

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) saat ini menjadi permasalahan utama yang dialami oleh hampir seluruh dunia termasuk Indonesia. Menurut Covid19.go.id (2021a) per-tanggal 4 Agustus 2021, data statistik di Indonesia terdapat 35.867 kasus penambahan konfirmasi Covid-19, 34.251 kasus sembuh dan 1.747 meninggal dunia. Perkembangan covid-19 per-tanggal 14 Oktober 2021 di Indonesia terkonfirmasi kasus baru sebesar 1.053 orang, 1.715 sembuh dan 37 meninggal dunia (Covid19.go.id, 2021a). Menurut Pemda DIY (2021) perkembangan data harian Covid-19 D.I Yogyakarta per-tanggal 9 Oktober 2021 terkonfirmasi kasus baru sebanyak 155.255 orang, 5.215 orang meninggal, 149.066 orang sembuh dan 896 orang dalam pantauan.

Upaya pencegahan guna memutus rantai penyebaran Covid-19 di Indonesia memerlukan kepatuhan terhadap beberapa aspek terutama mengenai kehidupan sosial masyarakat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Peraturan Kementerian Kesehatan (Permenkes) No. 9 Tahun 2020, pemerintah memperkuat kewajiban tersebut dalam bentuk upaya *physical distancing* dimana aturan ini wajib dipatuhi oleh seluruh warga masyarakat Indonesia (Covid19.go.id, 2021b).

Keberhasilan upaya pencegahan Covid-19 tergantung dari kesadaran diri masyarakat yang patuh pada protokol kesehatan. Namun untuk memastikan bahwa keduanya bisa berjalan secara maksimal maka diperlukan adanya peran Polri di dalam upaya tersebut. (Pusat Penelitian Politik, 2020). Disatu sisi peran Polri yang memiliki tugas pokok sebagai aparat penegakan hukum, pemeliharaan keamanan dan ketertiban serta melindungi dan mengayomi masyarakat, di sisi lain menjadi pihak yang dipercayai untuk menegakkan aturan dan upaya guna memutus rantai penyebaran virus Covid-19. Pada suatu kondisi yang bersamaan, seluruh personel Polri baik yang di kantor terutama yang bertugas di lapangan wajib meningkatkan kewaspadaan yang tinggi bagi dirinya masing-masing karena besar kemungkinan tertularnya virus (Pusat Penelitian Politik, 2020)

Dalam upaya penanganan virus Covid-19, Polda DIY ikut andil dalam mendukung pemutusan rantai covid-19 di Yogyakarta meliputi mendukung pelaksanaan vaksinasi untuk segera tercapainya *herd immunity* (UGM, 2021). Menurut Kustanto (2017), Polda DIY adalah pihak yang mempunyai kapasitas dan bertanggung jawab terhadap keamanan di kota Yogyakarta adalah Polri yang berada dibawah naungan Kapolda DIY selain itu karena keragaman kultur budaya di kota Yogyakarta dan keadaan wilayah masyarakat yang kondusif dengan perilaku warga yang mudah menerima warga luar Yogya memberikan peluang yang besar untuk munculnya gerakan radikal.

Polda DIY dikepalai oleh Kapolda dan membawahi Wakapolda kemudian terdiri dari 4 unsur yaitu yang pertama unsur pimpinan meliputi Itwasda,

Bidpropam, Bidhumas, Bidkum, Bidtik, Ro Ops, Ro Rena, Ro SDM, Ro Log, Spripim, Setum, dan Yanma. Unsur pengawas dan pembantu pimpinan / pelayan meliputi Dit Intelkam, Dit Reskrimum, Dit Reskrimsus, Dit Resnarkoba, Dit Binmas, Dit Samapta, Dit Lantas, Dit Pamobvit, Dit Polairud, Satbrimobda, SPKT, dan Dit Tahti. Unsur pelaksana tugas pokok meliputi SPN, Bid Keu, Biddokkes, dan Bidlabfor. Unsur pendukung tingkat kewilayahan terdiri dari Polres (Polda DIY, 2021c). Terwujudnya Polda D.I. Yogyakarta yang profesional, unggul, terpercaya, berkepribadian dan semakin dicintai masyarakat yang berlandaskan semangat gotong-royong merupakan visi dari Polda DIY. Sedangkan salah satu misinya yaitu menjaga keamanan wilayah D.I. Yogyakarta sebagai kota budaya, kota pelajar, kota wisata dan kota perjuangan (Satuan Brimob Polda DIY, 2021c).

Begitu pula dalam rangka upaya mencegah penyebaran virus Covid-19, anggota di Satuan Brimob Polda DIY mempunyai tugas “tambahan” yang tidak diduga sebelumnya meliputi membantu penyemprotan cairan disinfektan ke kawasan yang rawan akan penyebaran virus Covid-19 di Provinsi D.I. Yogyakarta. Kegiatan tersebut merupakan tindak lanjut berdasarkan perintah lisan dari Wakapolda DIY tentang perintah penyemprotan serentak pada masa PPKM-Mikro di Wilayah Hukum Polda DIY, dimana hal tersebut guna meminimalisir dan mencegah penyebaran virus corona agar tidak berkembang dengan cepat (Satuan Brimob Polda DIY, 2021a).

Salah satu fungsi dari kepolisian di Indonesia yaitu *Brigade Mobile* (Brimob) yang sebagai satuan elit Polri mempunyai tugas dalam mengendalikan ancaman keamanan dan ketertiban masyarakat yang memiliki intensitas tinggi. Satuan tertua ini banyak memberikan kontribusi kepada negara dalam menjaga keamanan dan tetap menegakkan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia dari berbagai ancaman meliputi gerakan radikal bersenjata, aksi terorisme dan unjuk rasa yang anarkis (Korps Brimob Polri, 2021). Ancaman dan gangguan tersebut akan terus berkembang seiring dengan perkembangan keadaan saat ini yang bergerak secara cepat dan dengan kondisi yang terus menerus berubah sehingga dapat mempengaruhi timbulnya keamanan yang tidak diinginkan dalam negeri (Korps Brimob Polri, 2021).

Menurut Polda DIY (2021a), satbrimob merupakan suatu unsur pelaksana tugas pokok dalam bidang *Brigade Mobile* pada tingkat Polda yang berada di bawah naungan Kapolda. Satbrimob bertugas melaksanakan kegiatan penanggulangan terhadap gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat yang berintensitas tinggi. Brimob Polda DIY mempunyai struktur organisasi yang mengacu Peraturan Kapolri nomor 14 Tahun 2018, susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat Kepolisian Daerah yaitu dikepalai oleh Dansatbrimob yang membawahi Wadansat, kemudian unsur pimpinan terdiri dari BagbinOps, Subbagremin, Si Log, Si Provos, Si TIK, Si Yanma, dan Si Kesjas. Unsur pembantu pimpinan / pelayan terdapat Si Intel, Den Gegana, Yon A, Yon B, Yon C, dan Yon D (Polda DIY, 2021a). Satuan Brimob Polda DIY terbentuk menjadi

1 Staf Satbrimobda DIY di Baciro dan 3 Batalyon Pelopor yaitu Batalyon A Pelopor, Batalyon B Pelopor, dan Batalyon C Pelopor (Satuan Brimob Polda DIY, 2021b).

Kepangkatan Polri terdiri dari Perwira Tinggi (Pati), Perwira Menengah (Pamen), Perwira Pertama (Pama), Bintara Tinggi, Bintara, dan Tamtama (Polda DIY, 2021b). Menurut Pramono (2013), anggota Polri yang bertugas atau menjalankan kedinasan antara 0-4 tahun disebut dengan Bintara Remaja yang mempunyai pangkat Brigadir Dua (Bripda) atau Brigadir Satu (Briptu) 0 dan atau 1 tahun.

Tugas bintara remaja telah tercantum dalam tribrata yaitu yang pertama berbakti kepada nusa dan bangsa dengan penuh ketaqwaan terhadap, menjunjung tinggi kebenaran keadilan dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum Indonesia, senantiasa melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat guna mewujudkan keamanan dan ketertiban (Polda Kalsel, 2021). Yang kedua tercantum dalam catur prasya meliputi meniadakan segala gangguan keamanan dan menjaga keselamatan jiwa raga, harta benda dan HAM (Polda Kalsel, 2021). Menurut (Pusdiklat, 2021), kapolri mengeluarkan Maklumat Kapolri No. Mak/2/III/2020 tentang Kepatuhan Kebijakan Pemerintah dalam Penanganan Virus Covid-19. Dalam kondisi pandemi saat ini, bintara remaja memiliki tugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, melakukan fungsi penegakan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat yang

tertuang dalam Pasal 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Tidak hanya memprioritaskan keamanan masyarakat saja namun bintara remaja brimob sepantasnya bisa mengendalikan kejahatan yang kemungkinan bisa mengancam keamanan diri sendiri serta mampu untuk mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan baik dari faktor tugas dan faktor intern masing-masing individu (Gul & Delice, 2011).

Dalam menghadapi berbagai tugas, fungsi, dan peran Brimob tersebut tentunya dibutuhkan motivasi yang tinggi agar bisa bekerja dengan maksimal. Motivasi tinggi tidak selalu dimiliki oleh masing-masing anggota Brimob, banyak hal yang mempengaruhi penurunan motivasi para anggota Brimob tersebut. Yusuf (2014) mengatakan bahwa individu yang memiliki motivasi rendah atau menurun dalam kinerjanya akan tetap menyelesaikan pekerjaannya namun individu tersebut kurang bersemangat yang akan berdampak pada hasil kinerjanya. Pada dasarnya, hal yang membuat individu bisa kehilangan motivasi atau tidak mempunyai semangat dalam bekerja dikarenakan adanya situasi dan kondisi kinerja itu sendiri kurang memadai. Individu yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja memiliki tanda meliputi tidak bersedianya bekerja sama dengan orang lain, datang bekerja terlambat, pulang bekerja lebih awal tanpa suatu alasan yang jelas, bermain *game* pada waktu bekerja, tidak mengikuti SOP yang ditetapkan, saling menyalahkan antara satu dengan yang lain, serta tidak mematuhi peraturan dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja tinggi pada seseorang termasuk Polri dapat

diketahui melalui sikap kerja yang datang tepat waktu, melaksanakan aturan yang diterapkan oleh instansi, mentaati tata kerja sesuai SOP yang berlaku, taat dan patuh pada pimpinan, dan rajin masuk kerja sehingga hal tersebut mendukung tujuan pemerintah dalam menjaga keamanan masyarakat Indonesia (Lanangawa, 2014).

Menurut Anoraga (2014), motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menumbuhkan semangat atau dorongan dalam melakukan pekerjaan. Aspek-aspek motivasi kerja menurut Anoraga (2014) yaitu adanya kedisiplinan, daya imajinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas) Mahfud MD mencatat terdapat 4.112 aduan dan keluhan masyarakat terkait kinerja anggota polri (Priangan Timur News, 2021). Hal tersebut senada dengan sebanyak 42 personel polda diy melakukan pelanggaran disiplin dan 28 personel melakukan pelanggaran kode etik sehingga terdapat 2 personel diberhentikan secara tidak hormat, salah satunya berada di brimob polda diy. Pelanggaran tersebut didominasi oleh golongan bintanga sebanyak 55 personel (Suara Jogja, 2020).

Gambaran tingkat motivasi kerja Polri di wilayah hukum Satuan Brimob Polda DIY dapat diketahui berdasarkan pada hasil wawancara online mengenai motivasi kerja yang peneliti lakukan diperoleh hasil bahwa anggota ragu untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya karena masih dalam situasi pandemi dimana tetap dituntut untuk masuk ke kantor dan membantu masyarakat untuk memutus

penyebaran virus covid-19. Berdasarkan aspek-aspek Anoraga (2014) kepada 5 anggota Bintara Remaja dari masing-masing Batalyon Satuan Brimob Polda DIY pada tanggal 2 Oktober 2020 diperoleh hasil bahwa pada kenyataannya dalam aspek adanya kedisiplinan, permasalahan motivasi kerja dapat dicerminkan dari 3 dari 6 anggota bintara remaja terlambat mengikuti apel sehingga harus menjalani sanksi berupa hukuman fisik seperti *push up* dan lari siang memakai senjata dan helm. Selain itu pulang dinas sebelum waktunya padahal pekerjaan belum selesai hal ini sesuai dengan aspek kedisiplinan. Untuk aspek imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi 3 dari 5 anggota bintara remaja yang diwawancarai cenderung pasif dalam memberikan ide-ide dan pasif dalam menanggapi perintah dari pimpinan tersebut.

Selanjutnya pada aspek kepercayaan diri, hasil wawancara menunjukkan bahwa 3 dari 5 anggota bintara remaja memiliki kepercayaan diri yang rendah, hal ini tercermin ketika ditanya mengenai keberanian melakukan tindakan pengambilan keputusan saat berada di lapangan anggota merasa ragu. Selain itu saat adanya penugasan ke luar kota tidak percaya diri sehingga tidak dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan sehingga tidak bisa menyelesaikan masalah atau pekerjaannya dengan tenang. Untuk aspek daya tahan terhadap tekanan 3 dari 5 anggota bintara remaja saat bekerja mengalami stres kerja yang tinggi dengan bentuk perilaku seperti ketika diberikan tugas melalui aplikasi cenderung kurang antusias dalam mengerjakan karena banyaknya aplikasi yang harus dioperasikan oleh anggota di sela-sela tugas pokok. Selain itu anggota

menganggap dirinya selama bekerja hampir mengalami stres kerja yang tinggi, contohnya di Detasemen Gegana yang mempunyai risiko lebih tinggi seperti penjinakan bom dimana taruhan dengan nyawa, melakukan pengamanan teroris. Lalu di Detasemen lain juga pekerjaan dengan jadwal yang padat sehingga tidak ada hari libur dan saat ada PLB (Panggilan Luar Biasa) yang bersifat dadakan. Pada aspek tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, 3 dari 5 anggota bintara remaja saat melakukan pekerjaan tidak siap menerima resiko ketika hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan keinginan atasan.

Berdasarkan data umum dan data khusus diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja pada anggota Satuan Brimob Polda DIY pada masa pandemi Covid-19 cenderung rendah karena kurangnya kedisiplinan dari anggota yang dalam sikap meliputi anggota bintara remaja terlambat mengikuti apel sehingga harus menjalani sanksi berupa hukuman fisik seperti push up dan lari siang serta pulang dinas sebelum waktunya padahal pekerjaan belum selesai hal ini sesuai dengan aspek kedisiplinan. Aspek imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi meliputi anggota bintara remaja yang diwawancarai cenderung pasif dalam memberikan ide-ide dan pasif dalam menanggapi perintah dari pimpinan tersebut. Anggota bintara remaja memiliki kepercayaan diri yang rendah, hal ini tercermin ketika ditanya mengenai keberanian melakukan tindakan pengambilan keputusan saat berada di lapangan anggota merasa ragu dan tidak bisa menyelesaikan masalah atau pekerjaannya dengan tenang. Anggota bintara remaja saat bekerja mengalami daya tahan terhadap tekanan yang rendah dengan bentuk

perilaku seperti ketika diberikan tugas melalui aplikasi cenderung kurang antusias dalam mengerjakan karena banyaknya aplikasi yang harus dioperasikan oleh anggota di sela-sela tugas pokok. Serta dalam aspek tanggungjawab anggota bintara remaja saat melakukan pekerjaan tidak siap menerima resiko ketika hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan keinginan atasan. Seharusnya motivasi kerja oleh pegawai tinggi, agar semua visi dan misi instansi dapat tercapai dengan optimal (Anoraga, 2014).

Menurut Soemantri, S. T., & Sjamsi (2018), motivasi kerja diberikan untuk memberikan dorongan kinerja anggota agar dapat bekerja secara maksimal dan patuh dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Rendahnya motivasi kerja anggota dalam melaksanakan tugas secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan melakukan pelanggaran saat melaksanakan tugas (Aktarina, 2019).

Menurut Priansa dan Sule (2018), motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal meliputi persepsi seseorang mengenai diri individu, harga diri, harapan, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Selain faktor internal terdapat faktor eksternal meliputi jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku serta bagaimana cara penerapannya. Kadarisman (2014) mengatakan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepuasan kerja.

Menurut Springer (2011), kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja pada instansi dapat dilihat dari kondisi pekerjaan yang terasa membosankan dan terkesan monoton bagi anggota, anggota juga kurang bersemangat dalam menjalankan perannya serta dukungan terhadap sesama rekan kerja dalam menjalankan tugas dirasa belum maksimal. Dengan adanya peningkatan sumber daya manusia harus didorong dengan adanya motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti (2012) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara online dengan 5 anggota bintanga remaja pada tanggal 2 Oktober 2020 diperoleh hasil bahwa 4 dari 5 anggota bintanga remaja merasa gaji pokok yang diterima tidak sesuai atau tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan, hal ini sesuai dengan aspek gaji menurut Schermerhorn (2011). Selanjutnya 3 dari 5 anggota bintanga remaja tidak puas dengan kemajuan karir di instansi tersebut karena cenderung kurang sesuai dengan keinginan dan harapan anggota, hal ini sesuai dengan aspek promosi. 3 dari 5 anggota bintanga remaja tidak mendapat dukungan dari rekan kerja sehingga banyak yang masih mementingkan dirinya sendiri saat melakukan pekerjaan, hal ini sesuai dengan aspek rekan kerja. Kemudian 3 dari 5 anggota bintanga remaja menyampaikan bahwa atasan kurang memeriksa anggota nya terkait apa yang dirasakan, hal ini sejalan dengan aspek pengawas. Lalu 3 dari 5 anggota bintanga remaja menyampaikan bahwa kurangnya rasa senang dengan pekerjaannya karena

banyaknya tuntutan ditugaskan ke luar kota dalam kurun waktu yang cukup lama, hal ini sesuai dengan aspek pekerjaan itu sendiri.

Menurut Schermerhorn (2011) kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang menggambarkan perasaan baik positif dan negatif dari individu terhadap pekerjaan, kawan kerjanya dan lingkungan di pekerjaannya. Schermerhorn (2011), mengemukakan kepuasan kerja terdiri dari lima aspek menurut meliputi gaji, promosi, rekan kerja, pengawas dan pekerjaan itu sendiri. Gaji mengacu pada hal yang berurusan dengan upah yang diberikan instansi dengan instansi lainnya. Sistem promosi berkenaan dengan kemampuan pekerja untuk maju di instansi untuk menumbuhkan kemajuan karir. Dukungan dan kerja sama dari rekan kerja akan mempermudah suatu pekerjaan. Pimpinan yang mencerminkan sejauh mana mempunyai minat kepada pegawainya. Serta perasaan individu tertarik dengan pekerjaan akan menimbulkan minat terhadap pekerjaan itu sendiri.

Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu pada penelitian Risambessy, Swasto, Thoyib, & Astuti (2012) yang berjudul "*the influence of transformational leadership style, motivation, burnout towards job satisfaction and employee performance*" bertujuan untuk mengetahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada anggota di satuan brimob polda diy pada masa pandemic covid-19. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika, Endo Wijaya dan Kaihatu (2010) yang berjudul "analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi

kasus pada karyawan restoran di pakuwon food festival surabaya)” menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang penting terhadap kepuasan kerja pada diri individu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapatkan. Sebaliknya semakin rendah faktor motivasi yang diberikan maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang didapatkan.

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja di satuan brimob polda DIY pada masa pandemi covid-19?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada anggota di Satuan Brimob Polda DIY pada masa pandemi Covid-19.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membangun dan mengembangkan kepustakaan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai kepuasan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19.

b. Manfaat Praktis :

1) Manfaat bagi Anggota Satuan Brimob Polda DIY

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi anggota Satuan Brimob Polda DIY sebagai bahan evaluasi diri mengenai kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada anggota yang bertugas di Satuan Brimob Polda DIY pada masa pandemi Covid-19.

2) Manfaat bagi Pimpinan Satuan Brimob Polda DIY

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan dalam memahami pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja pada anggota sehingga mampu meningkatkan kinerja anggota Satuan Brimob Polda DIY pada masa pandemi Covid-19.

3) Manfaat untuk Satuan Brimob Polda DIY

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi satuan yang diteliti agar dapat menjadi bahan evaluasi mengenai kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada anggota yang bertugas di Satuan Brimob Polda DIY pada masa pandemi Covid-19.