

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini pendahuluan ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk menjamin tertib dan tegaknya hukum serta terbinanya ketentraman masyarakat guna mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri, terselenggaranya fungsi pertahanan keamanan negara, dan tercapainya tujuan nasional dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia adalah setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang masih aktif. Fungsi Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang penegakan hukum, perlindungan dan pelayanan masyarakat, serta pembimbingan masyarakat dalam rangka terjaminnya tertib dan tegaknya hukum serta terbinanya ketentraman masyarakat guna terwujudnya keamanan dan ketertiban masyarakat. (UU KEPOLISIAN).

Sedangkan dalam suatu Institusi tidak akan pernah lepas dari kehidupan setiap anggota atau individu didalamnya. Berbicara tentang pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Dimensi kepuasan kerja dapat berupa karakteristik pekerjaan, gaji atau imbalan, supervisi,

rekan kerja, dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja dapat memberikan dampak terhadap perilaku anggota di dalam Instistusi tersebut.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/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. Dapat kita lihat di dalam lingkungan kerja. Bisa jadi ditemukan beragam ekspresi anggota polisi. Ada yang murah senyum dan tertawa, ada yang suka mengeluh, ada yang akrab dengan sesama mitra kerja, ada yang senang mengisolasi diri, dan bahkan 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 tentang kepuasan kerja di antara anggota sangat berkait dengan beberapa faktor yakni (1) sudut pandang tentang bekerja, (2) pandangan tentang makna kepuasan, (3) karakteristik seseorang, (4) jenis pekerjaan, dan (5) lingkungan kerja .

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada beberapa anggota POLISI yang bertugas di bagian – bagian yang berbeda dalam Institusi polri mereka menyatakan kepuasan kerja mereka sesuai bagian mereka. Bagi Polisi yang bertugas di Direktorat Lalu Lintas disingkat Ditlantas secara umum bertugas 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, patrol jalan raya yang bersifat antar wilayah serta memberikan pelayanan umum yang menyangkut informasi lalu lintas. Apabila mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik dan semaksimal mungkin dalam melayani masyarakat dalam hal tersebut mereka memiliki kepuasan tersendiri.

Untuk polisi yang bertugas di bagian Penyidik Satuan Reserse Kriminal Kepuasan mereka apabila kasus yang mereka hadapi berhasil diungkap dan menyelesaikan sebuah kasus sehingga kasus tersebut berhasil di P21 yakni berkas perkara yang dinyatakan lengkap oleh penuntut umum.

Serta bagi seorang anggota polisi mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman serta dapat bekerja sama dengan senior dan junior dengan baik dapat membuat mereka puas karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik seperti polisi yang harus melakukan patrol dan penjagaan di satu tempat dan khususnya untuk polisi lalulintas yang harus menjaga rute dimana para petinggi Negara yang akan melintasi jalan tersebut jalanan harus steril dari kendaraan apapun dan mereka harus memiliki kerja team yang baik dalam penjagaan rute tersebut bila tidak situasi jalan tidak dapat di sterilkan dengan baik hingga timbul kemacetan. Dan bagi anggota Polisi disiplin kerja mereka membuat mereka puas dimana unjuk anggota polisi dari mereka pendidikan mereka telah di tanamkan disiplin dalam waktu. Datang tepat waktu sebelum apel di mulai itu suatu bentuk kedisiplinan polisi bukan hanya memberikan kepuasan kerja mereka namun mereka mendapatkan penilaian berberda dari atasan mereka. Dan bagi seorang polisi yang juga seorang mahasiswa membagi waktu mereka untuk bekerja dan kuliah hingga

ia bisa menyelesaikan kuliah mereka dengan baik itu kepuasan mereka yang sangat membanggakan karena menjadi seorang polisi yang mempunyai tugas yang berat dan waktu kerja mereka yang kadang kala tidak tentu membuat mereka harus memilih dan membagi waktu mereka agar tetap dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai polisi dan juga mahasiswa.

Didalam penelitian ini peneliti memfokuskan bagaimana seorang anggota polisi yang juga seorang mahasiswa dimana banyaknya tugas polisi namun mereka juga harus mengikuti waktu perkuliahan, juga saat polisi yang berhadapan pada mahasiswa pada saat mahasiswa tersebut demo hingga akhirnya adanya konflik mahasiswa dan polisi yang notabene polisi tersebut juga mahasiswa namun mereka menetapkan dan memilih atribut mereka sebagai anggota polisi, seperti pada saat waktu kasus Bibit – Chandra di tahan polisi namun semua mahasiswa dan seluruh pembelanya mengerahkan agar seluruh mahasiswa khususnya di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya mengenakan pita hitam banyaknya respon negative pada polisi yang juga di mahasiswa mereka tidak berkenan mengenakan pita hitam tersebut pada saat seperti itu adanya konflik peran yang mereka hadapi, juga seorang POLISI setinggi apapun pangkat mereka bila mereka masuk dalam suatu Perguruan tinggi mereka harus mengikuti peraturan – peraturan yang ada dalam perguruan tinggi tersebut di mana bila anggota polisi tersebut sebagai junior mereka harus melepaskan atribut mereka sebagai anggota polisi dan mengikuti semua peraturan yang ada dalam perguruan tinggi tersebut dan menaati perintah senior mereka yang bukan seorang anggota polisi yang bahkan

umur senior mereka lebih muda dari mereka. Dalam hal inilah muncunya konflik peran bagi mereka yang seorang anggota polisi yang juga mahasiswa.

Unggkap Seorang Dosen Serta Prun Polri Prof. Koespramono Irshan beliau yang seorang dosen yang mengajar seorang anggota polisi khususnya Brimob dalam melakukan aktivitas seorang anggota polisi membuta para mahasiswanya yang Brimob mereka jarang masuk dan tidak bisa mengikuti perkuliahan dengan baik bahkan mereka hanya masuk pada saat ujian karena pada saat itu para anggota brimob menghadapi konflik peran antara seorang anggota brimob dan juga mahasiswa dimana mereka harus membagi waktu mereka walaupun harus ada yang di korbannya. Setiap anggota bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian anggota tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang berfungsinya (dysfunction) peran dapat berbentuk konflik peran (Munandar, 2001, h. 390).

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa anggota polisi menunjukkan ada anggota yang menanggapi konflik peran sebagai sesuatu yang biasa terjadi tetapi ada juga yang menghadapinya dengan perasaan cemas bila mengalami konflik peran. Positif atau tidaknya sikap anggota terhadap konflik peran sangat dipengaruhi oleh cara pandang anggota terhadap konflik peran. Kondisi demikian sesuai dengan pendapat Robbins (2001) bahwa persepsi anggota dapat berbeda dari kenyataan yang objektif. Dalam persepsi terjadi perbedaan pada setiap

anggota mengenai apa yang dipersepsikan, meskipun yang dipersepsikan itu adalah objek yang sama. Walgito (2002) mengartikan persepsi sebagai proses di mana individu mengorganisasi dan menginterpretasikan stimulus yang diindera sehingga individu menyadari dan mengerti tentang apa yang diindera. Davidoff (dalam Walgito, 2002) menambahkan, dengan persepsi individu dapat menyadari, mengerti tentang lingkungan sekitar, dan mengerti tentang keadaan diri. Persepsi merupakan proses pengolahan informasi yang diperoleh melalui penginderaan kemudian diorganisasi dan diinterpretasikan, membentuk aktivitas yang integrated dalam diri individu sehingga melibatkan kemampuan berfikir, perasaan, dan pengalaman-pengalaman individu. Berdasarkan uraian sebelumnya, persepsi karyawan terhadap konflik peran dapat diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian dan penafsiran individu terhadap pertentangan rangkaian tuntutan atau harapan yang disampaikan oleh anggota-anggota perangkat peranan (*role set*) di mana pemenuhan satu tuntutan akan menghalangi pemenuhan tuntutan yang lainnya, sehingga konflik peran tersebut memberikan makna tertentu bagi individu dan dapat membentuk sikap yang dapat mempengaruhi perilakunya. Menurut Ivancevich, et al. (2005), persepsi dimulai ketika individu mengamati, memilih, dan menerjemahkan stimulus dan kemudian menghasilkan respon berupa sikap. Hasil dari penilaian terhadap stimulus akan memunculkan kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan individu yang berbeda-beda menyebabkan perbedaan masing-masing individu dalam merespon. Persepsi tersebut merupakan faktor yang menentukan terbentuknya sikap terhadap suatu penilaian. Setiap orang dapat memberikan pengertian mereka sendiri terhadap

stimulus. Individu yang berbeda akan mempersepsikan hal yang sama dengan cara yang berbeda dan menghasilkan respon yang berbeda (Ivancevich, 2005). Apabila konflik peran dirasakan sebagai sebuah proses pembelajaran di tengah pertentangan berarti konflik peran dipersepsikan secara positif oleh karyawan sehingga akan menghasilkan sikap karyawan yang positif dan menghasilkan perilaku konstruktif. Sebaliknya, persepsi anggota yang negatif terhadap konflik peran yang dialami akan menghasilkan sikap anggota yang negatif dan mengarah pada perilaku-perilaku yang destruktif karena menganggap konflik peran sebagai suatu kesulitan yang akan mengganggu pekerjaan dan menyebabkan anggota merasa tertekan dalam bekerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2002) yang menyatakan bahwa konflik peran yang terjadi di suatu organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan, peningkatan perputaran kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasi serta penurunan kinerja secara keseluruhan. Hasil tersebut hampir sama dengan penelitian yang dilakukan Purwanto dan Nasir (2001) pada 700 akuntan pendidik yang bekerja di perguruan tinggi negeri maupun swasta di DKI Jakarta, Bandung, Semarang DI Yogyakarta, dan Surabaya menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara konflik peran dengan kepuasan kerja. Kepuasan

Dan juga sikap serta tanggung jawab anggota polisi pada Negara dan Masyarakat membuat anggota polisi harus memiliki *Locus of control* untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di mana tugas polisi ialah Melindungi, Mengayomi, dan Melayani Masyarakat. *Locus of control* adalah cara

pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, dalam Engko, 2007).

Anggota polisi yang memiliki tugas penuh guna Melindungi, Mengayomi, dan Melayani Masyarakat harus mampu melaksanakan hal itu dan harus memiliki kemampuan pada bidangnya masing – masing seperti anggota polisi yang bertugas di LaluLintas mereka harus mampu 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, patrol jalan raya yang bersifat antar wilayah serta memberikan pelayanan umum yang menyangkut informasi lalu lintas. Juga sikap Disiplin pada seorang anggota polisi, berhasil tidaknya seorang anggota polisi menyelesaikan suatu kasus, dan serta bagi polisi yang berperan juga sebagai mahasiswa mampu tidaknya mereka membagi waktu antara Tugas sebagai Anggota Polisi dan sebagai Mahasiswa dimana mereka harus dapat menjalankan ke dua - duanya dengan baik. Dan seorang polisi khususnya di bagian – bagian yang penuh dengan resiko besar yang akan menimpa diri mereka baik luka fisik dan cacat fisik pada di diri mereka . Sehingga perlunya locus of control pada anggota polri guna mengetahui cara pandang anggtota polisi dalam menghadapi peristiwa-peristiwa yang mereka hadapi.

Dimana menurut (Rotter, dalam Engko, 2007). Dan membedakan orientasi *locus of control* menjadi dua, yakni *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Individu dengan *locus of control internal* cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*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 hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa. Hingga Munculnya kepuasan kerja pada anggota polisi yang juga mahasiswa.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa cara anggota mempersepsikan konflik peran dapat memiliki pengaruh penting terhadap sikap yang dihasilkan sebagai respon atas persepsi. Persepsi menjadi dasar keputusan individu untuk membentuk sikap dan mengembangkan perilaku kerjanya dalam organisasi. Dan *locus of control* menjadi cara anggota menilai dan menghadapi segala sesuatu yang berkaitan dengan dirinya sebagai anggota atau mahasiswa. Untuk itu, peneliti bermaksud menguji secara empiris apakah ada hubungan antara persepsi terhadap konflik peran dan *locus of control* pada kepuasan kerja anggota polisi. Penelitian mengenai persepsi terhadap konflik peran dan *locus of control* pada kepuasan kerja perlu dilakukan untuk mengetahui peran ketiganya dalam kinerja anggota . sehingga penulis meneliti tentang apakah ada **Pengaruh Persepsi Konflik Peran Dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polisi Yang Berperan Sebagai Mahasiswa Di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.**

1.2. Identifikasi Masalah

Di antara banyaknya faktor – faktor yang mempengaruhi pada kepuasan kerja seorang anggota polisi yang juga seorang mahasiswa ialah Kepuasan kerja

dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja (Luthans, 2006). Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006).

Terdapat jenis – jenis konflik Menurut Dahrendorf, konflik dibedakan menjadi 4 macam konflik antara atau dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan-peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran (*role*)), Konflik antara kelompok-kelompok sosial (antar keluarga, antar gank), Konflik kelompok terorganisir dan tidak terorganisir (polisi melawan massa), Konflik antar satuan nasional (kampanye, perang saudara), Konflik antar atau tidak antar agama, Konflik antar politik. Terkait dengan faktor kepuasan kerja yaitu sikap- sikap dan tingkah laku yang di lakukan dan di hadapi individu yakni Persepsi terhadap konflik peran.

Terkait dengan faktor kepuasan kerja ialah sudut pandang tentang bekerja, pandangan tentang makna kepuasan, karakteristik seseorang, jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja. Dimana pandangan tentang pekerjaan bagi setiap individu berbeda dan pandangan tersebut melibatkan peran bagi individu atau anggota yang melakukan pekerjaan tersebut. Dalam penelitian ini anggota polisi yang juga berperan sebagai mahasiswa jadi bagaimana seorang anggota polisi Positif atau tidaknya sikap anggota terhadap konflik peran sangat dipengaruhi oleh cara pandang anggota terhadap konflik peran. Kondisi demikian sesuai dengan

pendapat Robbins (2001, h. 88) bahwa persepsi anggota dapat berbeda dari kenyataan yang objektif. Dalam persepsi terjadi perbedaan pada setiap anggota mengenai apa yang dipersepsikan, meskipun yang dipersepsikan itu adalah objek yang sama.

Setiap manusia memainkan peran (*role*) dalam hidupnya. Peran yang dimainkan tersebut tergantung dari keahlian yang dimiliki, tugas dan kewajiban yang harus dikerjakan, pengalaman yang dimiliki dan tindakan yang dilakukan. Ketidakcocokan peran yang dimainkan oleh manusia dalam kehidupannya akan menyebabkan konflik peran pribadi dan akhirnya berakibat stres dalam dirinya.

Persepsi konflik peran sangat dibutuhkan bagi polisi yang juga seorang mahasiswa yang dimana sering terjadi konflik antara polisi dan juga mahasiswa. Penyesuaian konflik peran juga mempengaruhi kepuasan kerja pada anggota polisi itu sendiri dimana polisi benar-benar harus dapat menyesuaikan peran sebagai anggota POLRI dan seorang Mahasiswa. Dan juga anggota polisi yang juga harus membagi peran mereka dalam tanggung jawab pada Negara dan tanggung jawab pada kuliahnya dimana mereka harus mengerjakan tugas-tugas, datang tepat waktu bahkan mengikuti kegiatan yang ada pada Universitas. Disini penyesuaian konflik peran dibutuhkan karena mampu tidaknya seorang anggota polisi melakukan penyesuaian pekerjaan mereka yang dimana dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Serta juga antara lain faktor kepuasan kerja lainnya karakteristik seseorang, dimana karakteristik menggambarkan ciri kepribadian seseorang yaitu *locus of control*. Serta terdapat 3 pengawasan diri yang dilakukan oleh individu yaitu *Self*

efficacy, Locus of control, Learned helpssness versus self determination. Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali kemukakan oleh Rotter, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, dalam Engko, 2007).

Sikap polisi dalam menghadapi masalah – masalah yang ada di dalam atau di luar diri mereka juga berpengaruh pada kepuasan kerja mereka bila mereka tidak dapat menghadapi masalah-masalah yang ada pada diri mereka akan berpengaruh pada kepuasan kerja mereka dimana adanya faktor internal dan eksternal dapat membantu mereka menghadapi masalah yang ada di lingkungan sendiri.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni bertempat di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya khususnya anggota polisi yang berkuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penelitian ini membatasi masalah dengan menjelaskan Penyesuaian konflik peran, *Locus of control* dan Kepuasan kerja pada polisi yang melanjutkan tingkat pendidikan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Untuk menghindari salah pengertian yang di tulis maka di jelaskan berupa pokok bahasan masalah yakni :

1. Persepsi konflik peran

Persepsi konflik peran adalah penilaian anggota terhadap pertentangan rangkaian tuntutan atau harapan yang disampaikan oleh anggota perangkat

peranan (role set), yaitu atasan, rekan kerja, bawahan, atau pihak eksternal, di mana salah satu tuntutan tersebut akan menyulitkan pemenuhan tuntutan yang lainnya sehingga dapat menimbulkan reaksi emosi karyawan dalam bekerja.

2. *Locus Of Control*

Locus Of Control adalah segala sesuatu yang terjadi pada seseorang. Kejadian tersebut dapat di anggap sebuah hasil dari diri sendiri (internal) dan juga dari hasil eksternal (misalnya kebaikan atau keburukan orang lain).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

4. Polisi

Polisi adalah suatu pranata umum sipil yang mengatur tata tertib (orde) dan hukum.

5. Mahasiswa

Mahasiswa adalah pelajar, atau seseorang yang menghadiri sebuah institusi pendidikan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh persepsi konflik peran terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah ada pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja polisi ?
3. Apakah ada pengaruh persepsi konflik peran dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja anggota polisi yang berperan sebagai mahasiswa di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengetahui Apakah ada pengaruh persepsi konflik peran terhadap kepuasan kerja. Mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Pengaruh persepsi konflik peran dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja anggota polisi yang berperan sebagai mahasiswa di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Dari segi teoritis penulisan karya ilmiah ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi terhadap Ilmu psikologi yaitu Psikologi Kepolisian dimana salah satu mata kuliah yang ada di Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Dari segi praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada Lembaga Kepolisian tentang PENGARUH PERSEPSI KONFLIK PERAN DAN *LOCUS of CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA POLISI YANG BERPERAN SEBAGAI MAHASISWA DI UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA.