

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

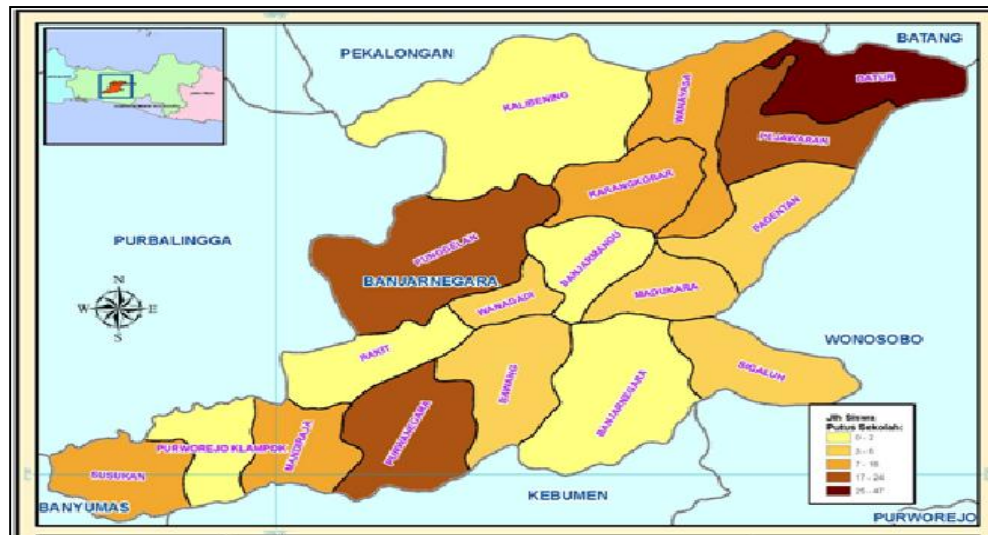
### **A. Latar Belakang Masalah**

Fenomena kehidupan sehari-hari sebagian besar orang, baik yang telah lulus dari Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) dan jenjang Perguruan Tinggi mencari pekerjaan yang tidak lain tentunya adalah untuk mendapatkan uang. Hal itu dilakukan dengan maksud keinginan akan adanya kondisi yang lebih baik di kemudian hari yang merupakan dasar seseorang mencari pekerjaan. Dari sekian banyak pekerjaan di masyarakat salah satunya adalah pekerjaan sebagai anggota penegak hukum yaitu aparat Kepolisian Republik Indonesia (POLRI).

Anggota-anggota Kepolisian yang bekerja di lapangan dengan berbagai kemajuan zaman dan teknologi tentunya banyak menghadapi tantangan dan hambatan dalam bertugas. Hal itu tidak lain yang terjadi pada anggota Kepolisian Resor (Polres) Banjarnegara khususnya bagi anggota-anggota yang dinas/bekerja jauh dari kota dan berada di daerah perbukitan.

Kepolisian Resor Banjarnegara yang dalam hal ini termasuk dalam wilayah Kabupaten Banjarnegara mempunyai luas wilayah 106.970,997 ha atau sekitar 3,29 % dari luas wilayah provinsi Jawa Tengah (3,25 juta Ha) dan berada pada koordinat 7,12' -7,31' Lintang Selatan dan 109,20'10 – 45'50' Bujur Timur. Kepolisian Resor Banjarnegara untuk sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Banyumas dan Purbalingga, sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Wonosobo, sebelah Selatan berbatasan

dengan Kabupaten Kebumen dan sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pekalongan dan Batang.



Gambar 1. Wilayah Kabupaten Banjarnegara

Kabupaten Banjarnegara yang terdiri dari 18 kecamatan dan 2 kecamatan baru dimekarkan terdiri atas 18 Kepolisian Sektor (Polsek) jajaran Resor Banjarnegara dan 2 Pos Polisi Sektor Persiapan (PosPol) yaitu Pos Pol Pandanarum yang merupakan pemekaran Kecamatan Kalibening dan Pos Pol Pagedongan yang merupakan pemekaran Kecamatan Banjarnegara. Dari 18 Polsek dan 2 Pos Pol yang ada separuh diantara ada sekitar 6 polsek yang masuk dalam medan wilayah yang berbukit bukit yang sebagian besar berada di wilayah Banjarnegara bagian Utara.

Bukit itu sendiri adalah suatu bentuk wujud alam wilayah bentang alam yang memiliki permukaan tanah disekelilingnya namun dengan ketinggian relatif rendah dibandingkan dengan gunung. Sedangkan perbukitan adalah rangkaian bukit yang berjajar disuatu daerah yang cukup luas. Dan pegunungan adalah kumpulan atau gugusan beberapa gunung

besar dan kecil yang memanjang dan sambung menyambung satu sama lainnya.

Ditinjau dari segi ketinggiannya, Kepolisian Sektor (Polsek) jajaran Resor Banjarnegara dibedakan menjadi :

1. Ketinggian < 100 meter di atas permukaan laut, meliputi 9,82 % dari luas wilayah yaitu Kepolisian Sektor Susukan, Mandiraja, Purwanegara dan Bawang.
2. Ketinggian antara 100 s/d 500 meter di atas permukaan laut sebanyak 37,04 % dari luas wilayah yang meliputi Kepolisian Sektor Susukan, Mandiraja, Wanadadi dan sebagian Polsek Banjarnegara dan Pos Pol Pagedongan.
3. Ketinggian antara 500 s/d 1000 meter dari permukaan laut sebanyak 28,04 % dari luas wilayah meliputi Kepolisian Sektor Sigaluh, Banjarmangu dan sebagian Polsek Banjarnegara dan Pagedongan.
4. Ketinggian > 1000 ke atas sebanyak 24,40 % yang meliputi Kepolisian Sektor Karangobar, Wanayasa, Kalibening, Pandanarum, Pagentan, Pejawaran dan Polsek Batur.

Kabupaten Banjarnegara beriklim tropis dengan curah hujan tertinggi rata-rata 3.000 mm / tahun yang temperatur udaranya berkisar antara 20° C s/d 26° C dengan temperatur dingin pada musim kemarau di dataran tinggi Dieng yang dapat mencapai 18° C s/d 5° C dengan kelembaban udara berkisar antara 84 % s/d 85 % yang pada bulan Juli-Agustus sering terjadi turun salju atau hujan es.

Tabel 1. Perbedaan topografi Banjarnegara daerah dataran dan perbukitan :

No	Perbedaan	Dataran	Perbukitan
1.	Curah Hujan	2000 m / tahun	3000 m / tahun
2.	Suhu	20 s/d 26 °C	12 s/d 18 °C
3.	Kelembaban	81 s/d 82 % / tahun	84 s/d 85 % / tahun
4.	Kontur tanah	Cukup stabil	Rentan bergerak
5.	Sinyal seluler	terjangkau	Masih ada yang belum

Menurut Teori tingkat adaptasi, manusia menyesuaikan terhadap rangsang yang datang dari luar sedangkan stimulus pun dapat diubah sesuai dengan keperluan manusia. Wohlwill (1994, dalam Bell *et al*, 78: 78) menanamkan penyesuaian respons terhadap stimulus sebagai adaptasi sedangkan penyesuaian stimulus pada keadaan individu sebagai *adjustment*. Dengan demikian reaksi orang terhadap lingkungannya bergantung pada tingkat adaptasi orang bersangkutan pada lingkungan itu. Makin jauh perbedaan antara keadaan lingkungan dengan tingkat adaptasi, makin kuat pula reaksi orang tersebut. Penyesuaian ini tidak hanya terhadap suhu lingkungan itu sendiri, melainkan juga terhadap faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi suhu seperti tekanan udara, kuatnya angin dan kelembaban.

Dengan kondisi medan semacam itu, tentunya bukan tempat dan wilayah yang mudah dilalui bagi anggota Kepolisian Resor (Polres) Banjarnegara khususnya bagi anggota Kepolisian Sektor (Polsek) jajaran perbukitan Resor Banjarnegara. Ada yang diantara mereka sering datang pada pukul 10.00 dan hari Sabtu atau Minggu pukul 13.00 Wib padahal untuk ketentuan jam dinas dari pukul 08.00 s/d 08.00 (1x24 jam) yang untuk

mereka sendiri tiap regu jaga Polsek terdiri atas empat atau lima orang, yang dua orang diharuskan untuk menjaga obyek vital (obvit) perbankan seperti Bank Surya Yudha, BRI atau BKK dan pertokoan emas maupun obvit vital lainnya yang dimulai pada pagi hari sekitar pukul 08.00 Wib s/d 16.30 Wib. Sedangkan untuk lepas dinas biasanya mereka pulang lebih awal daripada biasanya. Banyak diantara mereka yang berasal dari luar kota (luar wilayah Kabupaten Banjarnegara) seperti Kabupaten Wonosobo, Magelang, Banyumas dan Purbalingga baik yang sudah menikah atau belum sebagian berangkat dilaju dari rumah dengan menempuh jarak puluhan km dengan waktu antara 1 sampai dengan 2 jam untuk sampai ke kantor Polsek. Ada beberapa anggota yang biasanya ditempatkan didaerah polsek wilayah perbukitan merupakan anggota dengan latar belakang pernah bermasalahan dengan institusi Kepolisian atau terkena kasus sehingga ditempatkan di daerah sektor perbukitan. Untuk beberapa anggota juga terkadang di kantor masih emosional dan tidak memiliki pengendalian diri yang baik serta ceroboh dan lalai baik dalam urusan dinas ataupun kesehariannya.

Adanya gambaran mayoritas seperti itu di polsek-polsek didaerah perbukitan mengakibatkan terjadinya beberapa gejala kepuasan kerja yang kurang atau mengalami ketidakpuasan kerja pada beberapa anggota Polsek yang dapat diketahui melalui pengamatan terhadap rekan atau anggota yang lain di lingkungan tempat kerjanya seperti gelisah tidak tenang, tidak betah dikantor dan jarang berangkat kerja. Dengan melalui wawancara secara langsung terhadap beberapa anggota yang dijumpai bahwa mereka tidak puas dalam bekerja karena medan yang susah dan sulit serta menantang

untuk lalui, sulit mendapatkan kemudahan fasilitas kebutuhan pribadi tidak seperti di daerah kota, jauh dari rumah dan suhu yang cukup dingin. Sedangkan mengetahui dari orang lain tentang keluhan kesah ketidakpuasan kerjanya yaitu dari cerita orang bersangkutan pernah menyampaikan permasalahan tentang ketidakpuasan dirinya dalam bekerja kepada rekan atau masyarakat yang dekat dengan dirinya disebabkan karena tidak adanya subsidi pendapatan tambahan bagi anggota yang dinas di daerah perbukitan (pendapatan yang kurang), adanya konflik atau ketidakcocokan pendapat antara sesama rekan kerja atau atasan. Juga adanya fasilitas penunjang yang kurang/ terbatas di kantor dibandingkan dengan polsek-polsek di daerah perkotaan seperti ada yang belum terdapat telepon kantor, pernakat computer yang kurang dan tidak dilengkapi printer, jaringan internet yang belum ada, perlengkapan rambu-rambu, alat penangkapan dan dukungan logistik lainnya kurang serta jauh dengan pertokoan.

Adapun Kepolisian Sektor (Polsek) jajaran di perbukitan wilayah Kepolisian Resor (Polres) Banjarnegara yang anggotanya banyak terdapat mengalami ketidakpuasan kerja yaitu anggota di Pospol Pandanarum, Sektor Kalibening dengan jumlah penduduk 47.646 jiwa untuk anggota polsek sebanyak 22 orang, Polsek Wanayasa yang jumlah penduduknya 46.388 jiwa dengan anggota polsek sebanyak 15 orang, Polsek Pejawaran jumlah penduduk 42.383 jiwa dengan anggota Polsek sebanyak 14 orang, Polsek Pagentan dengan jumlah penduduk 37.382 jiwa anggota Polsek sebanyak 15 orang, dan Polsek Batur jumlah penduduknya 38.982 jiwa untuk anggota Polsek sebanyak 18 orang.

Dengan keadaan jumlah penduduk disuatu wilayah yang tidak sebanding dengan jumlah anggota Polsek yang tidak merata ideal nya rasio perbandingan 1 : 600 akibatnya cukup menyulitkan anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) dalam menjalankan tugas khususnya Pemolisian Masyarakat (*Community Policing*) dan Babinkamtibmas. Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual yang tingkat kepuasan individunya akan berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Menurut Blum (1956) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap fakto-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Tiffin (1958) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Dikatakan oleh Vroom (1964) sebagai “*refleksi dari job attitude yang bernilai positif*”. Setelah melakukan penelitian Hoppeck menarik

kesimpulan terhadap penelitian 309 karyawan pada suatu perusahaan di New Hope Pennsylvania USA bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Dan menurut Wexley dan Yulk (1977) yang disebut kepuasan kerja adalah *"is the way an employee feels about his her job"* ini berarti kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ada yang memberi batasan sebagai *"positive emotional state"* (Athanasiou, 1973). Menurut Strauss dan Sayles kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Dengan demikian, sederhananya kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya sekaligus sikapnya terhadap pekerjaan. Fenomena yang dapat dilihat tentang kepuasan kerja Polisi anggota Polsek di daerah perbukitan wilayah Kab. Banjarnegara yaitu salah satunya dengan melihat dari tanggung jawab dalam menjalankan tugas tiap-tiap individu.

Bagi mereka yang merasakan adanya kepuasan kerja selain faktor-faktor pendukungnya terpenuhi juga banyak diantara mereka karena manajemen dirinya yang baik dan sebaliknya apabila banyak diantara mereka yang tidak merasakan adanya kepuasan kerja karena manajemen dirinya yang kurang serta tidak didukung oleh faktor-faktor kepuasan kerja yang memadai.

Walaupun belum adanya penelitian dalam institusi itu sendiri, namun anggota Polisi Sektor yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan dan sebaliknya apabila ada anggota Polisi Sektor yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan akan bekerja dalam keadaan terpaksa. Apabila separuh atau sebagian dari anggota Polisi Sektor jajaran wilayah perbukitan Resor Banjarnegara memiliki kepuasan kerja yang rendah, hal tersebut dapat menghambat program dan pelayanan prima yang dicanangkan institusi kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut mendorong peneliti berusaha merumuskan masalah dan mengadakan penelitian tentang kepuasan kerja Polisis anggota Kepolisian Sektor yang bertugas di daerah perbukitan wilayah Kab. Banjarnegara.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja Polisi pada anggota Kepolisian Sektor yang bertugas di daerah perbukitan wilayah Kab. Banjarnegara.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di lingkungan ilmu Psikologi khususnya Psikologi

Industri Organisasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengenai kepuasan kerja.

2. Secara Praktis

a. Bagi Instansi Kepolisian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu acuan dan masukan bagi Kepala Kepolisian Resor (Kapolres) Banjarnegara dalam hal ini Up. Kepala Bagian Sumber Daya (Kabag SUMDA) Resor Banjarnegara dalam menentukan kebijakan penempatan/pemutasian anggota Polisi khususnya di jajaran Polsek daerah perbukitan wilayah Kab. Banjarnegara untuk mewujudkan suasana dan system kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja anggota.

b. Bagi Peneliti lain

Dapat memberikan wawasan dan peluang untuk mengembangkan penelitian yang lebih luas lagi seperti penelitian di instansi-instansi lain atau perusahaan-perusahaan besar tentang kepuasan kerja anggota / karyawannya.

c. Bagi Fakultas Psikologi UMP

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi dalam pengembangan model penelitian dan memperkaya referensi kepustakaan, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.