

Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Di Kota Bandung

¹ Siti Khairiyah Rasyidah

¹*Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

Abstract. Bandung municipal police are faced with various demands when working. Municipal police feel a little amount of current personnel and a delegation of other agencies that work different purposes, not equipped with a weapon while on duty in the field, and to be alert 24 hours. These pressures resulted in work stress on municipal police themselves when working in the discipline. Pressure which happens to municipal police make psychic energy is lost when working. The energy loss making municipal police performance in the field is not optimal so unmotivated to work. The purpose of this study to obtain data on how closely therelationship between job stress with work motivation in the civil service police unit (SATPOL PP) in Bandung. The method used in this study is the correlation method. The population in this study are 237 members of municipal police parts of the field, sampling technique using a random sample selection means that 72 members of municipal police in parts of the field is the subject of this study. Job stress was measured using a measuring instrument made by the researcher based on working stress theory (reliability = 0.902) and motivation weremeasured using a measuring instrument made by the researchers based on the theory of work motivation (reliability = 0.867). Based on data processing using Spearman rank correlation test showed that there is a close relationship between job stress with work motivation ($r = -0.781$). Dimensions of job stress are dominant in municipal police are individual attitudes and psychological symptoms, while the tendency owned work motivation is energizing.

Keyword : work stress, work motivation, municipal police

Pendahuluan

Untuk membenahi dan mengatasi permasalahan yang dihadapi Kota Bandung, sejak bulan September tahun 2013 Kota Bandung dipimpin oleh Ridwan Kamil. Salah satu yang menjadi program kerja Ridwan Kamil adalah program kerja mengenai PKL. Salah satu masalah yang ditimbulkan PKL berkaitan dengan ketertiban dan keamanan lingkungan adalah pada tata kota dan menjadi program pemerintah daerah yang dipimpin Ridwan Kamil saat ini sehingga menjadikan pekerjaan rumah bagi pemerintah kota. Untuk membenahi PKL tersebut diperlukan aparat yang membantu pemerintah dalam menegakkan kedisiplinan. Aparat yang ditunjuk oleh pemerintah untuk menjalankan peraturan daerah dan memiliki tugas serta wewenang untuk menertibkan setiap pelanggaran secara langsung adalah Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP).

Satpol PP kota Bandung secara ideal memiliki anggota yang benar-benar memiliki minat untuk menjadi Satpol PP yang dijarah melalui recruitmen dan berusia antara 21-35 tahun untuk menjadi Satpol PP lapangan, memiliki minimal 1500 personel, senjata yang di bekali kepada para anggota lapangan, jaminan kesehatan dan keselamatan setiap anggota, gaji yang sesuai, serta sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan Satpol PP agar semua program kerja pemerintah kota Bandung bisa berjalan optimal dan prosesnya bisa berjalan dengan baik. Hal ini sangat berbeda dengan yang terjadi di lapangan, yaitu Satpol PP kota Bandung memiliki 237 orang anggota lapangan yang merupakan pelimpahan dari dinas terkait seperti dinas pemadam

kebakaran, dinas pertamanan, dan dinas perhubungan yang memiliki tujuan kerja yang berbeda dengan Satpol PP. Selain itu, rata-rata petugas di lapangan berusia 50 tahun keatas sebanyak 46%, dan yang berusia 40-45 tahun sebanyak 47% serta hampir 50% pendidikan terakhirnya SMA. Anggota Satpol PP kota Bandung pun tidak dibekali senjata ketika bertugas di lapangan dan tidak ada perlindungan jiwa dan tidak dilindungi oleh hak aparaturnya sehingga target yang telah ditentukan belum dapat tercapai seluruhnya. Target-target yang belum tercapai tersebut di antaranya adalah karena jumlah personil yang masih kurang sehingga pembagian tugasnya terbagi-bagi dan tidak fokus pada satu titik. Satpol PP sendiri harus siap siaga selama 24 jam. Mereka libur ketika tidak kebagian shift untuk bertugas, misalnya Satpol PP tersebut mendapatkan shift bagian sore ke malam maka yang disebut hari liburnya itu pagi harinya di hari yang sama.

Banyaknya masalah yang harus dihadapi oleh Satpol PP membuat masih banyaknya target yang belum tercapai. Target yang belum tercapai tersebut karena Satpol PP merasa banyak tekanan yang berasal dari tugas yaitu jumlah personil yang kurang, jumlah personil yang ada saat ini pun merupakan pelimpahan dari dinas lain yang tujuan pekerjaannya berbeda dengan Satpol PP, tidak dibekali senjata ketika bertugas di lapangan, tidak ada perlindungan jiwa dan tidak dilindungi oleh hak aparaturnya serta harus siap siaga selama 24 jam dengan rata-rata umur dari Satpol PP lapangan 50 tahun ke atas. Tekanan-tekanan yang dirasakan tersebut menyebabkan terjadinya stres pada Satpol PP. Kondisi yang terjadi pada Satpol PP adalah sering merasa lelah dan pusing karena beban tugas yang harus dikerjakan di lapangan begitu berat, merasa cemas dan takut jika PKL yang ditertibkan memberikan caci maki serta khawatir jika PKL yang mencaci maki tersebut mengganggu anggota keluarga dari Satpol PP karena ada pula pedagang yang berusaha melawan anggota Satpol PP ketika petugas berusaha menertibkan tempatnya berdagang dan menjadi mudah marah dan mudah terpancing emosi ketika banyak PKL yang enggan untuk direlokasi dan tetap berusaha mempertahankan tempatnya berdagang di daerah yang dilarang. Dengan adanya kondisi-kondisi demikian, akan memperlemah usaha atau dorongan anggota Satpol PP dalam bekerja yang pada akhirnya Satpol PP akan menghindari lingkungan kerjanya dengan menampilkan perilaku-perilaku tertentu, seperti, menghindari jam operasional, datang terlambat, tidak masuk tanpa alasan, bekerja jika diawasi oleh atasan, dan tidak tegas. Selain itu, perilaku kerja yang ditampilkan Satpol PP saat ini adalah di antaranya merasa jika personil yang terjun di lapangan sedikit sehingga membuat Satpol PP yang mendapat tugas untuk menertibkan PKL hanya diam sambil mengobrol dengan temannya yang mengakibatkan para PKL kembali berjualan, Satpol PP duduk manis di atas mobilnya di samping para PKL yang berjualan di atas badan jalan. Adanya sikap negatif terhadap pekerjaan seperti tugas yang monoton yaitu harus menertibkan setiap hari, sedikitnya reward yang diterima Satpol PP ketika bekerja, tidak adanya kejelasan tugas ketika melakukan penertiban, dan harus berhadapan dengan situasi kerja yang bising dan kotor setiap harinya membuat menurunnya semangat Satpol PP ketika bekerja sehingga motivasi kerjanya rendah karena energi psikisnya habis dipakai untuk meredakan ketegangan yang seharusnya bisa dioptimalkan untuk bekerja, akibatnya ketika menertibkan sudah tidak optimal lagi. Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan Stres Kerja dengan Motivasi Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kota Bandung”.

B. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang erat dan signifikan antara stres kerja dengan motivasi kerja pada satuan polisi pamong praja (SATPOL PP) di Kota Bandung.

Hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja bersifat negatif yaitu sebesar -

0,781. Adanya hubungan negatif antara kedua variabel menggambarkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah motivasi kerja satuan polisi pamong praja (SATPOL PP) di Kota Bandung.

2. Dimensi yang memiliki hubungan yang erat adalah gejala psikologis. Hal ini menunjukkan semakin tinggi gejala psikologis semakin rendah motivasi kerja pada satuan polisi pamong praja (SATPOL PP) di Kota Bandung.

3. Gejala fisiologis dan sikap individu memiliki hubungan yang agak erat dengan motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi gejala fisiologis dan sikap individu diikuti dengan rendahnya motivasi kerja pada satuan polisi pamong praja (SATPOL PP) di Kota Bandung.

Daftar Pustaka

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.

2008. Perilaku Organisasi, Jilid 2. Jakarta : Salemba Empat.

Steers, M. Richard; Lyman. W. Porter. 1983. Motivation and Work Behavior Third Edition.

USA: McGraw-Hill Book Company

1987. Work And Motivation Some Concluding Observations. Journal. chapter 12, 1-10 diunduh tanggal 7 Januari 2015 jam 18:03

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta

Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia (edisi pertama). Jakarta : Kencana.