

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TURNOVER PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

Disusun oleh:

NAMA : CAHYA MELANSARI
NPM : 1964001013
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR



Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister
Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P)

**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MEGISTER TERAPAN
TAHUN 2021**

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama	: Cahya Melansari
Npm	: 1964001013
Jurusan	: Administrasi Publik
Program Studi	: Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia)	: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover</i> Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Barat
Judul Tesis (Bahasa Inggris)	: Analysis of The Factors That Affect The Turnover Employee of Pamong Praja Police of The West Jakarta Administration

POLITEKNIK
Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis
STIA LAN
J A K A R T A

Pembimbing I



(Dr. Edy Sutrisno, M.Si)

Pembimbing II



(Dr. Hamka, MA)

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : CAHYA MELANSARI
NPM : 1964001013
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TURNOVER PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara, pada:

HARI : SENIN
TANGGAL : 13 JULI 2021
PUKUL : 14.00 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS:

Ketua Sidang	: Dr. Asropi, M.Si	
Sekretaris	: Dr. R.N. Afsdy Saksono, M.Sc	
Anggota	: Dr. R Luki Karunia, MA	
Pembimbing 1	: Dr. Edy Sutrisno, M. Si	
Pembimbing 2	: Dr. Hamka, MA	

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cahya Melansari
Npm : 1964001013
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang telah saya susun ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Adapun isi dari tesis ini belum pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain kecuali beberapa hal yang berupa kutipan-kutipan.

Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA-LAN Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

Jakarta, 13 Juli 2021



Cahya Melansari

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan penuh rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat limpahan atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Magister Ilmu Administrasi pada Politeknik STIA LAN Jakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan serta saran dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Edy Sutrisno, M. Si dan Bapak Dr. Hamka, MA selaku dosen pembimbing tesis yang telah berperan besar ditengah kesibukan dan situasi pandemic saat ini dapat tetap meluangkan waktu dan tenaganya untuk mengarahkan dan membimbing penulis selama proses penyusunan tesis ini, selain itu penulis tidak lupa juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos, MA beserta seluruh jajaran dosen dan staf Program Magister Ilmu Administrasi Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dan atas bantuannya selama ini.
2. Almarhum Bapak dan Almarhumah Ibu yang telah mengasuh dengan penuh cinta dan pengorbanan, semoga Allah SWT melapangkan kuburnya mengampuni dosanya dan menerima seluruh amal ibadahnya.
3. Suamiku tercinta Dede Agus Sodikin dan anak-anakku Nayla Titania Zahwa dan Falah Al Jabbar Fillin yang telah memberikan dukungan moril, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan sampai dengan tahap penyusunan tesis ini.
4. Kasatpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat Bapak Tamo Sijabat yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Rekan Rekan Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat khususnya rekan rekan Satpol PP Kelurahan Kalideres yang telah membantu serta memberikan motivasi dalam penulisan tesis ini.
6. Teman-teman seperjuangan penulis yaitu Muhamad Dahri, Mba Noly, Mba Suci dan Mba Diana yang telah menjadi teman diskusi dalam penyelesaian kuliah dan penelitian ini.

7. Seluruh teman-teman satu kelas APN 2020 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan yang sangat besar selama masa studi. Semoga silaturahmi dan kebersamaan tidak akan pernah terputus.
8. Pihak-pihak lain yang membantu selama masa perkuliahan sampai akhirnya bisa menyelesaikan tesis ini yang tidak dapat saya disebutkan satu persatu.

Pada akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat terutama bagi penulis sendiri maupun bagi instansi tempat penulis bekerja serta bagi perkembangan ilmu administrasi negara.



Jakarta, 13 Juli 2021

Penulis

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover* Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Barat

Cahya Melansari

Cucink82@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Turnover pegawai adalah salah satu permasalahan yang biasa dihadapi oleh sebuah perusahaan atau organisasi. *Turnover* pegawai yang terlalu tinggi tentunya akan memberikan dampak buruk bagi suatu perusahaan/organisasi. Kehilangan sejumlah karyawan membuat perusahaan mengalami kerugian, karena biaya yang dikeluarkan dalam perekrutan karyawan hingga proses pelatihan karyawan menjadi sia-sia.

Pegawai Satpol PP Jakarta Barat yang berstatus PNS banyak yang mengajukan pindah ke Instansi Lain. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Barat. Setelah diketahui faktor-faktor *turnover*, selanjutnya dapat ditentukan strategi dalam mengatasi *turnover* pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik analisis data triangulasi. Dalam mengumpulkan data, metode yang digunakan adalah dengan melakukan wawancara kepada sejumlah *key informant*, telaah dokumen dan observasi. *Key Informant* dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 16 orang yang terdiri dari para pimpinan di Satpol PP, pegawai yang berada di Satpol PP maupun pegawai yang sudah meninggalkan Instansi Satpol PP.

Hasil penelitian menunjukan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Barat yaitu faktor Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

Penelitian ini memberikan saran kepada Instansi Satpol PP untuk menekan *turnover* pegawai dengan cara meningkatkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

Kata kunci : *Turnover*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

ABSTRACT

Analysis of The Factors That Affect The Turnover Employee of Pamong Praja Police of The West Jakarta Administration

Cahya Melansari

Cucink82@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Employee turnover is one of the problem commonly faced by a company or organization. Employee turnover that is too high will certainly have a bad impact on a company/organization.

Many West Jakarta Satpol PP employees who are civil servants have proposed to move to other agencies. Many factors can influence a person to be able to leave the company where he work. Losing a number of employees makes the company suffer losses, because the costs incurred in recruiting employees till the employee training process are in vain.

This study aims to determine what factors can affect the employee turnover of Pamong Praja Police of The West Jakarta Administration. After knowing the turnover factors, then a strategy can be determined in overcoming turnover.

The research method used is used is to conduct interviews with a number of key informants, documents and observations review. The key informants in this study amount 16 people consisting of leaders in Satpol PP, employees in Satpol PP and employees who had left the Satpol PP agency.

The result showed that there are factors that influence employee turnover of the Civil Service Police Unit of West Jakarta City Adminitration, that is the factor of Job Satisfaction and Organizational Commitmen.

This study provides suggestions for Satpol PP agencies to reduce employee turnover by increasing job statisfaction and Organizational commitment.

Keywords: *Turnover, Job Satisfaction and Organizational Commitmen*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Penelitian Terdahulu.....	13
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis	20
1. Tinjauan Kebijakan.....	20
2. Tinjauan Teoritis	22
a. Konsep Manajemen SDM	22
b. Turnover	29
c. Komitmen Organisasional	38
d. Kepuasan Kerja.....	45
C. Kerangka Berpikir	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	53
A. Metode Penelitian.....	53

B.	Teknik Pengumpulan Data	53
1.	Observasi.....	53
2.	Wawancara.....	53
3.	Dokumentasi.....	54
C.	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	58
1.	Reduksi Data	58
2.	Display Data.....	58
3.	Penarikan Kesimpulan	59
D.	Instrumen Penelitian.....	59
1.	Protokol Observasional.....	59
2.	Protokol Wawancara.....	59
3.	Audiotape atau Videotape (Alat Perekam)	60
BAB IV HASIL PENELITIAN		61
A.	Gambaran Umum	61
1.	Sejarah Satpol PP.....	61
2.	Tupoksi Satpol PP	63
3.	Landasan Kerja Satpol PP Prov. DKI Jakarta	64
4.	Visi dan Misi	65
5.	Struktur Organisasi	66
B.	Analisis Hasil Penelitian.....	67
1.	<i>Turnover</i> pegawai Satpol PP Kota Adm. Jakarta Barat.....	67
2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover</i>	70
a.	Kepuasan Kerja	
1)	Aspek Penghasilan/Balas Jasa	71
2)	Aspek Pengembangan Karir	77
3)	Aspek Beban Kerja.....	82
4)	Aspek Lingkungan Kerja.....	89
5)	Aspek Jaminan Kesehatan, Keselamatan & Hari Tua.....	91
6)	Aspek Penghargaan	93
7)	Aspek Fasilitas Kerja.....	96
b.	Komitmen Organisasional	99

c. Dampak <i>Turnover</i> bagi Organisasi	102
3. Strategi mengatasi <i>Turnover</i> menurut <i>Key Informant</i>	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	109
A. Kesimpulan	109
1. Kepuasan Kerja	109
2. Komitmen Organisasional.....	111
B. Saran	113
1. Meningkatkan Kepuasan Kerja	113
2. Meningkatkan Komitmen Organisasional	115



POLITEKNIK
STIA LAN
 J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Data Anggota dari Tahun 2018 sd tahun 2020.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 <i>Key Informant</i>	55
Tabel 4.1 Data Pegawai yang mengajukan pindah.....	68
Tabel 4.2 Data Pegawai yang berhasil pindah.....	69



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	9
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	66
Gambar 4.2 Pergub Nomor 251 Tahun 2014	74
Gambar 4.3 Pergub Nomor 409 Tahun 2016	75
Gambar 4.4 Pergub Nomor 285 Tahun 2016	75
Gambar 4.5 Doc. Pembekalan Diklat Intelegent	80
Gambar 4.6 Doc. Pembekalan Diklat PPNS	80
Gambar 4.7 Doc. Pembekalan Diklat Bina Damai	81
Gambar 4.8 Doc. Pelantikan JFT	82
Gambar 4.9 Doc. Penertiban PMKS	83
Gambar 4.10 Doc. Penertiban malam hari	85
Gambar 4.11 Doc. Pengamanan Malam Takbiran	86
Gambar 4.12 Doc. Pengamanan TPU di Hari Idul Fitri	87
Gambar 4.13 Doc. Pengamanan Misa Natal	87
Gambar 4.14 Doc. Pengamanan anggota wanita di malam hari	88
Gambar 4.15 Doc. Pengaturan Lalu Lintas	89
Gambar 4.16 Doc. Pemberian penghargaan dan apresiasi CRM	95
Gambar 4.17 Doc. Pemberian penghargaan dan apresiasi CRM	96
Gambar 4.18 Doc. Penyerahan KDO Roda Dua	98
Gambar 4.19 Doc. Penyerahan KDO Roda Empat	98
Gambar 4.20 Model Strategi mengatasi Turnover	112

DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Riwayat Hidup
2. Surat Ijin Penelitian dari Politeknik STIA LAN Jakarta
3. Surat Hasil Penelitian dari Satpol PP Kota Adm. Jakarta Barat
4. Protokol Wawancara
5. Transkrip Wawancara
6. Dokumentasi wawancara dengan sejumlah *Key Informant*



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Kota Jakarta adalah kota yang memiliki berbagai macam permasalahan sosial, diantaranya adalah PKL (Pedagang Kaki Lima) yang menjajakan barang dagangannya di atas trotoar, bahu jalan, fasos fasum dan tempat lainnya yang tidak sesuai dengan ketentuan, PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial) yang berada di jalanan ibukota, Gubuk Liar yang menjamur dibantaran kali dan permasalahan-permasalahan ketertiban sosial lainnya yang memperburuk wajah Ibu Kota Jakarta. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka diperlukan peran suatu badan/Instansi yang dapat mengatasi semua permasalahan mengenai ketertiban sosial agar Kota Jakarta menjadi Kota yang maju sesuai dengan Motto Kota Jakarta di era Kepemimpinan Gubernur DKI Jakarta Bapak Anies Baswedan yaitu “Maju Kotanya Bahagia Warganya”.

Satuan Polisi Pamong Praja atau yang biasa yang kita sebut dengan Satpol PP adalah merupakan sebuah Instansi Pemerintah Daerah yang memiliki peranan yang besar dalam terciptanya Ibu Kota Jakarta yang tentram, tertib dan terbebas dari berbagai gangguan sosial. Mewujudkan Ibu Kota Jakarta yang tentram dan tertib adalah sesuatu hal yang tidak mudah, hal ini dikarenakan permasalahan yang ada dan kultur budaya di Ibukota Jakarta yang begitu kompleks sehingga tidak mudah mewujudkannya. Satpol PP Provinsi DKI Jakarta dalam mengatasi permasalahan sosial tersebut tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki SDM yang cakap, berintegrasi dan tentunya memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap Instansinya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 16 Tahun 2018 tugas dari Satpol PP adalah sebagai penegak Perda (Peraturan Daerah) dan Perkada (Peraturan Kepala Daerah), menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban dan melaksanakan perlindungan Masyarakat. Peraturan Daerah (Perda) yang menjadi landasan kerja dari Satpol PP Provinsi DKI Jakarta adalah Perda Nomor 8 Tahun 2007 tentang Ketertiban umum. Perda Nomor 8 Tahun 2007 mengatur mengenai berbagai macam ketertiban umum.

Sebagai penegak Perda tentunya Pegawai Satpol PP dituntut memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya agar tugas yang diberikan sesuai dengan PP No. 16 Tahun 2018 dapat berjalan sesuai dengan harapan. Pada kenyataannya tidak semua pegawai Satpol PP memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya. Rasa loyalitas yang tinggi terhadap suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh adanya rasa komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen seorang pegawai sangat penting bagi perusahaan tempat ia bekerja. Seseorang yang mempunyai komitmen besar terhadap perusahaan tempat ia bekerja, sangat diperlukan bagi suatu organisasi. Rasa komitmen yang dimiliki Pegawai Satpol PP terhadap Instansinya akan membentuk rasa kesetiaan terhadap organisasi dan sudah tentu membuat pegawai tersebut akan tetap bertahan dan tidak akan pindah atau keluar (*turnover*) dari instansi tempat ia bernaung. Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan tentu akan menjalankan pekerjaan sebaik mungkin karena rasa cintanya terhadap organisasi yang tempat ia bekerja. Begitupun sebaliknya, rasa komitmen organisasi yang rendah akan membuat pegawai dalam organisasi tersebut tidak akan bekerja secara maksimal bahkan dalam kondisi terburuk pegawai tersebut akan dengan mudah meninggalkan organisasi tempat ia bekerja (*turnover*).

Turnover merupakan suatu hal lumrah yang biasa yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Kehilangan sejumlah karyawan membuat perusahaan melakukan perekrutan kembali karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan lama yang telah keluar dari perusahaan tersebut. Tetapi apabila angka *turnover* dalam sebuah perusahaan terlalu tinggi, tentunya akan sangat merugikan perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan dengan hilangnya sejumlah pegawai yang melakukan *turnover* berarti hilang pula sejumlah pegawai yang sudah memiliki keahlian/keterampilan khusus karena pegawai tersebut tentunya sudah melewati proses rekrutmen dan pelatihan yang sudah memakan waktu dan biaya. Perekrutan kembali karyawan baru tentunya akan membutuhkan biaya yang tidak sedikit.

Instansi Satpol PP pada saat ini sedang mengalami permasalahan terkait *turnover* pegawai. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai Satpol PP berstatus PNS yang pindah tugas ke Instansi lain, baik itu ke Instansi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil), Dinas Pariwisata maupun Instansi-instansi lainnya. Banyak faktor yang mempengaruhi mereka untuk meninggalkan Instansi Satpol PP yang notabene merupakan Instansi awal pada saat mereka bekerja. Tercatat dalam tahun 2018 terdapat 7 pegawai yang pindah dan pada tahun 2019 (bulan Januari sd Agustus) saja terdapat 8 pegawai Satpol PP yang pindah ke Instansi lain. Selain itu pada tahun 2020 terdapat 5 orang pegawai yang pindah keluar Satpol PP karena keinginan pribadi pegawai tersebut.

Permasalahan *turnover* pegawai ini perlu disikapi secara serius oleh para Pimpinan di Instansi Satpol PP agar arus perpindahan pegawai Satpol PP ke Instansi lain dapat diminimalisir. Hilangnya sejumlah pegawai dalam organisasi Satpol PP tidak dapat dengan mudah untuk digantikan dengan pegawai baru yang berasal dari instansi lain, dikarenakan untuk menjadi seorang pegawai Satpol PP harus sudah menempuh pendidikan dasar Satpol PP yang tidak dimiliki oleh pegawai yang berasal dari instansi lain.

Untuk menutupi kekurangan pegawai dalam Satpol PP, Instansi Satpol PP saat ini merekrut sejumlah pegawai baru dengan berstatus pegawai kontrak yaitu pegawai Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP). Kemampuan dari pegawai PJLP ini tentunya tidak bisa dibandingkan dengan sejumlah pegawai yang keluar dari Satpol PP. Karena pegawai PJLP tidak dibekali pendidikan khusus seperti pegawai Satpol PP yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena pegawai PJLP direkrut bertujuan untuk membantu tugas dari Pegawai yang berstatus PNS.

Rekrutmen pegawai di Satpol PP berbeda dengan Instansi lain, karena rekrutmen pegawai di Satpol PP membutuhkan proses pelatihan dan pendidikan yang memakan waktu minimal 1 bulan dengan biaya yang cukup besar, sehingga *turnover* pegawai di Instansi Satpol PP membuat biaya yang keluar selama proses rekrutmen dan pelatihan menjadi sia-sia. Dengan kata lain *turnover* berdampak

kepada besarnya pengeluaran biaya instansi/perusahaan.

Selain *turnover* menyebabkan kerugian dari segi biaya, *turnover* juga dapat berdampak bagi pegawai lainnya. Apabila pegawai yang keluar perusahaan adalah pegawai yang selalu memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerjanya, maka hilangnya pegawai yang berpengaruh tentunya akan berdampak terhadap merosotnya semangat kerja dari pegawai lainnya.

Selain itu, banyaknya Pegawai yang menginginkan pindah keluar instansi Satpol PP dapat menyebabkan terhambatnya produktifitas organisasi sehingga tujuan Organisasi tidak tercapai dengan baik.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan terjadinya penurunan jumlah pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat akibat dari adanya perpindahan pegawai ke Instansi lain.

**JUMLAH DATA ANGGOTA PNS/CPNS, PTT, PJLP SATPOL PP
KOTA ADM. JAKARTA BARAT DARI TAHUN 2018 SD TAHUN 2020
Tabel 1.1**

No	Kota /Kecamatan	Tahun 2018 Bulan Januari		Tahun 2018 Bulan Desember		Tahun 2019 Bulan Januari			Tahun 2019 Bulan Agustus			Tahun 2020 Bulan Januari			Tahun 2020 Bulan Desember		
		PNS	PTT	PNS	PTT	PNS	PTT	PJLP	PNS	PTT	PJLP	PNS	PTT	PJLP	PNS	PTT	PJLP
1	KASAT POL PP	1	-	1	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-
2	SUB. TU	13	8	13	8	12	8	-	10	8	-	10	8	-	10	8	-
3	SIE. LINMAS	4	4	4	4	12	4	-	12	4	-	12	4	-	12	4	-
4	SIE. TIBUM	12	6	12	6	19	6	-	19	6	-	19	6	-	19	6	-
5	SIE. PPNS	55	43	55	43	47	51	-	47	51	-	47	51	-	46	51	-
6	CENGKARENG	47	34	46	34	49	39	16	48	39	16	48	39	16	48	39	16
7	GROPET	46	29	45	29	54	28	24	52	28	24	52	28	24	52	28	24
8	TAMBORA	66	36	66	36	60	36	9	60	36	9	60	36	9	60	36	9
9	TAMANSARI	66	30	66	30	65	31	17	65	31	17	65	31	17	64	31	17
10	KEBON JERUK	61	23	58	23	51	25	7	50	25	7	50	25	7	49	25	7
11	PALMERAH	55	21	54	21	52	21	10	51	21	10	51	21	10	51	21	10
12	KEMBANGAN	53	27	52	27	52	30	4	51	30	4	51	30	4	50	30	4
13	KALIDERES	49	28	48	28	52	31	26	52	31	26	52	31	26	51	31	26
TOTAL		526	291	519	291	526	310	113	518	310	113	518	310	113	513	310	113
		817		810		949			941			941			936		

Sumber : Kasubag TU Satpol PP Kota Adm. Jakarta Barat

Pada tabel 1.1 terlihat jumlah total pegawai PNS/CPNS dan PTT, tanpa anggota PJLP (tahun 2018 belum terdapat anggota PJLP) pada bulan januari 2018 sebanyak 817 pegawai. Kemudian di tahun yang sama pada bulan desember seperti yang terlihat pada jumlah total pegawai menjadi 810 pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan terjadi pengurangan jumlah pegawai dalam rentang waktu antara bulan januari tahun 2018 hingga bulan desember tahun 2018 sebanyak 7 pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil). Pegawai PNS yang berjumlah 7 orang tersebut, pindah tugas ke luar instansi Satpol PP. Adapun SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) tempat mereka pindah antara lain Dukcapil (Kependudukan dan catatan sipil), PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu), Pemerintahan dan SKPD lainnya.

Selanjutnya, terdapat penambahan pegawai yang berasal dari anggota PJLP sehingga jumlah pegawai total di bulan januari tahun 2019 sebesar 949 pegawai. Kemudian masih di tahun yang sama yaitu di bulan agustus terdapat jumlah pegawai berkurang menjadi sebanyak 941 pegawai. Pada tahun ini terlihat terjadi pengurangan pegawai sebanyak 8 pegawai yang berstatus PNS di bulan januari tahun 2020. Kemudian di tahun 2020 pada bulan desember jumlah pegawai menjadi 936. Dengan demikian terjadi perpindahan pegawai pada tahun 2020 sebanyak 5 pegawai. Pegawai tersebut pindah tugas ke Dinas Dukcapil (Kependudukan dan catatan sipil), Pemerintahan, Dinas Pariwisata dan SKPD lainnya. Seperti yang kita ketahui, di tahun 2020 adalah tahun terjadinya Pandemic covid-19 yang tentunya semua SKPD fokus terhadap penanggulangan virus tersebut. Tetapi meskipun dalam kondisi demikian, keinginan untuk pindah dari anggota Satpol PP ke SKPD lain yang begitu besar menyebabkan kepindahan tersebut tidak dapat dihindari.

Pegawai Satpol PP yang dapat pindah ke luar Instansi Satpol PP adalah pegawai yang berstatus PNS. Sedangkan untuk pegawai yang berstatus PTT (Pegawai Tidak Tetap) dan PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan) tidak diperkenankan untuk pindah keluar Instansi.

Penelitian ini Penulis lakukan di Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat. Penulis melakukan penelitian di Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat karena penulis melihat di Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat terdapat permasalahan yang krusial yaitu mengenai perpindahan pegawai (*turnover*), karena terdapat banyak pegawai yang telah pindah keluar dari Instansi Satpol PP.

Satpol PP Jakarta Barat perlu meningkatkan rasa komitmen pegawai terhadap organisasinya agar tetap dapat bekerja secara maksimal dalam menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban dan melaksanakan perlindungan Masyarakat sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 16 Tahun 2018. Rendahnya Komitmen dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya, personal pribadi pegawai itu sendiri (seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan), Situasional (lingkungan kerja, dukungan dari pimpinan dan promosi yang diberikan) dan Posisional (jabatan yang diemban).

Seorang pegawai akan mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap pekerjaannya apabila orang tersebut sudah merasa nyaman dengan lingkungan tempat ia bekerja. Rasa memiliki itu tentunya dapat membuat seseorang akan tetap bertahan dalam lingkungan kerja tersebut bahkan orang yang sudah memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan tentunya akan membuat tempat dimana ia bekerja menjadi maju dan dia akan berjuang untuk membesarkan perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Shun (2011) yang mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* pegawai adalah karena rendahnya komitmen organisasi.

Beberapa peneliti tertarik meneliti terkait penyebab terjadinya *turnover* pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Meydiana et al.(2018) menyebutkan bahwa peluang promosi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada Karyawan Generasi X (usia kelahiran tahun 1965-1981) sedangkan pada Karyawan Generasi Y (usia kelahiran tahun 1982-2000) faktor kepuasan pembayaran penghasilan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Pada penelitian ini objek penelitiannya dibagi menjadi 2 generasi yang berasal dari sejumlah

karyawan, dan hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda pada tiap generasi.

Selain itu berdasarkan dari penelitian Labib (2015) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover* pekerja konstruksi di Surabaya ditinjau dari sudut pandang Manajer adalah faktor keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini sebagai *key informant*nya adalah manager dalam di setiap perusahaan konstruksi di Surabaya.

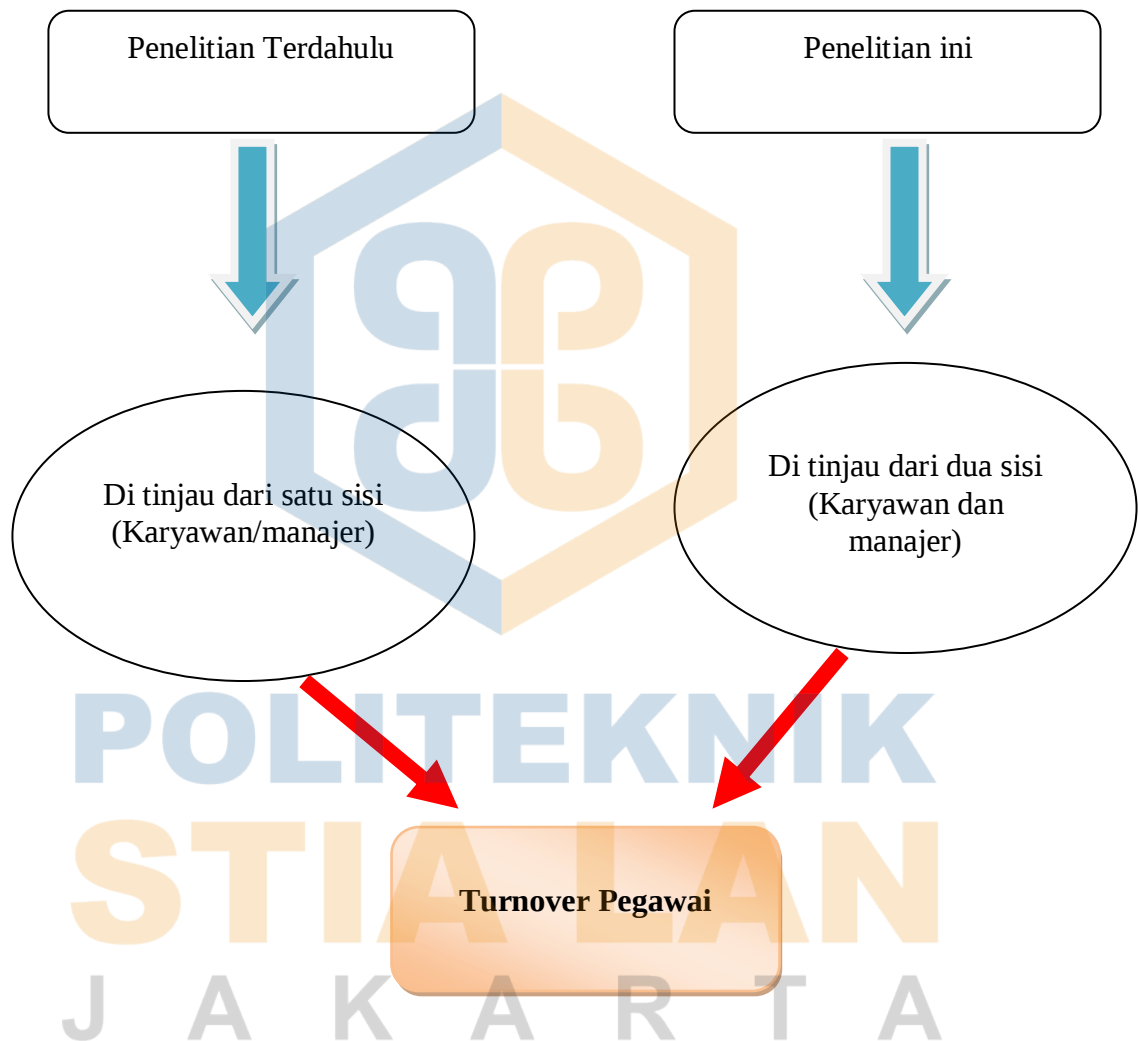
Penelitian dari Haines III et al.(2010) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover* pegawai adalah banyaknya pelatihan yang diberikan kepada karyawan perusahaan di Kanada. *Key informant* dalam penelitian ini berasal dari 10 karyawan.

Penelitian mengenai *turnover* juga dilakukan oleh Yucel (2012), yucel mengatakan bahwa faktor penyebab *turnover* pegawai adalah Kepuasan Kerja.

Penelitian terdahulu oleh peneliti dijadikan dasar dalam melakukan penelitian. Bila dilihat dari sejumlah penelitian terdahulu, dalam melakukan penelitian hanya meninjau dari 1 (satu) sisi baik itu dari sisi pekerja/karyawan maupun dari sisi pimpinan/manajer. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang hanya membatasi penelitian hanya dari satu sisi saja, penelitian ini menggunakan sudut pandang dari dua sisi baik itu pekerja/karyawan maupun dari sisi pimpinan/manajer. Penelitian ini pun menambahkan satu sudut pandang lain yaitu dari sejumlah pekerja/karyawan yang sudah pindah dari perusahaan, hal ini dimaksudkan agar peneliti mengetahui lebih dalam mengenai alasan seseorang sehingga dapat meninggalkan perusahaan. Dengan menggunakan *Key informant* yang bervariasi peneliti berharap dapat memperoleh hasil yang lebih dalam mengenai penyebab *turnover* pegawai di Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan Penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut :

Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini
Gambar 1.1



Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* pegawai. Setiap perusahaan memiliki kondisi dan karakter berbeda-beda, sehingga faktor penyebab *turnover* karyawan pun tidak sama antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain. Perlu diketahui, Satpol PP merupakan instansi yang memiliki beban kerja yang berbeda dari Instansi lain. Tupoksi Instansi Satpol PP yang berhubungan langsung dengan masyarakat seringkali berbenturan dengan kepentingan masyarakat sehingga kerap memicu terjadinya permasalahan antara pegawai Satpol PP dengan masyarakat dan ini menimbulkan stigma negatif terhadap Satpol PP. Stigma negatif terhadap tugas Satpol PP membuat beban mental tersendiri bagi sebagian pegawai Satpol PP. Untuk itulah perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor penyebab *turnover* pegawai.

Instansi Satpol PP perlu mencari strategi yang tepat dalam mengatasi permasalahan *turnover* pegawai apabila Satpol PP tidak ingin kehilangan lebih banyak lagi pegawai, terutama pegawai yang mempunyai potensi dan memiliki kemampuan khusus.

Oleh karena permasalahan tersebutlah, maka penulis tertarik untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover* pegawai Satpol PP Kota Adm. Jakarta Barat, sehingga judul penelitian ini adalah **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Administrasi Jakarta Barat.**

B. Identifikasi Masalah

1. Adanya rasa ketidakpuasan dalam bekerja
2. Rendahnya rasa Komitmen Pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat
3. Banyak pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat yang mengajukan pindah ke instansi lain
4. Terjadi perpindahan pegawai pada tahun 2018 sejumlah 7 orang, pada tahun 2019 sebanyak 8 orang dan pada tahun 2020 sebanyak 5 orang

C. Rumusan Permasalahan

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apa faktor-faktor pemicu terjadinya *turnover* pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat?
2. Bagaimana Strategi untuk menekan *turnover* pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat?

D. Tujuan

1. Untuk mengkaji dan mengetahui faktor-faktor pemicu terjadinya *turnover* Pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat.
2. Untuk dapat menyusun strategi untuk menekan *turnover* Pegawai Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat.



E. Manfaat

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi dunia akademik maupun manfaat bagi dunia praktis. Untuk itulah manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademik

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan sesuai dengan permasalahan yang sama sesuai dengan penelitian dalam tesis ini dan juga diharapkan penelitian ini dapat memperkaya pustaka yang dapat berguna bagi orang lain.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap dapat memberikan kontribusi bagi Instansi Satpol PP guna kemajuan Instansi dengan memberikan masukan kepada Satpol PP Kota Administrasi Jakarta Barat agar dapat menekan terjadinya *turnover* pegawai. Selain itu diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi organisasi lain yang mengalami permasalahan serupa terkait *turnover* pegawai.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A