

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Keamanan suatu Negara tidak terlepas dari tanggung jawab Lembaga Kepolisian. Kepolisian memiliki peran penting dalam pembangunan suatu negara. Adapun fungsi kepolisian menurut Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 pasal 2 adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Seperti yang di atur dalam pasal 13 Undang-Undang No.2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, di sebutkan bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

1. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
2. Menegakkan hukum; dan
3. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat

Merujuk pada Peraturan Kerja Kepolisian Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia ada beberapa ruang lingkup Etika Profesi Polisi yaitu Etika Kenegaraan, Etika Kelembagaan, Etika Kemasyarakatan, dan Etika Kepribadian. adapun etika kenegaraan memuat pedoman berperilaku Anggota Polri dalam hubungan tegaknya NKRI, Pancasila, UUD RI Tahun 1945 dan kebhinekatunggalikaan. Etika kelembagaan memuat pedoman berperilaku Anggota Polri dalam hubungan Tri Brata sebagai pedoman hidup, Catur Prasetya sebagai pedoman kerja, sumpah/janji Anggota Polri, sumpah/janji jabatan dan sepuluh komitmen moral dan perubahan pola pikir.

Salah satu kewajiban yang tertera pada Bab III Kode Etik Profesi Polisi pasal 7 yaitu setiap Anggota Polri wajib setia kepada Polri sebagai bidang pengabdian kepada masyarakat, bangsa, dan negara dengan memedomani dan menjunjung tinggi Tri Brata dan Catur Prasetya. Serta setiap Anggota Polri wajib menjaga dan meningkatkan citra, soliditas, kredibilitas, reputasi dan kehormatan Polri.

Presiden terpilih Joko Widodo mempunyai visi dalam menjalankan tugas pada periode 2019-2024. Visi yang diyakini mampu membawa Indonesia maju dan sejahtera. Presiden Jokowi menyampaikan akan meninggalkan pola lama dalam mengelola organisasi, lembaga, maupun pemerintahan ke depan.

Dieda (2019) mengemukakan bahwa Kepala Kepolisian RI Jenderal Tito Karnavian membuat konsep baru bagi Korps Bhayangkara yang dikenal dengan sebutan Pemolisian Demokrasi (*Democratic Policing*) dan Pemolisian Masyarakat (*Community Policing*). Jenderal Tito menghendaki reformasi di tubuh organisasi Polri dengan menempatkan Polisi yang reformis duduk di posisi strategis negara. Jenderal Tito Karnavian juga menginginkan terjadinya perubahan budaya di organisasi Polri. Untuk itu disusun program Revolusi Mental Polri yang menyangkut perubahan akhlak, moral dan budi pekerti Polisi. Gagasan ini ialah mendahulukan kepentingan lembaga dan public dibandingkan kepentingan pribadi (material dan non materi). Karena Polri selama ini selalu dicitrakan buruk di mata masyarakat, Polisi mencari keuntungan pribadi dalam bekerja serta pendapatan financial tak wajar serta tindakan kolusi antara penyidik, penyidik pembantu dengan tersangka, kejaksaan dan pengadilan. Polri juga mengadakan sistem pelaporan harta kekayaan pribadi setiap Perwira Polisi. Konsep Pemolisian Demokrasi dapat menjadi sarana untuk mewujudkan visi dan misi Polri. Polri dituntut untuk bertanggung jawab langsung kepada Publik. Gagasan Pemolisian Demokrasi berangkat dari visi mewujudkan *Strive for Excellent* yang merupakan bagian dari *Grand Strategi* Polri periode 2016-2025. Tugas utama Polri tetap ditekankan diantaranya pada penegakan hukum, pelindung, pengayoman dan pelayanan masyarakat serta menjaga ketertiban masyarakat. Jenderal Tito Karnavian menghendaki Polri dapat menjadi Promoter (Profesional, Modern, Terpercaya). Menjadi Polisi bukan hanya sekadar penegak hukum, tapi juga penegak ketertiban. Kejujuran menjadi hal yang sangat prinsip untuk ditanamkan pada setiap individu Polisi. Demi terciptanya ketentraman dan kedamaian di masyarakat, jiwa Polisi mendapat tantangan, Polisi bukan Pengusaha atau politisi, tetapi Polisi sebagai pengabdian masyarakat

Menurut Osse (dalam Nurdiansah, 2019) Polisi juga wajib melaporkan kinerjanya kepada masyarakat (*akuntabilitas public*) dan pengawas (akuntabilitas

eksternal dan pengawasan yang mandiri). Proses ini diharapkan dapat membangun interaksi khususnya antara polisi dengan publik secara luas, untuk mengikis adanya anggapan bahwa polisi tidak netral. Karena netralitas merupakan modal penting bagi pemolisian yang demokratis. Ironisnya, saat ini Polri dianggap belum sepenuhnya transparan dan akuntabel dalam menjalankan fungsinya. Misalnya dalam penanganan kasus yang menimpa penyidik KPK, Novel Baswedan, kasus yang menimpa banyak aktivis HAM dan lingkungan, atau peristiwa 21-22 Mei yang memakan korban. Jika terus dibiarkan, persoalan yang cukup menyita perhatian publik ini dapat menggerus citra Polri yang semakin baik.

Nurdiansah (2019) berdasarkan survei litbang *Kompas*, terjadi peningkatan tren citra polisi di mata masyarakat dalam lima tahun terakhir, dari 46,7 persen (tahun 2013) menjadi 82,9 persen (tahun 2018). Perubahan mendasar yang harus terus dilakukan adalah mengubah paradigma, dari seorang prajurit (*warriors*) yang menggunakan pendekatan eksekusi menjadi penjaga (*guardians*) yang mengedepankan pelayanan, pengayoman dan perlindungan kepada masyarakat atau pendekatan pencegahan.

Menurut Sparrow (2015), umumnya ukuran pencapaian kinerja polisi di seluruh negara hanya berfokus pada indikator jumlah kasus yang ditangani dan penurunan tingkat kejahatan. Hal ini menciptakan persaingan kurang sehat di tubuh Polri, di mana cenderung memberikan penghargaan kepada anggota yang berhasil membongkar kasus-kasus besar dan mengesampingkan mereka yang dengan tugas dan fungsinya berhasil mencegah terjadinya kejahatan.

Menurut Nurdiansah (2019) berdasarkan data Baharkam bulan Januari hingga Agustus tahun 2016 menunjukkan bahwa 58.612 perselisihan di masyarakat yang berpotensi menjadi kasus telah berhasil diselesaikan melalui jalur musyawarah mufakat oleh anggota Bhabinkamtibmas di seluruh Indonesia. Sebagai perbandingan, jumlah perselisihan di masyarakat dikalikan dengan standar anggaran yang biasa digunakan untuk penanganan kasus ringan sebesar Rp 4,7 juta, maka dalam kurun waktu 6 bulan Polri telah menghemat anggaran negara sebesar Rp 275 miliar. Pendekatan pencegahan juga diperlukan untuk menekan angka kecelakaan melalui serangkaian kegiatan, diantaranya kampanye kepada publik (khususnya remaja) terkait pentingnya kesadaran berlalu lintas. Menurut data

Korlantas (tahun 2014-2018) menunjukkan 57 persen korban kecelakaan di dominasi oleh usia milenial. Polri semakin dihadapkan pada hambatan dan berbagai tantangan. Besarnya kepercayaan dan harapan publik dapat dijadikan modal bagi Polri untuk konsisten melakukan perubahan dan mewujudkan Polri sebagai *world class organization* yang mengedepankan profesionalisme.

Menurut Isnur (dalam Ristianto 2019) Direktur Advokat Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI), organisasi yang perlu diajak kerja sama seperti YLBHI, Ombudsman RI, dan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM). Isnur menyebut kinerja Polri belum sepenuhnya baik. Polri, perlu mengakui ada kekurangan dalam kinerjanya dan terbuka menerima masukan dari organisasi eksternal. YLBHI mencatat ada 115 kasus pelanggaran yang diduga dilakukan kepolisian sepanjang tahun 2016 hingga tahun 2019. Terdapat 1.120 korban dan 10 komunitas yang menjadi korban dari total kasus tersebut. Temuan tersebut berasal dari pengaduan dan permohonan bantuan hukum yang masuk dicatat YLBHI dan 15 LBH di seluruh Indonesia. YLBHI menyimpulkan ada sembilan penyebab yang menjadi masalah dari 115 kasus tersebut yakni kriminalisasi dan minimnya akuntabilitas penentuan tersangka, penundaan proses (*undue delay*), mengejar pengakuan tersangka, penangkapan sewenang-wenang. Kemudian, permasalahan akuntabilitas penahanan dan penahanan berkepanjangan, hak penasihat hukum yang dibatasi, penyiksaan dan impunitasnya, dan pembunuhan di luar proses hukum. Temuan dari organisasi tersebut bisa menjadi bahan pertimbangan Polri dalam melakukan tugasnya apalagi Kapolri Jenderal Tito Karnavian mengusung program Profesional-Modern-Terpercaya (Promoter).

Selain data dari YLBH di atas, belum lama terjadi kerusuhan di Asrama Papua yang berada di Surabaya-Jawa Timur yang memicu kerusuhan di tempat lain yaitu Kota Manokwari dan Jayapura. Renaldi (2019) Polisi telah membiarkan ungkapan bernada rasisme terlontar tanpa ada upaya untuk mendamaikan. Ditambah, polisi telah menggunakan kekuatan berlebihan untuk menangani situasi dengan menggunakan gas air mata dan pendobrakan. Juru bicara Polri Brigjen Dedi Prasetyo mengatakan provokasi lewat medsos itulah yang menyebabkan masyarakat Manokwari, Papua Barat, turun ke jalan dan berujung kerusuhan dan penangkapan terhadap 42 mahasiswa Papua Barat di Surabaya tersebut telah sesuai

prosedur hukum yang berlaku. Keterangan polisi kontradiktif dengan pernyataan pemerintah. Menteri Koordinator Hukum dan HAM Wiranto serta Kapolri Jenderal Tito Karnavian mengakui kericuhan dipicu pernyataan yang kurang etis.

Iskandar (2019) Dua anggota Polri yang bertugas di Polres Nagan Raya, Provinsi Aceh, diberhentikan secara tidak hormat dari institusi Kepolisian di daerah itu karena desersi atau meninggalkan tugas tanpa izin pimpinan. Pemberhentian tersebut sesuai Perkap Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Polri Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pemberhentian Anggota Polri, dan Perkap Nomor 19 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Komisi Kode Etik Polri. Kapolres mengimplementasikan program promotor tentang pematapan reformasi internal Polri dengan menegakkan aturan-aturan kode etik dan profesi Polri dalam rangka mewujudkan kedisiplinan dan soliditas internal yang baik.

Dilansir dari data unit Propam Polres Metro Bekasi Kota dalam kurun waktu 4 (empat) tahun dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 per tanggal 30 Agustus 2019 data jumlah pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polisi sebagai berikut:

Tabel 1. Pelanggaran Disiplin Anggota

No.	Tahun	Pelanggaran disiplin	Pelanggaran hukum
1	2016	22 kasus	9 kasus
2	2017	70 kasus	9 kasus
3	2018	37 kasus	18 kasus
4	2019	0 kasus	4 kasus
Jumlah		129 kasus	40 kasus

Dari tabel di atas terlihat perbandingan pelanggaran yang sering dilakukan oleh personil anggota Polisi yaitu jenis pelanggaran disiplin. Dirujuk dari Kode Etik Profesi Polisi dalam Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 pasal 7 tentang etika kelembagaan yang mana disebutkan dalam butir c yaitu setiap anggota Polri wajib menjalankan tugas secara profesional, proporsional dan procedural. Juga merujuk pada pasal 11 butir b yang berbunyi setiap anggota Polri wajib bersikap jujur, terpercaya, bertanggung jawab, disiplin, bekerja sama, adil, peduli, responsive, tegas, dan humanis. Banyaknya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polisi di atas salah satunya

menggambarkan rendahnya tingkat *work engagement* pada individu Polisi. Apabila anggota Polisi menceburkan diri secara totalitas ke dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan ruang lingkup dan deskripsi pekerjaan maka Polisi tersebut menampilkan *engagement* kepada publik.

Menurut Gallup (2013), organisasi akan mendapatkan keterikatan antara lain bilamana personil memahami apa yang diharapkan organisasi pada dirinya, organisasi memberikan sarana kerja yang layak, personil memiliki kesempatan mengekspresikan *output* terbaik setiap hari, personil memperoleh pengakuan dan penghargaan yang pantas, adanya kepedulian dan hubungan yang hangat dari atasan dan rekan kerja, organisasi memberikan peluang untuk berkembang, serta atasan mendorongnya untuk berkembang. Personil yang memiliki keterikatan adalah yang memiliki ikatan emosional yang diinvestasikannya pada pekerjaan dan organisasi yang menjadi tempat ia berkarya. Personil yang mengabsorpsikan fisik dan energi, kognitif ke dalam attitude-nya untuk kinerja organisasi.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Gallup (2013), tingkat *work engagement* pegawai di Indonesia masih sangat rendah. Hasil survey menunjukan bahwa hanya 8% karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya, sejumlah 15% karyawan *disengagement* secara aktif dan sisanya yaitu 77% karyawan yang *not engaged*. Jika dibandingkan dengan negara-negara di Asia Tenggara lainnya, *engagement* karyawan di Indonesia berada di urutan paling bawah. Artinya hal ini perlu menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar keberadaan para karyawan tetap dapat membantu kemajuan instansi. *Work Engagement* para personil dapat berubah-ubah dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.

Menurut Schaufeli (2013) menyatakan bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan positif dan termotivasi dari para karyawan yang membuat mereka bekerja lebih baik. Schaufeli menyebutkan terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* di tempat kerja, salah satunya adalah *job resources*, yaitu sumber daya pekerjaan yang didefinisikan sebagai aspek pekerjaan yang dapat membantu personil berfungsi dengan baik dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, mengurangi upaya fisiologis dan psikologis yang berkaitan dengan pekerjaan serta dapat menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan pribadi (Schaufeli, 2017).

Berdasarkan survey lapangan yang dilakukan peneliti ke beberapa anggota Polisi secara random di beberapa unit, hasilnya menunjukkan anggota Polisi masih memiliki *work engagement* yang rendah diantaranya yaitu belum memahami kontribusi keberadaan mereka pada pekerjaan untuk meraih tujuan, kurang memercayai misi organisasi, sangat membutuhkan hal-hal yang bersifat symbol yang menunjukkan bahwa kurangnya *briefing* atau komunikasi sebelum menjalankan tugas, tidak ragu untuk menunjukkan emosi terutama emosi marah yang mencerminkan rendahnya sikap positif, adanya sikap mementingkan kepentingan pribadi, adanya sikap yang kurang jujur yang menunjukkan bahwa individu belum bisa dipercaya, adanya anggota yang masih merasakan bahwa atasan kurang menghormati mereka, anggota masih ragu-ragu dalam menyampaikan ide-ide dalam hal ini sumber ide masih berada pada pimpinan. Hasil survey ini menunjukkan bahwa rendahnya *work engagement* pada anggota Polisi karena bertolak belakang dengan sifat umum pegawai yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya menurut Finney (dalam Maarif & Kartika, 2014) yaitu sebagai berikut:

1. Mempercayai misi organisasi;
2. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar;
3. Tidak memerlukan pendisiplinan, mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi;
4. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan;
5. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain;
6. Menghormati manajer;
7. Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka;
8. Merupakan sumber ide-ide baru yang hebat;
9. Memberikan yang terbaik kepada manajer (organisasi).

Bakker (2011) mengatakan faktor pendorong dari keterikatan kerja adalah sumber pekerjaan dan pribadi individu itu sendiri. Untuk faktor sumber pekerjaan, hal ini berhubungan dengan lingkungan pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri, mulai dari organisasi hingga rekan kerja. Situasi dan kondisi organisasi pun dapat

mempengaruhi keterikatan kerja individu. Sumber daya pekerjaan yang mempengaruhi *work engagement* dapat berbeda pada setiap organisasi.

Berdasarkan hasil dari studi lapangan dapat dilihat bahwa para Anggota Polisi masih memiliki *work engagement* yang belum maksimal terhadap instansi. Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa *job resources* memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Oleh karena itu, dengan berlandaskan penjabaran permasalahan tersebut maka peneliti ingin memastikan adanya “Hubungan *Job Resources* dan *Work Engagement* pada Anggota Polisi di Polres Metro Bekasi Kota”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah ada hubungan *Job Resources* dan *Work Engagement* pada anggota Polisi di Polres Metro Bekasi Kota?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *job resources* dan *work engagement* pada anggota Polisi di Polres Metro Bekasi Kota.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi kajian-kajian penelitian berikutnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi maupun Psikologi Positif, yang terkait dengan fenomena perubahan organisasi seperti perubahan budaya organisasi. Terutama terkait hal-hal *Job resources* dan *work engagement* pada anggota Polisi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan untuk pemimpin organisasi dalam membedakan mana yang artifisial dan substansial pada *engagement* sebab wujud *engagement* dapat saja berupa tampilan luar atau perilaku ekstrinsik yang diberikan anggota dan persepsi yang diarahkan bukan berasal dari nurani yang jujur. Penelitian ini juga membantu Pemimpin organisasi atau atasan untuk mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi keterikatan agar dapat memahami secara utuh mengapa sumber daya manusia atau bawahannya tidak menghadirkan keterikatan yang substansial.

1.5. KEASLIAN PENELITIAN

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis melakukan perbandingan dengan penelitian sebelumnya. Berikut adalah beberapa penelitian yang melibatkan kedua variable *work engagement* dan *job resources*. Selanjutnya masing-masing penelitian tersebut akan dibahas di paragraph selanjutnya untuk melihat bagaimana sifat dan hubungan diantara variable-variabel tersebut.

Penelitian yang berkaitan dengan *work engagement* salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Puti Archianti Widiasih pada tahun 2017 yang berjudul Peran Kepemimpinan Profetik dan Pemberdayaan Psikologis dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan Swasta di DKI Jakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah 239 karyawan swasta DKI Jakarta yang telah memiliki masa kerja minimal 1 (satu) tahun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat ukur baku dari masing-masing variable. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis telah berkontribusi terhadap keterikatan kerja melalui R^2 sebesar 0,112 atau 11,2% dari 100%. Hal ini menunjukkan bahwa jika pemberdayaan psikologis tinggi dan adanya gaya kepemimpinan profetik, maka akan mempengaruhi tingkat *work engagement* pada karyawan. (Widiasih, 2017).

Penelitian lain yang berkaitan dengan *work engagement* adalah penelitian yang dilakukan oleh Feri Iswanto dan Ike Agustina pada tahun 2016 yang berjudul Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Karyawan. Subjek

dalam penelitian ini adalah 164 orang karyawan tetap di suatu perusahaan BUMN yang telah bekerja minimal 1 (satu) tahun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan social di tempat kerja dan keterikatan kerja dengan koefisien r sebesar 0,498. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja maka pemberian dukungan social di tempat kerja sudah sangat baik.

Penelitian yang berkaitan dengan *job resources* salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Zamralita pada tahun 2017 yang berjudul Gambaran Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*) dan Dukungan Pekerjaan (*Job Resources*) pada Pegawai Institusi X di DKI Jakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah 176 pegawai institusi yang memiliki masa kerja minimal 1 (satu) tahun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cognitive demands* merupakan dimensi dari *job demands* yang paling sering dialami pegawai institusi X di DKI Jakarta dan yang tidak sering dialami adalah dimensi *role conflict*. Sedangkan dimensi *job resources* yang sering dialami adalah *coaching* dan yang paling sering tidak dialami adalah *autonomy*.

Penelitian lain tentang *job resources* ialah penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, et al pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* Terhadap *Job Satisfaction*. Subjek penelitian ini adalah 132 orang PNS KPP Pratama Purwokerto dan Purbalingga. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negative antara *job demands* terhadap *job satisfaction*. Dan ada pengaruh positif antara *job resources* dengan *job satisfaction*.