

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 menyatakan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah alat negara yang berfungsi dibidang pemeliharaan keamanan, ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman serta pelayanan kepada masyarakat dengan tetap menjunjung tinggi hak asasi manusia. Demi mewujudkan pelaksanaan peran dan fungsi kepolisian yang maksimal, Kepolisian Negara Republik Indonesia membagi wilayah hukum dengan tetap mempedomani Peraturan Pemerintah dan Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia pada tingkat provinsi adalah Polda (Kepolisian Daerah) yang mana tugas dan wewenangnya dimuat dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018. Polda dalam tugasnya dikomandoi oleh Kepala Kepolisian Daerah (Kapolda) yang membawahi 28 Satuan Kerja dan Satuan Wilayah dengan jumlah sesuai dengan jumlah kabupaten/kota di provinsi tersebut. Dalam menjalankan tugasnya, Kapolda DIY membawahi 28 Satuan Kerja dan 5 Satuan wilayah.

Pada tingkat Polda, Direktorat Samapta merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang bertugas menyelenggarakan keamanan masyarakat dengan kegiatan pengaturan, patroli, pengawalan, penjagaan, Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara, bantuan *Search and Rescue*, negosiasi, perbantuan satwa, Tindak Pidana Ringan, melakukan pengamanan demonstrasi serta pengendalian massa. Direktorat

Samapta dibawah komando Direktur Samapta dalam tugas sehari-hari berada dibawah kendali Wakapolda dan memiliki tanggung jawab kepada Kapolda. Dalam struktur organisasi Direktur Samapta dibantu oleh Wakil Direktur Samapta.

Direktorat Samapta terdiri atas Bagian Pembinaan Operasional (Bagbinopsnal), Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin), Subdirektorat Pengendalian Massa (Subditdalmas), Subdirektorat Penugasan Umum (Subditgasum) dan Bagian Satwa. Berdasarkan tugas tersebut, Direktorat Samapta Polda DIY demi menyelenggarakan pelaksanaan tugas yang lancar diperlukan personel yang memiliki tingkat kualitas yang baik yang dapat bekerja sama, personel yang berkompeten, suasana kerja yang baik, lingkungan kerja yang sehat, peralatan yang mendukung dan personel yang memiliki kesehatan mental yang baik. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Pardaningtyas & Budiani (2017) yakni karyawan merupakan sumber daya manusia yang mempunyai tingkatan kualitas, tingkatan kualitas ini merupakan sebuah parameter perusahaan dalam menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai target yang menjadi *goal* perusahaan.

Menurut Badan Pusat Statistik (2021) menyampaikan bahwa di Bulan Agustus 2021 jumlah penduduk Indonesia yang bekerja sebanyak 131.05 juta orang, angka tersebut naik 2.60 juta dari setahun sebelumnya. Sedangkan saat ini masih banyak pemberitaan mengenai permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja yang disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi. Disisi lain Hasibuan & Malayu (dalam Sinaga, 2021) menyatakan bahwa perusahaan harus dapat memberikan yang dibutuhkan oleh karyawan, salah satunya

adalah kesejahteraan ditempat kerja. Seperti organisasi lainnya, dalam upaya untuk mencapai tujuan dari Direktorat Samapta Polda DIY dengan tuntutan pekerjaan yang banyak, organisasi harus memperhatikan kesejahteraan personel dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut sama dengan sebuah penelitian yang dilakukan Sawitri, dkk (2013) yakni kesejahteraan dilingkungan kerja adalah hal yang penting sehingga perlu menjadi atensi karena keterkaitan hubungan dengan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Personel Direktorat Samapta Polda DIY dituntut menguasai seluruh tugas dan fungsi kepolisian sesuai dengan tugas dasar Direktorat Samapta yang tertuang di Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018. Di sisi lain Direktorat Samapta adalah ujung tombak dari kegiatan yang diemban oleh Kepolisian (Redaksi, 2022). Berdasarkan uraian di atas maka seorang personel Direktorat Samapta Polda DIY harus memiliki kondisi kesejahteraan ditempat kerja yang baik pula yang bisa kita sebut dengan *workplace wellbeing*. Menurut Bartels, dkk (2019) *workplace wellbeing* didefinisikan sebagai evaluasi subjektif dari pekerja kepada kemampuan yang dimiliki untuk berkembang dan memberikan kontribusi secara optimal dalam bekerja. Selain itu, Bartels, dkk (2019) mengemukakan dua dimensi *workplace wellbeing*, yakni dimensi interpersonal yang berkaitan dengan hubungan sosial ditunjukkan dengan kenyamanan ditempat kerja serta interaksi yang baik dengan sesama karyawan serta dimensi intrapersonal berupa pemaknaan dalam bekerja ditunjukkan dengan kemampuan personel dalam

mengontrol diri saat bekerja serta kemampuan mengembangkan potensi dalam bekerja.

Selain itu *workplace wellbeing* didefinisikan pula oleh Page (2005) sebagai perasaan sejahtera karyawan yang didapatkan dari pekerjaan yang telah diselesaikan yang dibagi dalam dua dimensi yakni perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan *work value* yaitu nilai intrinsik yang muncul dari dalam diri seperti tanggung jawab pekerjaan dan nilai ekstrinsik seperti pemanfaatan waktu hingga penghargaan akan pekerjaan. Tinggi rendahnya *workplace wellbeing* setiap pekerja pun berbeda-beda yang dibuktikan oleh penelitian-penelitian pendahulu yang pernah ada. Antara lain penelitian yang dilakukan oleh Kelly Global Workforce Index pada tahun 2012 kepada lebih dari 4.000 karyawan, menunjukkan bahwa rata-rata karyawan di Indonesia merupakan karyawan yang teraktif untuk mencari pekerjaan baru, Indonesia hampir memiliki perbandingan angka tiga per empat dari subjek yang memiliki rencana untuk mencoba posisi lain pada tahun berikutnya (Fajar, 2012).

Hasrat karyawan untuk pindah bagian tersebut membuktikan ada rasa ketidakpuasan dari karyawan pada pekerjaannya selama ini (Tenrypada dalam Sahiba, 2018). Hal tersebut selaras dengan pernyataan Russel (dalam Sahiba, 2008) kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan *workplace wellbeing*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2021) membuktikan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace wellbeing*. Yuniarti, dkk (2015) juga memberikan pernyataan bahwa 42.3% dari karyawan yang menjadi subjek memiliki tingkat *workplace wellbeing* rendah.

Kinerja dari Direktorat Samapta Polda DIY tidak jauh dari tindakan yang keras dan tegas. Kesatuan ini berperan penting dalam membantu keamanan negara dalam menangani kriminalitas dan permasalahan yang mengganggu ketertiban dan keamanan masyarakat seperti halnya pengaturan jalan raya, kerusuhan dan penanggulangan bencana khususnya di wilayah hukum Polda D.I. Yogyakarta. Sedangkan dalam praktik dilapangan tercatat ada beberapa personel dari Direktorat Samapta Polda DIY yang mengalami permasalahan dalam pekerjaannya.

Permasalahan yang ada di Direktorat Samapta Polda DIY tersebut dibuktikan dengan data dari Bidpropam Polda DIY yang menyebutkan bahwa adanya 95 personel Direktorat Samapta Polda DIY melakukan pelanggaran pada tahun 2022, menurut data dari Bidpropam jumlah personel Direktorat Samapta Polda DIY yang melakukan pelanggaran tersebut tergolong tinggi apabila dibandingkan dengan jumlah personel di kesatuan lain yang melakukan pelanggaran. Terjadinya pelanggaran tersebut tentu memberikan dampak kinerja yang menurun dan hubungan sosial dilingkungan kerja menjadi kurang harmonis. Hal tersebut dikuatkan dengan *preliminary interview* yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 personel Direkorat Samapta dalam rentang waktu bulan Maret sampai bulan April 2022 dengan hasil 9 dari 10 personel tersebut menyatakan memiliki kesejahteraan pada tempat kerja yang rendah, hal tersebut selaras dengan dimensi *workplace wellbeing* yang dinyatakan oleh Bartels, dkk (2019), yakni dimensi interpersonal dan dimensi intrapersonal.

Terdapat 9 personel yang merasa memiliki hubungan kurang baik dengan rekan kerjanya hal tersebut mengacu pada pada dimensi interpersonal. Personel

tersebut menjelaskan juga bahwa dalam bekerja merasa ada ketidakadilan seperti dalam mempersiapkan alat untuk pengamanan sering kali senior tidak turut serta mempersiapkannya. Personel juga menjelaskan bahwa kurangnya perhatian dari atasan membuat komunikasi antara mereka menjadi kurang baik seperti kesalahpahaman saat koordinasi membuat bawahan seakan-akan kurang paham dalam pelaksanaan kerja. Serta personel menjelaskan bahwa ada beberapa senior yang semena-mena menyuruh juniornya untuk membelikan kebutuhan pribadinya yang tidak ada sangkut pautnya dengan pekerjaan.

Pada dimensi intrapersonal ada 8 dari 10 personel yang merasakan kesejahteraannya dipekerjaan cenderung kurang dikarenakan personel tersebut merasakan tuntutan pekerjaan yang berat dan apresiasi dari pimpinan pun cenderung kurang. Personel menyatakan bahwa beberapa pimpinan lebih memikirkan kepentingan dan keselamatan karirnya sendiri daripada menyelamatkan karir anggotanya. Personel juga menyatakan bahwa dalam bekerja dirinya melaksanakan tugas hanya sekedar menjalankan perintah dan tugasnya saja. Personel dalam menjalankan tugasnya tidak melaksanakan secara detail dan maksimal karena personel beranggapan apabila dalam bertugas melakukan kesalahan hanya akan berdampak buruk pada dirinya karena beberapa pimpinan yang lepas tangan saat anggotanya dalam masalah. Selain itu personel menjelaskan bahwa dirinya merasa dengan pekerjaan yang monoton akan sulit untuk yang bersangkutan mengembangkan potensi dan karirnya. Permasalahan tersebut seperti yang dikemukakan oleh narasumber dan hasil observasi peneliti diketahui bahwa

konflik yang ada memunculkan penghargaan dan apresiasi yang kurang terhadap beberapa personel.

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa personel belum memiliki *workplace wellbeing* yang baik sesuai dengan dimensi interpersonal dan dimensi intrapersonal yang dinyatakan oleh Bartels, dkk (2019) yakni kesejahteraan yang rendah karena hubungan sosial yang kurang baik pada beberapa personel dan berakibat pada pelanggaran yang terjadi karena kurangnya kontrol diri personel. Hal tersebut menunjukkan bahwa personel memiliki *workplace wellbeing* yang relatif rendah. Dengan begitu peneliti menyimpulkan bahwa terdapat sebuah permasalahan terkait *workplace wellbeing* personel Direktorat Samapata. Menurut Bakker & Demerouti (2007) faktor yang mempengaruhi *workplace wellbeing* terdiri dari *job demands* yang dapat artikan secara singkat sebagai tuntutan pekerjaan yang mengacu pada aspek psikologis, fisik, sosial maupun lingkungan pekerjaan, *job control* yang dikemukakan oleh Love (2007) sebagai hak karyawan dalam mengendalikan pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan yang ada, dan *job resources* yang berarti capaian kerja yang mengacu pada aspek sosial, psikologis, fisik atau organisasi (Bakker & Demerouti, 2007). Selain itu Choi, dkk (2012) juga memaparkan 2 dimensi *job demands*, meliputi *psychological demands* (tuntutan psikologis) merupakan stresor dari pekerjaan yang berhubungan dengan tuntutan psikologis yang tinggi dengan kontrol yang rendah terhadap situasi kerja, dan *physical demands* (tuntutan fisik) yang diartikan stresor yang berhubungan dengan keadaan fisik saat bekerja. Berbagai definisi para ahli tersebut menunjukkan bahwa *job demands* memiliki dampak terhadap *workplace wellbeing*.

Hubungan tersebut selaras oleh hasil *pleminary interview* yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 4 sampai dengan 7 April 2022 terhadap 10 personel Ditsamapta Polda DIY. 4 personel dengan jabatan staff sering diberikan tugas tambahan sebagai personel pengamanan demonstrasi dengan tetap melaksanakan tugas kesehariannya sebagai staff, sehingga mengakibatkan personel tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang utama sebagai seorang staff menjadi terlambat dan terbengkalai serta membuat personel tersebut mengurangi hari liburnya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang belum terselesaikan. Selain itu ada 4 personel yang menyatakan bahwa pekerjaan yang diembannya tidak sesuai dengan spesifikasi yang dimilikinya, salah satu personel menyebutkan bahwa dirinya yang dijuruskan sebagai pawang anjing kepolisian untuk pengamanan mendapatkan surat perintah tugas melaksanakan tugas sehari-hari sebagai tim SAR Direktorat Samapta Polda DIY. Dari seringnya tugas tambahan tersebut menimbulkan dampak negatif terhadap *job demands* dalam pekerjaannya. Pernyataan yang diberikan personel tersebut mengarah pada dimensi *psychological demands* dari *job demands*.

Selain itu 7 dari 10 personel menyebutkan bahwa senior mudah memberikan tindakan kegiatan fisik karena kesalahan-kesalahan kecil yang terjadi disisi lain ada 8 personel yang merasa diberikan jumlah tugas melampaui kemampuannya, personel menyebutkan dalam 1 kali 24 jam personel tersebut dapat diberikan tugas berupa pengamanan demonstrasi yang langsung dilanjutkan dengan patroli malam yang memaksa personel bekerja secara fisik dengan selalu membawa senjata dan rompi anti peluru serta helm baja, hal tersebut mengacu pada permasalahan personel yang masuk di aspek *physical demands*. Dengan adanya permasalahan

yang ada di Direktorat Samapta Polda DIY tersebut selain memberikan dampak buruk kepada personel juga akan memberikan dampak kepada masyarakat berupa kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan Direktorat Samapta Polda DIY kepada masyarakat seperti yang disampaikan oleh Sawitri, dkk (2013) bahwa perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan serta memperhatikan kesejahteraan ditempat kerja pada karyawannya akan mendapatkan keuntungan.

Job demands sebagai salah satu faktor *workplace wellbeing* menurut Bakker dan Demerouti (2008) merupakan tuntutan kerja yang berada dilingkungan pekerjaan yang dapat menjadi stresor, misalnya tuntutan beban kerja berupa kesempatan untuk mengambil keputusan tentang langkah melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Schaufeli & Bakker (2004) juga mengemukakan bahwa *job demands* atau tuntutan pekerjaan merupakan kondisi karyawan berdasarkan beban kerja yang terlihat dari konflik kerja, kondisi emosional karyawan saat bekerja, waktu kerja yang tidak teratur, kelelahan fisik dan pelaksanaan kerja yang buruk. Dapat diketahui dari penjelasan sebelumnya, bahwa kondisi tersebut membuat kinerja dari personel Direktorat Samapta Polda DIY sebagai kesatuan yang memiliki fungsi keamanan menjadi kurang maksimal.

Hal ini selaras dengan pernyataan Lee, dkk (dalam Rahayu, 2021) bahwa *Job demands* dapat menyebabkan terbebannya karyawan dengan segala tuntutan yang semakin meningkat, terlebih lagi menuntut individu untuk dapat menambah suatu usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Schaufeli & Bakker (2004) juga menambahkan bahwa pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas pekerja, akan menyebabkan energi pekerja terkuras, menimbulkan *burnout* yang akan

menyebabkan masalah kesehatan lain misalnya iritabilitas, kelelahan dan meningkatnya aktivitas disistem saraf simpatis. Anwarsyah, dkk (2012) dalam penelitiannya mengemukakan *job demands* yang rendah sangat diperlukan oleh karyawan demi menentukan sikap dan perilakunya saat bekerja dan bersosial dengan rekan kerja, karyawan yang memperoleh *job demands* rendah cenderung akan merasakan *workplace wellbeing* pada tingkat yang tinggi dikarenakan karyawan menerima perlakuan yang baik.

Peneliti memilih *job demands* sebagai faktor utama pada kasus ini karena berdasarkan analisis awal menunjukkan adanya permasalahan yang lebih erat kaitannya dengan tuntutan pekerjaan atau *job demands* sesuai dengan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Choi, dkk (2012). Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin membuktikan ada tidaknya hubungan antara *job demands* dan *workplace wellbeing* pada personel Direktorat Samapta Polda DIY. Dengan demikian untuk membuktikan ada tidaknya hubungan tersebut peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Job Demands* dan *Workplace Wellbeing* pada personel Direktorat Samapta Polda DIY”.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui ada atau tidaknya serta bagaimana hubungan *job demands* dan *workplace wellbeing* personel di Direktorat Samapta Polda DIY.

C. Manfaat Penelitian

Dengan mengangkat masalah sesuai dengan latar belakang, diharapkan akan memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan semakin menambah pengetahuan dan wawasan baik dari peneliti maupun subjek mengenai pemahaman diri sendiri terutama pentingnya manajemen *job demands* yang berhubungan dengan *workplace wellbeing* dari subjek.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Subjek

Menambah ilmu pengetahuan serta wawasan terkait *job demands* dan *workplace wellbeing* sehingga menambah bahan evaluasi dalam pentingnya menyeimbangkan dan memajemen *job demands* dengan *workplace wellbeing*.

- b. Bagi Instansi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah bukti dukung yang relevan dengan penelitian ini. Kemudian menambahkan referensi bagi peneliti lain yang akan membuat penelitian dengan materi yang relevan.

- c. Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman dan pengetahuan secara lebih mendalam kepada peneliti terkait hubungan *job demands* dengan *workplace wellbeing*. Untuk kedepan diharapkan dengan selesainya penelitian ini akan membuat peneliti dapat memahami serta sebagai persiapan ketika terjun dalam dunia kerja.