

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Polri sebagai alat pemerintah, alat negara, yang diadakan untuk memelihara ketertiban umum di dalam negeri dan menindak pelaku-pelaku yang dianggap melakukan kejahatan, selain itu mempertahankan negara dari musuh yang mengancam keamanan negara, baik dari pihak negara lain maupun dari pihak-pihak di dalam negara sendiri (Kunarto, 1995).

Sebagai ujung tombak dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Implikasi dari kemajuan zaman yang membuat modus kejahatan semakin canggih, menuntut Polri untuk berubah dan menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Seiring dengan bergulirnya era reformasi telah menggugah kesadaran seluruh komponen bangsa untuk melakukan pembenahan dan pembaharuan atas berbagai ketimpangan, kinerja dan hal-hal yang dianggap tidak profesional serta proporsional menuju masyarakat

sipil yang demokratis. Polri pun tak lepas dari wacana besar perubahan ini. Sebab, kepolisian merupakan cerminan dari tuntutan dan harapan

masyarakat akan adanya rasa aman, keamanan, ketertiban dan ketentraman, yang mendukung produktifitas yang mensejahterakan warga masyarakat (Wahyurudhanto, 2012)

Polres X bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres X, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain menjalankan tugas pokok Polri, Polres X juga mempunyai tugas untuk membina masyarakat dalam rangka meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta kepatuhan masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan. Dalam jajaran Polres X terdiri dari fungsi, bagian dan jajaran Polres. Jajaran Polres memiliki 17 Polsek yang terbagi menjadi 2 tipe yaitu Polsek tipe Urban dan Polsek tipe Rural. Polsek tipe Urban merupakan polsek yang berada di wilayah padat penduduk dengan tingkat kerawanan yang tinggi sehingga lebih banyak tuntutan tugas yang dibebankan pada anggota sedangkan Polsek tipe Rural merupakan polsek dengan tingkat kerawanan yang cukup rendah.

Citra masyarakat terhadap Polri tidak secara langsung dipengaruhi oleh posisi formal, melainkan oleh sikap dan tindakan sehari-hari aparat Polri di lapangan yang dilihat, dirasakan dan dicerna oleh masyarakat. Persepsi dan penilaian masyarakat tentang Polri merupakan refleksi dari

pelayanan, perlindungan, dan penegakkan hukum yang dipraktekkan oleh Polri (Syaefullah, 2016). Oleh sebab itu, polisi dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang optimal agar tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran, sehingga dapat menjadi teladan bagi masyarakat, dan memberikan rasa aman karena masyarakat mendapat perlindungan dari aparat polisi (Syaefullah, 2016).

Dari peran, fungsi dan tugas tersebut yang sangat berat serta membutuhkan disiplin yang tinggi. Bila dilihat dari betapa banyak dan kompleksnya tugas sebagai seorang prajurit maka faktor motivasi kerja adalah sebagai salah satu faktor yang harus selalu ditumbuh kembangkan demi tercapainya perdamaian serta keamanan bangsa dan Negara. Motivasi tersebut akan tercermin dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh Negara kepadanya (Matulesy, 2016)

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar,2001)

Menurut Munandar (2001) motivasi kerja tinggi pada seseorang dapat diketahui melalui sikap: 1) adanya kedisiplinan dari karyawan, 2)

imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, 3) kepercayaan diri, 4) daya tahan terhadap tekanan dan 5) tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Pada kenyataannya, tidak semua aparat polisi memiliki motivasi kerja tinggi. Movanita (2016) menjelaskan bahwa pada tahun 2016 masih banyak anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin, pelanggaran etik, hingga pidana. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Tahun 2016 terjadi pelanggaran disiplin sebanyak 6.662 kasus dan dapat diselesaikan sebanyak 2.772 kasus. Pelanggaran kode etik profesi Polri tahun 2016 meningkat dibandingkan tahun 2015, yakni 1.041 kasus menjadi 1.671 kasus. Hukuman yang dikenakan bervariasi, ada sanksi teguran, mutasi, hingga pemberhentian secara tidak hormat. Sebaliknya, bagi polisi yang memiliki prestasi ada 35.727 yang diberi *reward*, baik bintang maupun penghargaan cukup tinggi, seperti promosi jabatan, dan kesempatan sekolah.

Gambar tingkat motivasi kerja Polri di wilayah hukum Polres X dapat diketahui berdasarkan pada hasil observasi di lapangan dengan berpedoman pada aspek-aspek motivasi kerja menurut Munadar (2001) yaitu: 1) adanya kedisiplinan dari karyawan, 2) imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, 3) kepercayaan diri, 4) daya tahan terhadap tekanan dan 5) tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Saat observasi ditemui perilaku anggota Polri seperti sikap kurang cepat dalam memberikan respon pelayanan dari masyarakat, menunda dalam pemberian pelayanan

kepada masyarakat, sengaja memperlambat waktu penyelesaian pelayanan dengan alasan yang kurang jelas, atau meminta imbalan dari masyarakat saat pemberian pelayanan, atau melakukan pungutan liar saat menjalankan tugas.

Hasil observasi tersebut didukung hasil wawancara mengenai motivasi kerja yang peneliti lakukan berdasarkan aspek-aspek Munandar (2001) kepada 10 anggota Polri di salah satu Polres X pada hari Kamis tanggal 27 September 2018 pukul 10.00 wib, didapatkan hasil bahwa terdapat permasalahan pada motivasi kerja anggota Polri. Pada aspek adanya kedisiplinan dari karyawan, permasalahan motivasi kerja ini dapat terlihat dari kurang adanya kedisiplinan dari anggota Polri yang termanifestasi dalam sikap, tingkah laku atau perbuatan anggota Polri yang melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang kurang sesuai dengan prosedur kerja instansi, sikap yang tidak sesuai tersebut dapat dilihat 6 dari 10 anggota cenderung memiliki perilaku terlambat mengikuti apel pagi bahkan bolos apel rata-rata 1-2 kali dalam 5 hari kerja dengan alasan harus mengantar anak sekolah dan ada juga yang beralasan lokasi rumah jauh dengan kantor. Pada aspek imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi anggota mengaku cenderung pasif memberikan ide-ide, pada saat pimpinan memberikan tugas untuk membuat terobosan inovasi yang bertujuan untuk kemajuan instansi, anggota cenderung pasif dalam menanggapi perintah dari pimpinan tersebut, hanya 3 dari 10 anggota yang diwawancarai mengaku sering memberikan ide-idenya untuk kemajuan

instansinya dengan membuat sebuah terobosan inovasi yang berpengaruh pada kemajuan instansi.

Pada aspek kepercayaan diri, hasil wawancara menunjukkan bahwa 7 dari 10 anggota cenderung memiliki kepercayaan diri yang rendah, hal ini tercermin ketika ditanyakan mengenai keberanian melakukan tindakan pengambilan keputusan saat berada di lapangan anggota merasa ragu bahkan takut salah langkah yang kemudian menjadi sorotan negatif dari masyarakat. Pada aspek daya tahan terhadap tekanan 6 dari 10 anggota mengaku saat bekerja mengalami stres kerja yang tinggi dengan alasan kerjaan yang diberikan terlalu berat karena banyaknya aplikasi online yang harus dioperasikan oleh anggota di sela-sela tugas pokok yang diembannya untuk membuat laporan semakin menuntut anggota untuk berfikir lagi karena tidak semua anggota menguasai teknologi. Pada aspek tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, 5 dari 10 anggota pulang dinas lebih awal dari jam kerja yang sudah di tentukan dengan alasan menjemput anak sekolah, koordinasi dengan instansi lain dan ada juga yang beralasan melakukan penyelidikan. Selain itu masih terdapatnya oknum anggota Polri yang melakukan praktik pungli di lapangan juga mengindikasikan bahwa anggota tersebut tidak memiliki tanggung jawab dalam mengemban tugasnya. Pimpinan tertinggi Polri menekankan bahwa anggota Polri harus PROMOTER (Profesional, Modern dan Terpercaya) sehingga tercipta citra polri yang dapat menjadi suri tauladan bagi masyarakat.

Dari hasil observasi dan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa di Polres X terdapat anggota yang berada dalam kategori motivasi kerja yang rendah. Sikap dan perilaku motivasi kerja anggota Polres X yang rendah dapat dilihat dari aspek kedisiplinan anggota, masih ada anggota yang bolos apel, kemudian dari aspek imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi dapat dilihat bahwa anggota pasif dalam menyumbangkan ide-idenya atau bahkan anggota tidak merespon perintah pimpinan yang memerintahkan anggota membuat sebuah terobosan inovasi untuk memajukan instansi. Pada aspek kepercayaan diri tercermin saat anggota bertugas di lapangan masih terdapat anggota yang ragu bahkan takut dalam mengambil keputusan. Untuk aspek daya tahan terhadap tekanan dapat dilihat masih adanya anggota yang merasa beban kerjanya terlalu berat sehingga mengalami stres kerja dan pada aspek tanggung jawab dalam kerja dapat ditunjukkan dengan adanya oknum anggota Polri yang melakukan pungli terhadap masyarakat pada saat menjalankan tugas.

Marwanto & Nugroho (2014) menjelaskan bahwa Motivasi kerja perlu dibangkitkan agar anggota dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, anggota yang tidak mempunyai motivasi dan disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun anggota tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik.

Faktor motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas sebagai anggota, karena semua tujuan atau cita-

cita itu akan tercapai dengan maksimal apabila dilaksanakan dengan motivasi kerja yang tinggi. Bila dilihat dari betapa banyak dan kompleknya tugas sebagai seorang anggota Polri maka faktor motivasi kerja adalah sebagai salah satu faktor yang harus selalu ditumbuh kembangkan demi tercapainya perdamaian serta keamanan bangsa dan Negara. Motivasi tersebut akan tercermin dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh Negara kepadanya. (Sardi &Matulesy, 2016)

Menurut Riantoko, Adnyana, Sintaasih (2017), motivasi seorang anggota di pengaruhi oleh : 1) perceived organization support (POS) ,2) lingkungan kerja, 3) gaya kepemimpinan. Darolia et al., (2010) mendefinisikan perceived organization support memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja sehingga akan membentuk sebuah kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Peran dukungan organisasi dapat memicu semangat dan gairah dari dalam diri anggota untuk melaksanakan aktifitas kerja mereka sehari-hari (Riantoko, Sudibya & Sintaasih : 2018)

Berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dalam penelitian ini peneliti memilih faktor *perceived organizational support (POS)* sebagai hal yang mempengaruhi motivasi kerja. Hasil observasi dan wawancara di lapangan menunjukkan bahwa dukungan dari organisasi yang diberikan oleh institusi Polri untuk anggotanya dapat menumbuhkan rasa semangat untuk bekerja. Dukungan dari organisasi tersebut dapat dilihat dari adanya kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan

oleh pimpinan seperti pemberian *reward* kepada anggota yang berprestasi, pembagian perlengkapan dinas Polri secara merata kepada setiap anggota dan adanya kenaikan tunjangan kinerja pada anggota sehingga memicu semangat anggota dalam mengemban tugasnya dengan lebih baik lagi. Sejalan dengan penelitian Riantoko, Sudibya, Sintaasih (2017) bahwa semakin baik dukungan organisasi kepada anggota maka semakin tinggi motivasi kerja. Peran *Perceived organizational support* (POS) dapat memicu semangat dan gairah dari dalam diri anggota untuk melaksanakan aktivitas kerja mereka sehari-hari.

Perceived organization support (POS) adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka. Pada saat karyawan berada disituasi menegangkan atau mengalami kesulitan maka organisasi secara efektif akan menenangkan, memerhatikan atau peduli terhadap karyawannya dengan memberikan solusi yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan tersebut (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Dalam penelitian Rhoades dan Eisenberger (2002), terdapat tiga aspek penting dukungan organisasi yang dapat dirasakan anggota, yaitu: Keadilan, Dukungan Atasan/Pemimpin, Imbalan dari organisasi dan kondisi kerja.

Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa kerja merupakan sebuah bentuk akibat penyesuaian dengan kebutuhan-kebutuhannya sehingga mereka selalu melakukan evaluasi apakah organisasi mempunyai perhatian terhadap segala upaya yang telah

diberikan sehingga akan membentuk sebuah motivasi kerja. Demikian juga dengan penelitian Darolina et al., (2010) dimana dijelaskan bahwa dukungan organisasi memberikan hasil positif untuk pegawai dan organisasi, serta mampu meningkatkan motivasi dan kewajiban karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Anggota Polri yang bertugas di wilayah hukum Polres X termasuk individu yang jarang diteliti dalam penelitian sehingga penelitian ini akan menjadi menarik dan unik. Individu tersebut yaitu Anggota Polri dengan pangkat Bintara. Bintara merupakan akar dari Polri yang berada di lapangan, dengan demikian merekalah yang terjun langsung dalam semua kegiatan pengamanan di masyarakat (Subiansauri, 2010). Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan *perceived organizational support* (POS) dengan motivasi kerja pada anggota Polri yang bertugas di wilayah hukum Polres X?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan motivasi kerja pada anggota Polri yang bertugas di wilayah hukum Polres X.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis mengenai bidang psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai Motivasi kerja pada anggota Polri khususnya anggota yang bertugas di wilayah hukum Polres X.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Anggota Polri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi anggota Polri sebagai bahan evaluasi diri mengenai hubungan antara hubungan antara perceived organizational support dengan motivasi kerja pada anggota Polri yang bertugas di wilayah hukum Polres X.

b. Manfaat bagi Pimpinan Polri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan dalam memahami pentingnya perceived organizational support dalam meningkatkan motivasi kerja pada anggota sehingga mampu meningkatkan kinerja Polri.

c. Manfaat untuk satuan Polri

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi satuan yang diteliti agar dapat menjadi bahan evaluasi mengenai hubungan antara perceived organizational support dengan

motivasi kerja pada anggota Polri yang bertugas di wilayah hukum Polres X.