

## BAB I

### PENDAHULUAN

Pendahuluan ini akan menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kemandirian POLRI diawali dengan terpisahnya dari ABRI (Angkatan Bersenjata Republik Indonesia) sejak tanggal 1 April 1999, dimana secara struktural posisi Polri berada langsung dibawah Presiden. Hal ini sekaligus menandai dimulainya reformasi polisi secara besar-besaran. Paradigma Polri berubah dari angkatan perang menjadi komponen sipil. Hal ini menuntut polisi untuk berubah dengan cara mengembalikan citra diri menjadi polisi yang profesional dan menjadi sahabat masyarakat. Dalam hal ini polisi memikul tanggungjawab yang berat. Disamping penegakan hukum, menjaga ketertiban dan keamanan dalam masyarakat, polisi juga harus mampu melindungi, mengayomi dan peka terhadap dinamika kehidupan masyarakat. Dengan demikian polisi dituntut untuk bersikap humanis dan simpatik dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi masyarakat.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang No.2/2002 tentang Kepolisian Negara Republik Negara Indonesia diketahui bahwa fungsi kepolisian adalah satu fungsi

**Universitas Bhayangkara Jaya**

pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Pelaksanaan fungsi ini semakin urgen bagi polisi lalu lintas karena berkaitan langsung dengan aktivitas masyarakat. Polisi lalu lintas tersebut bekerja di tempat-tempat umum dan terbuka, sehingga masyarakat secara bebas dapat memberikan penilaian atas perilaku polisi-polisi tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Rahardjo (2002) yang menegaskan bahwa di tempat-tempat terbuka seperti tersebut di atas, pelaksanaan pekerjaan polisi yang ideal dan profesionalisme polisi akan teruji. Dalam hal ini keberhasilan atau kegagalan polisi akan ditentukan oleh keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepolisian secara profesional.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan penulis kepada beberapa orang anggota Polisi Lalu Lintas (Polantas) di Polres Metro Bekasi, diketahui bahwa kondisi kerja saat sedang bertugas mengatur keamanan, ketertiban dan kelancaran pengguna jalan raya sungguh tidak mudah. Hampir setiap hari Polantas melakukan pekerjaannya di tengah hiruk-mudik dan hiruk-pikuk kemacetan, cuaca panas dan atau hujan, debu, polusi akibat asap kendaraan dan suara bising dari berbagai jenis kendaraan yang hiruk-mudik. “Dalam kondisi penuh tekanan seperti ini, kami dituntut melayani masyarakat hingga mereka aman dan puas sebagai pengguna jalan raya, sementara kepuasan kami sebagai aparat yang bekerja di lapangan juga menjadi persoalan tersendiri”, demikian pengakuan seorang anggota Polantas di lapangan.

Walaupun tidak dinyatakan secara eksplisit, pengakuan ini mencerminkan urgensi kepuasan kerja dengan segala dimensinya bagi anggota polantas dalam menjalankan tugasnya. Dimensi kepuasan kerja tersebut dapat berupa karakteristik pekerjaan, gaji atau imbalan, supervisi, rekan kerja dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja dapat memberikan dampak terhadap perilaku anggota di dalam institusi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Ada beragam sikap yang dimiliki anggota polisi yaitu ada murah senyum dan tertawa, ada yang suka mengeluh, ada yang akrab dengan sesama mitra kerja, ada yang senang mengisolasi diri dan ada yang terbiasa berekspresi emosional marah-marah atau kurang bersahabat dengan lingkungan kerja.

Salah satu faktor penyebab semua itu adalah perbedaan derajat kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat kepuasan kerja semakin bersahabat sang anggota dengan lingkungan kerja, dengan kata lain dia memperoleh nilai pengakuan dari lingkungan kerja. Namun dalam prakteknya, derajat kepuasan kerja diantara anggota sangat berkaitan dengan beberapa faktor yakni sudut pandang tentang bekerja, pandangan tentang makna kepuasan, karakteristik seseorang, jenis pekerjaan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan wawancara penulis pada beberapa anggota Polantas yang bertugas di Polres Metro Bekasi Kota diketahui bahwa apabila mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dan semaksimal mungkin dapat melayani masyarakat, mereka memiliki kepuasan tersendiri. Ini berarti bahwa kepuasan kerja Polantas sangat terkait dengan kepuasan masyarakat atas kinerja Polantas dalam bertugas di jalan raya. Secara umum tugas tersebut adalah membina dan menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi kegiatan pendidikan masyarakat berlalu lintas, penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor, patroli jalan raya yang bersifat antar wilayah serta memberikan pelayanan umum yang menyangkut informasi lalu lintas.

Secara operasional, pelaksanaan tugas Polantas sangat dipengaruhi oleh kondisi individu yang bersangkutan. Pengaruh tersebut dapat bersifat internal atau eksternal. Pada saat tertentu sikap dan perilaku seorang Polantas lebih dikendalikan faktor internal, sementara Polantas yang lain lebih dikendalikan oleh faktor eksternal. Ini berarti bahwa pusat kendali (*locus of control*) sikap dan perilaku anggota polisi sebagai individu dapat bersifat internal atau eksternal.

Pandangan ini sejalan dengan pendapat Rotter dalam Engko (2007) yang menjelaskan bahwa *locus of control* dibedakan menjadi dua, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka, sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa

**Universitas Bhayangkara Jaya**

hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar mereka, seperti : nasib, takdir, keberuntungan dan oranglain yang berkuasa.

Keberhasilan atau kegagalan Polantas dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang harus dihadapi dalam melaksanakan tugas sehari-harinya dengan menggunakan cara pandang mereka masing-masing inilah yang digunakan peneliti untuk menyoroiti adanya kepuasan kerja pada setiap Polantas. Bagaimana cara Polantas memandang masalah-masalah yang dihapinya dan cara penyelesaiannya? Apakah Polantas mampu memiliki kepuasan kerja dengan cara pandang mereka masing-masing terhadap masalah yang harus mereka hadapi sehari-hari?. Pertanyaan-pertanyaan inilah yang menarik peneliti dan akan dicoba dijawab dalam penelitian dengan judul **Hubungan *Locus Of Control* Dengan Kepuasan Kerja Pada Polisi Lalu Lintas Polres Metro Bekasi Kota.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan di atas kepuasan kerja dapat di bagi menjadi 3 aspek, yaitu : kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja dan kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja (Luthans, 2006). Sejalan dengan pendapat di atas, Robbins (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya

Konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah individu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, dalam Engko 2007).

Gibson, dkk (2006) menemukan bahwa, pekerja dengan *locus of control* internal diasosiasikan dengan performa kerja yang baik, serta lebih perhatian pada pekerjaannya. Mereka juga lebih banyak ditemukan berada pada posisi manajerial. Selain itu, pekerja dengan kecenderungan internal juga lebih berprestasi dalam proses manajemen dan puas dengan hasilnya daripada pekerja dengan *locus of control* eksternal. Disisi lain, individu dengan *locus of control* eksternal lebih sesuai untuk pekerjaan yang terstruktur dan lebih mudah menerima hasil keputusan.

### 1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan di Polres Metro Bekasi Kota bagian Polisi Lalu Lintas, dan membatasi masalah dengan menjelaskan penyesuaian *locus of control* dengan kepuasan kerja pada polisi lalu lintas. Untuk menghindari salah pengertian yang ditulis maka dijelaskan berupa pokok bahasan masalah yakni :

#### 1. *Locus of control*

*Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah Polantas dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi.

*Locus of control* dibedakan menjadi dua, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal

## 2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidak sukaan yang dikaitkan oleh pegawai. Merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imblan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robbin terkandung 2 dimensi, yaitu kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat dan kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

3. Polisi lalu lintas adalah salah satu fungsi Kepolisian yang ada dalam organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia atau lebih dikenal dengan POLRI.

### 1.4 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja pada Polisi Lalu Lintas Polres Metro Bekasi Kota?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Mengetahui apakah ada hubungan *locus of control* dengan kepuasan kerja Polisi Lalu Lintas di Polres Metro Bekasi Kota.

### 1.6 Manfaat Penelitian

- a. Dari segi teoritis diharapkan memberikan sumbangsih terhadap khasanah perkembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Kepolisian sebagai salah satu mata kuliah di fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara.
- b. Dari segi praktis diharapkan dapat memberikan informasi pada lembaga kepolisian di Polres Metro Bekasi Kota dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

