

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu instansi yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri (Perpol RI nomor 14 tahun 2018). Organisasi Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai ke tingkat kewilayahan. Organisasi Polri tingkat pusat yaitu Markas Besar Kepolisian (Mabes), tingkat Provinsi yaitu Kepolisian Daerah (Polda), tingkat Kabupaten atau Kota yaitu Kepolisian Resor (Polres) dan tingkat Kecamatan yaitu Kepolisian Sektor (Polsek) (Polri.go.id).

Kepolisian Daerah (Polda) adalah pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah Provinsi yang berada di bawah Kapolri (Perpol RI nomor 14 tahun 2018). Polda Banten beralamat di Jalan Syech Nawawi Al-Bantani nomor 76 Serang Banten. Polda Banten memiliki markas komando dengan 8 gedung utama, 4 lapangan olahraga yang dilengkapi dengan Helipad, dan fasilitas penunjang operasional seperti mobil patroli, mobil angkutan, motor patroli, kendaraan khusus untuk pengitaian, kendaraan khusus untuk penanganan bencana, dan kendaraan khusus anti huru-hara (Biro Sarpras Polda Banten, 2020). Menurut data yang ada di Biro SDM Polda Banten jumlah personel Polda Banten berjumlah sebanyak 2.146. Ada beberapa tipe Polda berdasarkan pertimbangan wilayah yang luas serta tingkat kriminalitas yang tinggi yaitu tipe A Khusus, tipe A, dan tipe B (Perkap Kapolri Nomor 22 tahun 2010). Polda Banten saat ini masuk ke dalam tipe A karena sudah memenuhi penilaian Perpol nomor 4 tahun 2018 tentang pembentukan satuan wilayah Kepolisian yang ditinjau dari sembilan dimensi yaitu dimensi geografis, demografis, sumber daya alam, ideologi politik, ekonomi, sosial dan budaya, serta tingkat keamanan dan ketertiban masyarakat.

Polda Banten sebagai salah satu Kepolisian Daerah yang menjalankan setiap Program yang telah dirancang oleh Kapolri, setiap tahunnya akan dievaluasi mengenai pencapaian target kinerjanya. Evaluasi tersebut akan dibuat dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Pada laporan data AKIP tahun 2019 Polda Banten menempati peringkat ke-29 dari 34 Polda di seluruh Indonesia. Hal ini membuat Polda Banten masuk ke dalam 10 terbawah Satuan Kerja (Satker) kewilayahan dengan nilai total 68,65. Jika dilihat dari peringkat Polda Banten, dapat dikatakan kurang memuaskan. Ada 3 indikator kinerja utama yang targetnya belum tercapai yaitu terbangunnya personel Polda Banten yang profesional, terwujudnya Bhabinkamtibmas di Desa atau Kelurahan, dan meningkatkan kelancaran lalu

lintas. Target yang belum tercapai mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kurangnya anggota Bhabinkamtibmas ditengah masyarakat sehingga deteksi kriminalitas kurang berjalan dengan baik, serta arus lalu lintas di area yang padat sering ditemui kemacetan yang berulang sehingga mengganggu kelancaran lalu lintas.

Pada LKIP yang dibuat oleh Polda Banten, dikatakan faktor-faktor yang menyebabkan 3 indikator tersebut tidak tercapai, yaitu ketidakdisiplinan anggota yang mengakibatkan target pekerjaan tidak sesuai dengan waktunya, kurangnya jumlah personel yang mengakibatkan beberapa anggota mendapat pekerjaan ganda diluar tugas pokoknya, dan kurang sosialisasi kepada masyarakat yang mengakibatkan deteksi dini kriminalitas kurang berjalan dengan baik, serta kurang intensifnya pelaksanaan pengaturan jalan raya dan patroli mengakibatkan kemacetan pada beberapa titik lau lintas yang padat. Hal tersebut menyebabkan beberapa anggota memberikan respon negatif seperti banyak mengeluh atau melakukan pekerjaannya dengan terpaksa. Berdasarkan faktor-faktor yang dijelaskan tersebut, diduga permasalahan yang mempengaruhi kinerja Instansi yaitu terkait kondisi personel. Informasi yang didapatkan dari Bidang Profesi dan Pengamanan (Bidpropam), dikatakan tingkat pelanggaran berupa anggota yang bekerja tidak sesuai prosedur, datang terlambat, meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas, sampai penyalahgunaan Narkoba. Data menunjukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh personel Polri Polda Banten mengalami kenaikan setiap tahunnya, pada tahun 2017 terdapat 16 kasus pelanggaran disiplin, pada tahun 2018 terdapat 18 kasus pelanggaran disiplin, dan pada tahun 2019 terdapat 27 kasus pelanggaran disiplin (LKIP Polda Banten, 2019).

Meninjau dari adanya anggota yang melakukan pelanggaran terhadap aturan, Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu anggota yang berinisial G (25 tahun):

“Gua pernah disidang satu kali tapi alhamdulillah putusannya ga sampe dipecat, waktu itu gara-gara gua ga masuk kerja dua minggu, abis itu gua di tes urin juga dan hasilnya positif Psikotropika. Gua ga masuk kerja karena make narkoba waktu itu, udah ngerasa nyaman dan terlena sama barang itu, jadinya gua lupa dines. Udah gitu gua ga enak sama temen kerja gua senior juga yang udah ngebackup kerjaan gua selama ga dines, yaa udah gitu malu juga sih sama lingkungan di rumah gua karna gua ketauan pake barang itu.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh G yaitu tidak masuk kerja dan memakai narkoba. Perilaku G mengakibatkan rekan kerjanya mendapat tugas tambahan dengan mengerjakan pekerjaan G, dan G telah merusak nama baik instansi Kepolisian di masyarakat karena menggunakan narkoba. Walaupun ada anggota yang melakukan pelanggaran,

namun sebaliknya ada yang menaati aturan yang berlaku, seperti hasil wawancara dengan Subjek A (26 tahun) berikut ini:

“Kalo gua sejauh ini ga pernah ngelanggar peraturan, selalu apel pagi, masuk kerja terus, dan ga pernah macem-macem lah. Terus gua juga gamau nyusahin temen sama senior apalagi sampe nyusahin atasan gua. Gua mah ikutin aja peraturan dines yang ada, gua bersyukur banget udah dapet kerja jadi polisi.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut terlihat bahwa A berusaha untuk tidak pernah melanggar peraturan dengan selalu ikut apel pagi, tidak pernah absen kerja, dan tidak melakukan perilaku yang menyalahi aturan. Hal tersebut memberikan dampak bagi lingkungan kerja A yang tidak pernah mendapat kesulitan karena A yang selalu bekerja dengan baik dan tanpa paksaan.

Sementara itu, kondisi yang kurang personel mengakibatkan para personel yang ada di Polda Banten dituntut untuk menjalankan tugas yang tidak hanya berhubungan dengan tugas pokoknya saja, namun juga ikut terlibat dalam aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas lainnya yang dapat menunjang kinerja seperti mengikuti berbagai kegiatan atau pelatihan, menghadiri pertemuan, mengelola program, mengurus kesejahteraan masyarakat, serta tugas-tugas administrasi. Akan tetapi respon setiap anggota terhadap tuntutan tersebut dapat berbeda-beda.

Seperti hasil wawancara subjek A (26 tahun) yang mengatakan:

“Waktu itu gua kena sprint pengamanan demo sedangkan gua di kantor kerja di staf, memegang aplikasi manajemen keuangan udah ga nyambung sama kerjaan gua, udah gitu kerjaan gua ditinggal selama pengamanan. Tapi menurut gua yaa gapapa gua dateng aja kok, malah gua seneng dapet pengalaman baru, walaupun beda sama kerjaan gua”

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek A melakukan tugas tambahan berupa pengamanan demo yang bukan merupakan tugas pokok yang dijalankannya sehari-hari dengan senang hati.

Berbeda dengan subjek G (25 tahun) yang mengatakan:

“kalo gua kena perintah yang ada diluar tugas pokok seringnya gua ga ikutan abis bukan kerjaan gua, dan itu menurut gua buang-buang waktu gua buat ngerjain tugas gua yang beneran.”

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek G mengeluhkan tugas tambahan yang tidak sesuai dengan tugas pokok yang dijalankannya sehari-hari.

Respon yang berbeda dari para anggota terhadap pemberian tugas di luar dari tugas pokok, juga diakui oleh salah satu anggota Bidang Pengamanan dan Profesi (Bidpropam) yang mengurus pengawasan dinas anggota Polri mengatakan:

“Memang benar sih banyak yang harus dilakukan anggota diluar tugas pokok mereka, kaya contohnya sebelum kerja apel pagi dulu, ikut pengamanan, terus diikuti kegiatan-kegiatan masyarakat, banyak lah, tapi ya anggota beda-beda sih, ada yang nurut, enjoy aja, selalu ikut apel, ikut pengamanan, ada juga yang ga seneng, ga pernah dateng apel apalagi ikut pengamanan, kerja juga gitu, ada yang dateng cuma apel terus gatau kemana, ngilang.”

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa terdapat anggota yang senang dan mengikuti kegiatan di luar tugas pokok, tetapi ada juga anggota yang tidak senang dan tidak mengikuti kegiatan di luar tugas pokok.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa para anggota memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) yang berbeda-beda. Menurut Schaufeli & Bakker (2002) *work engagement* merupakan pikiran positif dan perasaan puas terhadap pekerjaannya serta ada hubungan positif dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor* yaitu artinya seseorang merasa bersemangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, *dedication* yang artinya merasakan adanya kemauan yang besar dalam bekerja dan merasakan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan *absorption* adalah dimana seseorang merasa sangat berkonsentrasi saat melakukan pekerjaannya dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Seperti hasil wawancara subjek D (25 tahun) yang mengatakan:

“Gua selama dines ngerasa semangat aja, yaa walaupun gua dapet sprin pengamanan, patroli, sampe pengawalan, menurut gua itu semua udah jadi tugas kita lahh, walaupun gua sebenarnya kerja di bagian administrasi tapi kalo emang udah ada perintah diluar tugas pokok pasti gua jalanin, lagian seru juga sih tugas-tugas diluar itu menurut gua, bisa ketemu sama masyarakat terus yaa kita ada rasa bangga lahh pake seragam, terus gua kao abis tugas besoknya yaa pasti apel.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek D (26 tahun) diduga memiliki *work engagement* yang tinggi. Hal ini terlihat dari sikap D yang selalu merasa semangat dalam berdinras walaupun dia mendapat pekerjaan diluar tugas pokoknya.

Berbeda dengan subjek R (24 tahun) yang mengatakan:

“Kalo gua bang terus terang paling males dapet kerjaan diluar tugas pokok gua yang harusnya gua ngeberkas tidak pidana, masa kalo ada penangkapan gua juga yang kena sprin, kalo gua bilang ada kerjaan yang belum beres pasti aja senior gua bilang, kamu ga ada loyalnya, yaa terpaksa gua ikut, tapi yaa kalo pas pagi gua pasti ga apel yaa karna gua ngerasa udah males gara-gara dikasih kerjaan banyak.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek R (24 tahun) diduga memiliki *work engagement* yang rendah. Hal ini terlihat dari sikap R yang merasa malas jika diberi tugas tambahan dan dia tidak melaksanakan apel jika dia sudah merasa banyak pekerjaan.

Berdasarkan hasil kedua wawancara dengan subjek terlihat mereka memiliki *work engagement* yang berbeda. Ada yang memiliki *work engagement* yang tinggi dan ada yang memiliki *work engagement* yang rendah. Anggota Polri yang memiliki *work engagement* tinggi memiliki antusias dan semangat dalam bekerja, memiliki energi yang besar dan tidak mudah menyerah dengan segala tuntutan, bertanggung jawab dengan tugas lain di luar tugas pokoknya, mau berkorban untuk memajukan dan menjaga nama baik instansi serta tetap bertahan menjalankan pekerjaannya dengan perasaan bahagia, bersungguh-sungguh dalam bekerja sampai lupa waktu, mendapatkan *reward* dan apresiasi oleh atasan. Sebaliknya yang memiliki *work engagement* yang rendah akan terlihat tidak semangat dan tidak antusias dalam bekerja, lebih banyak mengisi waktu luang dengan kegiatan-kegiatan yang kurang penting, tidak fokus dalam bekerja, banyak mengeluh, dan menyelesaikan tugas hanya untuk memenuhi kewajibannya saja.

Terdapat kasus di Polda Banten pada tahun 2020 yang berhasil mengungkap praktik kejahatan berupa produksi madu palsu yang diungkap oleh personel Polda Banten. Praktek madu palsu ini memiliki omzet sekitar 8 miliar rupiah yang dapat merugikan masyarakat karena madu palsu tersebut dibuat dengan campuran bahan kimia berbahaya. Kasus tersebut diapresiasi oleh Kapolda Banten dengan memberikan *reward* berupa piagam penghargaan kepada personel yang terlibat dalam pengungkapan kasus tersebut. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari Muliawan dkk (2017) dengan judul Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang, yang menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan keterikatan karyawan dan kinerja karyawan PT. Badja Baru Palembang. Semakin baik keterikatan karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin buruk keterikatan karyawan maka semakin buruk pula kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan melihat “Gambaran *Work Engagement* Anggota Polri Polda Banten”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran *work engagement* anggota Polri Polda Banten?
2. Bagaimana aspek dominan dari *work engagement* anggota Polri Polda Banten?
3. Bagaimana gambaran *work engagement* anggota Polri Polda Banten ditinjau dari data penunjang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran *work engagement* anggota Polri Polda Banten
2. Mengetahui aspek dominan dari *work engagement* anggota Polri Polda Banten
3. Mengetahui gambaran *work engagement* anggota Polri Polda Banten berdasarkan data penunjang

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi khususnya dalam ilmu psikologi industri dan organisasi mengenai gambaran *work engagement* anggota Polri Polda Banten.

2. Manfaat Praktis

a. Pihak Polda Banten

1. Memberikan informasi mengenai gambaran *work engagement* pada anggota Polri di lingkungan Polda Banten.
2. Memberikan tambahan informasi terkait evaluasi penilaian kinerja anggota Polri Polda Banten.
3. Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi pimpinan Polri dalam menentukan kebijakan, pengembangan, serta peningkatan *work engagement* anggota Polri Polda Banten.

b. Pihak Anggota Polri Polda Banten

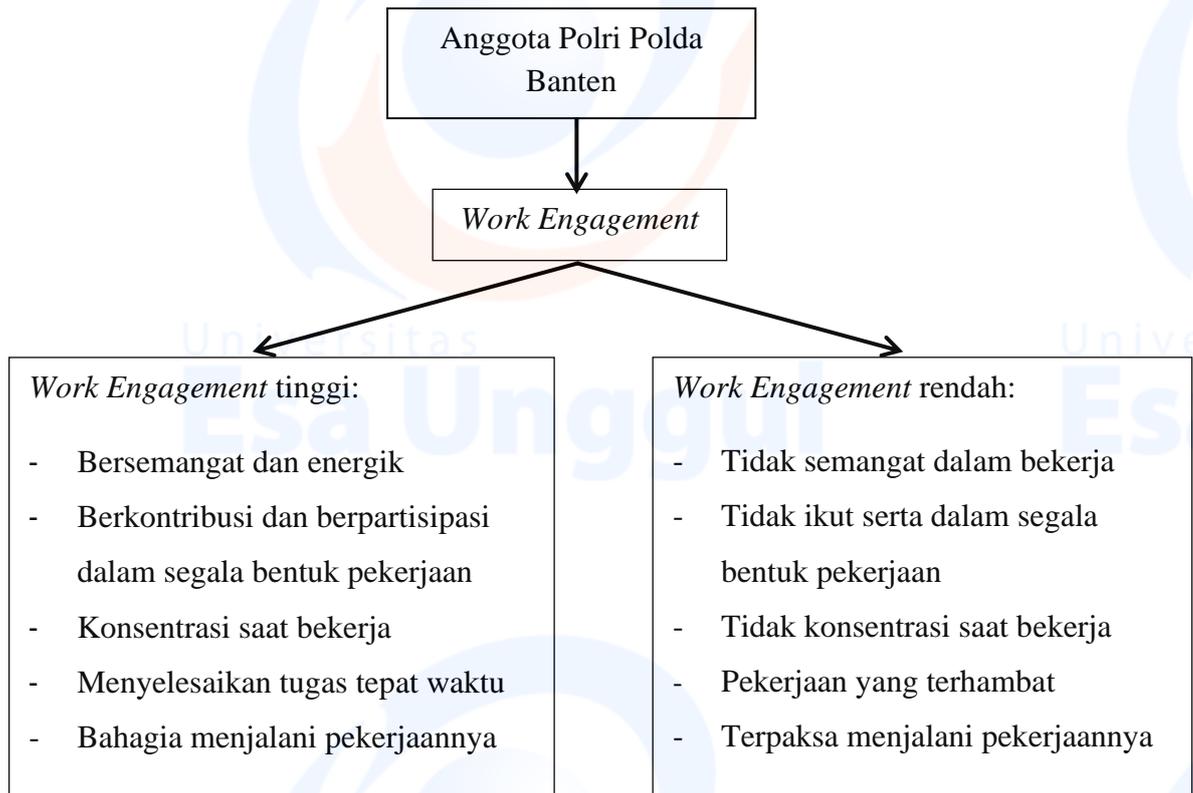
1. Dapat membantu anggota Polri Polda Banten dalam memahami pentingnya *work engagement* di dalam pekerjaan mereka.
2. Memberikan informasi mengenai bagaimana cara meningkatkan *work engagement*.

1.4 Kerangka Berpikir

Polda Banten sebagai salah satu Kepolisian Daerah akan dievaluasi mengenai pencapaian target kinerja melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) setiap tahunnya. Karena kurangnya jumlah personel anggota polri Polda Banten, anggota yang ada dituntut untuk menjalankan tugas yang tidak hanya berhubungan dengan tugas pokoknya saja, namun juga ikut terlibat dalam aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas lainnya yang dapat menunjang kinerja seperti mengikuti berbagai kegiatan atau pelatihan, menghadiri pertemuan, mengelola program, mengurus kesejahteraan masyarakat, serta tugas-tugas administrasi. Sehingga hal tersebut mempengaruhi keterikatan kerja pada anggota polri.

Menurut Schaufeli & Bakker (2002) *work engagement* merupakan pikiran positif dan perasaan puas terhadap pekerjaannya serta ada hubungan positif dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor* yaitu artinya seseorang merasa bersemangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, *dedication* yang artinya merasakan adanya kemauan yang besar dalam bekerja dan merasakan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan *absorption* adalah dimana seseorang merasa sangat berkonsentrasi saat melakukan pekerjaannya dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Anggota Polri yang memiliki *work engagement* tinggi memiliki antusias dan semangat dalam bekerja, memiliki energi yang besar dan tidak mudah menyerah dengan segala tuntutan, bertanggung jawab dengan tugas lain di luar tugas pokoknya, mau berkorban untuk memajukan dan menjaga nama baik instansi serta tetap bertahan menjalankan pekerjaannya dengan perasaan bahagia, sehingga mereka akan nyaman dan bertahan dengan pekerjaannya. Sebaliknya yang memiliki *work engagement* yang rendah akan terlihat tidak semangat dan tidak antusias dalam bekerja, lebih banyak mengisi waktu luang dengan kegiatan-kegiatan yang kurang penting, tidak fokus dalam bekerja, dan menyelesaikan tugas hanya untuk memenuhi kewajibannya saja, sehingga mereka merasa tidak nyaman dan sulit bertahan dengan pekerjaannya.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir