tugasnya secara maksimal.

Berdasarkan hasil dari pra-penelitian yang dilakukan, beban kerja yang dialami Satuan Brimob DIY lebih dikarenakan jumlah personil yang kurang memadai. Oleh karena itu, para anggota harus rela bekerja di luar batas jam kerjanya, melakukan pekerjaan di luar kemampuannya, rangkap

kerja dan sebagainya. Permasalahan-permasalahan ini tentunya membawa konsekuensi pada beban yang dipikul oleh Satuan Gegana terlampau banyak dan berat. Terlebih, sebagai individu yang bekerja di satuan gegana dituntut untuk memberikan respon yang cepat serta memprioritaskan masyarakat di luar urusan pribadi maupun keluarga apabila terjadi kasus terorisme atau anarkhisme di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini tentunya membawa dampak psikologis yang menyebabkan intensi *turnover* menjadi tinggi.

Selain berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti di lapangan yang menunjukkan beratnya beban kerja yang dirasakan anggota kepolisian, penelitian mengenai beban kerja penting dilakukan karena beban kerja merupakan masalah individu dan masalah kelembagaan yang harus diselesaikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Iskandar (2017) juga ditemukan fakta bahwa stres kerja pada prajurit Yonif 403/WP termasuk tinggi yang disebabkan oleh tingginya beban kerja. Selain itu, penelitian Taufan (2016) juga ditemukan fakta bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan intensi *turnover*. Hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* juga diperjelas oleh Rosyad (2017) yang mengutarakan bahwa semakin tinggi beban kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula intensi *turnover* yang dimiliki. Sebaliknya jika semakin rendah beban kerja seorang karyawan maka resiko untuk karyawan tersebut memiliki intensi *turnover* semakin rendah.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan pentingnya dilakukan penelitian secara lebih mendalam mengenai hubungan beban kerja dengan

intensi *turnover* pada satuan kepolisian. Oleh karena itu, peneliti mengangkat rumusan masalah, yakni “Bagaimana hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada detasemen gegana Daerah Istimewa Yogyakarta.”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menguji hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada Detasemen Gegana Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memperluas wawasan serta wacana dalam psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan beban kerja dan intensi *turnover*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru mengenai hubungan intensi *turnover* dan beban kerja, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi bahwa apabila hipotesis teruji beban kerja akan berpengaruh terhadap intensi *turnover* dan bentuk tindak lanjutnya Kaden Gegana tidak memberikan beban kerja yang lebih berat kepada anggotanya.