

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Tentara Nasional Indonesia (TNI) memiliki peran sebagai alat negara di bidang pertahanan yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara. Fungsi TNI sendiri yaitu pertama sebagai penangkal terhadap setiap bentuk ancaman militer dan ancaman bersenjata dari luar dan dalam negeri terhadap kedaulatan, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa. Kedua, penindak terhadap setiap bentuk ancaman. Ketiga, pemulih terhadap kondisi keamanan negara yang terganggu akibat kekacauan keamanan (Pusat penelitian Markas Besar Tentara Nasional Indonesia, 2020)

TNI memiliki tugas pokok untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Selain itu, TNI juga memiliki tugas pokok untuk operasi militer untuk perang, mengatasi gerakan separatis bersenjata, mengatasi aksi terorisme, mengamankan wilayah perbatasan, mengamankan objek vital nasional yang bersifat strategis, melaksanakan tugas perdamaian dunia sesuai dengan kebijakan politik luar negeri, mengamankan presiden

dan wakil presiden beserta keluarganya, memberdayakan wilayah pertahanan dan kekuatan pendukungnya secara dini sesuai dengan sistem pertahanan semesta, membantu tugas pemerintahan di daerah, membantu kepolisian negara republik indonesia dalam rangka tugas keamanan dan ketertiban masyarakat yang diatur dalam undang-undang, membantu mengamankan tamu negara setingkat kepala negara dan perwakilan pemerintah asing yang sedang berada di indonesia, membantu menanggulangi akibat bencana alam, pengungsian, dan pemberian bantuan kemanusiaan, membantu pencarian dan pertolongan dalam kecelakaan, serta membantu pemerintah dalam pengamanan pelayaran dan penerbangan terhadap pembajakan, perompakan dan penyelundupan (Pusat penelitian Markas Besar Tentara Nasional Indonesia, 2020).

TNI terdiri dari tiga angkatan bersenjata, yaitu TNI Angkatan Udara (AU), TNI Angkatan Laut (AL), dan TNI Angkatan Darat (AD). Pada setiap angkatan bersenjata memiliki tugas pokok yang sama namun berbeda wilayah yaitu TNI AU bertanggungjawab atas operasi pertahanan negara Republik Indonesia di udara, TNI AL bertanggungjawab atas pertahanan wilayah laut di Republik Indonesia, dan TNI AD bertanggung terhadap pertahanan di wilayah Rebulik Indonesi bagian darat (Pusat penelitian Markas Besar Tentara Nasional Indonesia, 2020). Menurut (Sariyadi, 2017) setiap angkatan bersenjata TNI memiliki peranan yang sangat besar dalam menjaga keamanan Negara, namun yang lebih dominan untuk berinteraksi dengan masyarakat adalah TNI AD karena dilihat dari wilayah tugasnya yang lebih banyak berbaur dengan masyarakat.

Menurut Sarifah (2016) banyak permasalahan yang terjadi pada anggota TNI seperti kurang menunjukkan kegigihan (atau biasa disebut sebagai *grit*) dalam melaksanakan tugas-tugas yang cenderung memilih salah satu pihak untuk menguntungkan karier atau jabatannya bukan untuk kepentingan masyarakat. Subagyo (2017) menyatakan pendapat yang sama bahwa permasalahan yang sudah terjadi dari dulu adalah konsistensi terhadap pencapaian tujuan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, karena masih terjadi kasus perebutan suatu kekuasaan yang hanya menguntungkan pribadi bukan masyarakat. Sarifah (2016) menjelaskan juga tentang rendahnya *grit* yang dapat membuat anggota sulit bertahan ketika dihadapkan permasalahan dilapangan yang sulit untuk diatasi sehingga sulit berkonsentrasi saat melaksanakan pekerjaan yang membuat kinerjanya semakin menurun.

Sariyadi (2017) menjelaskan bahwa perselisihan akan dapat teratasi jika prajurit TNI AD memiliki kualitas dalam melaksanakan tugasnya yang sangat dipengaruhi oleh masing-masing kondisi personelnnya yang merupakan pelaku utama dalam melaksanakan setiap tugas disatuan. Kualitas ini sangat berperan karena prajurit TNI-AD dalam bekerja akan dihadapkan tantangan tugas yang berat, sehingga harus memegang profesionalitas dengan mampu bersikap simpatik, sopan, ramah, dan dapat menghargai orang lain (Jayanti, dkk., 2015). Menurut Duckworth (2016) setiap orang akan menunjukkan kualitas secara maksimal jika memiliki *grit* didalam dirinya.

Roberts (2009) berpendapat bahwa *grit* dapat mendorong seseorang

untuk meningkatkan berbagai keterampilan bagi tercapainya keberhasilan, seperti

kemampuan untuk mengatasi perubahan, berpikir kreatif, dan berkolaborasi. (Pack, 2018) menjelaskan *grit* mampu menjadikan seseorang mampu bertahan, mengelola, mengevaluasi, dan menyelesaikan masalahnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan TNI AD sendiri adalah menjaga pertahanan dan keamanan agar masyarakat Indonesia merasakan keamanan dan kenyamanan menjalani aktivitasnya (Jayanti, dkk 2015).

Grit merupakan ketahanan seseorang dalam berusaha mengatasi hambatan maupun tantangan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sehingga berfungsi sebagai kekuatan pendorong dalam pencapaian minat dan tujuan dalam jangka waktu yang tidak terbatas (Duckworth, 2016). Reed (2017) menjelaskan bahwa *grit* sebagai kontributor kesuksesan seseorang sepanjang rentang hidupnya karena didalam *grit* terdapat motivasi, pengendalian diri, pola pikir positif, dan tujuan-diarahkan, sehingga masing-masing kualitas ini dapat berpengaruh dalam keberhasilan seseorang. Gregory Holdan , dan Lias (2018) mendefinisikan *grit* sebagai kekuatan seseorang yang ada dalam diri seseorang untuk menjalani kehidupan demi mencapai kontributor kesuksesannya.

Duckworth (2016) menjelaskan bahwa aspek *grit* terbagi menjadi dua. Pertama, aspek konsistensi minat (*consistency of interest*) adalah kemampuan seseorang dalam mempertahankan minat pada satu tujuan dengan memilih hal-hal yang penting di dalam hidupnya yaitu tujuan yang ingin dicapai serta tetap konsisten terhadap tujuan itu dalam jangka waktu yang panjang. Kedua, aspek ketahanan dalam berusaha (*perseverance of effort*) adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau urusan yang sedang

dikerjakan, sehingga seseorang akan menunjukkan upaya kesungguhan untuk mencapai tujuan serta kemampuan bertahan dalam durasi waktu tertentu seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Data berdasarkan hasil penelitian **Taufikhurohman (2016)** memperlihatkan hasil tentang *grit* TNI AD yang ditunjukkan melalui disiplin dalam menjalani pekerjaannya yaitu kategori sangat tinggi sebesar 18.51%, tinggi 61.72%, sedang 12.34%, dan rendah 7.4%. Hasil survey penelitian Jannah (2015) memperlihatkan kegigihan (*grit*) TNI AD melalui loyalitas dalam melaksanakan tugas-tugas yaitu partisipan dalam kategori tinggi sebesar 78%, sedang 14%, rendah 8%. Prayana (2015) menunjukkan hasil penelitian bahwa Prajurit TNI AD yang memiliki *psychological well-being* yaitu kesejahteraan yang membuatnya lebih gigih (*grit*) dalam bekerja dengan presentase 51 % sebanyak 39 subjek dan sisanya 49 % yakni sebanyak 38 subjek tergolong memiliki *psychological well-being* yang tinggi. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat prajurit TNI AD yang memiliki permasalahan *grit* (kegigihan dalam menjalani tugas) yang rendah.

Sejalan dengan data yang sudah dikemukakan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara dengan prajurit TNI AD pada tanggal 24 Maret 2020. Diperoleh 8 dari 12 subjek yang mengatakan bahwa memiliki minat untuk menjadi prajurit namun seiring waktu subjek merasa kecewa terhadap peraturan yang berlaku sehingga terdapat pemikiran telah salah mengambil profesi tersebut, tujuan menjadi TNI AD untuk menjaga keamanan namun ketika terjadi keributan massa subjek tidak memberikan seluruh kemampuannya untuk mengatasi kejadian tersebut, dan subjek lebih

mengutamakan kehidupan pribadinya sehingga terkadang memiliki alasan untuk tidak menjaga kestabilan diri ketika sedang dalam masa libur bertugas. Subjek mengatakan bahwa sulit mengendalikan emosinya maupun perilakunya ketika terjadi keributan masa sehingga terkadang berbuat kasar **secara** fisik maupun verbal, kurang semangat menjalani pelatihan karena merasa sudah mampu untuk melakukan tugasnya tanpa berlatih terlalu keras, dan kesulitan bertahan ketika terdapat masalah pribadi yang membuatnya membawa ke pekerjaan maka konsentrasi subjek menjadi melemah.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan *grit* karena belum memenuhi aspek-aspek *grit* yang dikemukakan Duckworth (2016) yaitu konsistensi minat (*consistency of interest*) dan ketahanan dalam berusaha (*perseverance of effort*). Pada aspek konsistensi minat (*consistency of interest*) menunjukkan subjek awalnya berminat untuk menjadi TNI AD namun setelah mengetahui lebih dalam tentang profesinya subjek merasa ingin berpaling dari posisi tersebut, awalnya subjek memiliki tujuan untuk mengayomi masyarakat namun tujuan tersebut beralih yang menjadikan profesinya sebagai tempat mencari perekonomian, dan menurut subjek yang terpenting adalah kehidupan pribadinya dibandingkan dengan kehidupan masyarakat. Pada aspek ketahanan dalam berusaha (*perseverance of effort*) menunjukkan subjek sulit bertahan ketika terdapat kerusuhan masa sehingga memperlakukan orang lain secara kasar, subjek mudah marah ketika tugas-tugas berdatangan terus-menerus **dengan melampiaskan** kepada orang lain, dan sulit **berkonsentri** saat bekerja ketika sedang dihadapkan masalah pribadinya yang membuat performa kerja semakin menurun.

TNI AD seharusnya memiliki **grit** yang tinggi dalam menjalani tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya (Subagyo, 2017). (Sarifah, 2016) menjelaskan bahwa TNI AD yang memiliki kegigihan (*grit*) akan menunjukkan profesionalitas saat bekerja, memperlakukan siapapun secara manusiawi, tidak mudah terbawa emosi saat menghadapi tantangan, dan selalu optimis memberikan pengabdian yang terbaik untuk kenyamanan dan keamanan masyarakat. *Grit* juga membuat seseorang mampu memberikan tanggungjawab terbesar untuk mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan (Duckworth, Matthews, Peterson & Kelly, 2007). Meadows (2018) berpendapat *grit* merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh seluruh individu karena rendahnya *grit* akan membuat seseorang mudah menyerah, mengabaikan minat diawal, sulit berkonsentrasi, dan terjadinya penurunan kinerja. Pack (2018) menjelaskan hadirnya *grit* mampu mengatasi berbagai permasalahan di lingkungannya, sehingga seseorang mampu bertahan dan menyelesaikan permasalahan dengan berbagai macam strategi yang tepat agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Meadows (2018) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi *grit* yaitu harga diri, kepuasan kerja, dan hubungan yang positif. Dari uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti akan menggunakan faktor hubungan yang positif. Lebih lanjut, hubungan yang positif merupakan kesinambungan interaksi antara dua orang atau lebih yang memudahkan proses pengenalan satu dengan yang lainnya yang sama-sama memberikan dukungan sosial. Gregory dan Milner (2009) menyatakan bahwa hubungan yang positif dan keintiman bisa didapatkan melalui *Work-life Balance* (WLB) yang merupakan kemampuan seseorang menyeimbangkan

setiap komponen dihidupkan, sehingga seseorang akan menunjukkan hubungan positif dan ikatan kuat dengan orang lain. Schermerhorn (2005) menjelaskan ikatan yang terjalin akan membangun sebuah dukungan, dimana dukungan tersebut menjadikan seseorang lebih *grit* menjalani pekerjaannya karena merasa dipedulikan orang lain. Lebih lanjut, kegigihan yang ditunjukkan yaitu kesungguhan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, faktor hubungan yang positif bisa didapatkan pula melalui WLB.

Hal ini didukung hasil pengembangan penelitian tentang literature *grit* oleh Stoffel (2018) mengungkapkan hasil penelitian bahwa WLB adalah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi *grit* seseorang. Hasil penelitian Brooks & Seipel (2018) juga menunjukkan bahwa masalah keseimbangan (WLB) baik berupa pekerjaan, sekolah, maupun aktivitas lainnya dapat dikaitkan dengan tingkat *grit*. Sania, Pio, dan Rumawas (2016) mengungkapkan bahwa WLB dapat berkorelasi dengan kinerja seseorang yang merupakan merupakan unsur *grit*. Duckworth, dkk. (2007) menyatakan bahwa *grit* yang tinggi menandakan seseorang memiliki kinerja yang tinggi pula, karena kinerja bagian dari komponen *grit*.

Pemilihan faktor WLB juga didukung berdasarkan hasil wawancara dengan dengan prajurit TNI AD pada tanggal 24 Maret 2020. Diperoleh 8 dari 12 subjek mengatakan sulit menyeimbangkan waktu kerjanya untuk teman-temannya, subjek tidak mampu meluangkan waktu di sela pekerjaan untuk menanyakan kabar keluarganya, dan sulit membuat rencana waktu agar bisa berkumpul dengan orang lain. Subej juga mengatakan bahwa kesulitan untuk memahami lebih jauh terhadap

perkembangan keluarganya karena kesibukan kerja danikatannya menjadi rengngagn dengan teman karena sudah jarang bertemu. Subjek mengatakan bahwa selama ini belum merasakan kepuasan menjad diri sendiri karena waktu, pikiran, dan tenaganya lebih banyak dilibatkan dengan bekerja. Subjek juga merasa sedih bahkan kecewa apabila harus dituntut bertugas disaat keluarganya dengan mengadakan perkumpulan yang menurutnya penting. Oleh karena itu, dari faktor-faktor yang mempengaruhi *grit*, teori yang menghubungkan WLB dengan *grit*, dukungan dari hasil penelitian sebelumnya, dan wawancara maka peneliti memilih faktor WLB yang didapatkan dari faktor hubungan yang positif sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Work-life balance (WLB) merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan yang melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur kedua tuntutan tersebut secara bersamaan, sehingga melibatkan peran ganda yang harus dijalani (Hudson, 2005). Gregory dan Milner (2009) memberikan arti WLB sebagai kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan diluar pekerjaan yang bersama-sama terlibat di dalam kehidupan yang dijalannya, sehingga dapat memberikan prioritas yang sama atau seimbang untuk kedua peran yang dilakukannya tersebut. Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) berpendapat bahwa WLB adalah keseimbangan kerja dan kehidupan non-kerja, dimana seseorang dapat memiliki keterikatan secara seimbang diantara tanggungjawab pribadi, keluarga, pekerjaan, maupun kehidupan sosial di luar pekerjaannya.

Hudson (2005) menjelaskan bahwa WLB terbagi menjadi tiga aspek. Pertama, aspek *time balance* (keseimbangan waktu) adalah keseimbangan waktu yang diberikan

untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Kedua, *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) adalah keseimbangan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi. Ketiga, aspek *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) adalah keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi.

Schermerhorn (2005) menjelaskan bahwa WLB sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara dua tuntutan yang berbeda yaitu tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarganya. Brooks dan Seipel (2018) menyatakan WLB dapat berkorelasi dengan berbagai variabel, salah satunya adalah *grit*. Lajom (2007) berpendapat jika seseorang memiliki WLB maka akan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan non-kerja, meluangkan waktu di sela kerja untuk keluarga, memberikan perhatian untuk diri sendiri, dan melakukan perencanaan berkumpul bersama teman-temannya untuk melepas sejenak rutinitas kerja yang begitu padat, sehingga merasakan kesejahteraan, dan menganggap bahwa setiap aktivitas yang dilakukan begitu berarti. Kesejahteraan dalam kehidupan membuat seseorang lebih menunjukkan *grit* yang dimiliki dengan ketahanan menghadapi hambatan, terus berusaha mencapai tujuan, dan memberikan upaya terbaik untuk mensukseskan organisasinya (Stoffel, 2018). Sebaliknya, WLB yang rendah membuat seseorang sulit menyeimbangkan waktu kerja dengan pribadinya, cenderung memilih satu pihak, dan tidak mampu mengevaluasi waktu yang ada untuk digunakan sebaik-baiknya, sehingga seseorang merasa tertekan yang menjadikannya mudah menyerah ketika dihadapkan peristiwa buruk, konsentrasi melemah, dan sulit memberikan dedikasi untuk

menyelesaikan tugas-tugasnya (Meadows, 2018). Hal ini didukung hasil penelitian. Sania, Pio, dan Rumawas (2016) yang menunjukkan bahwa WLB dapat memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja yang merupakan unsur kegigihan (*grit*) dalam menjalankan tugas sebesar 55.2%, sehingga kontribusi tersebut cukup besar untuk mempengaruhi kinerja maupun kegigihan (*grit*) yang dimiliki seseorang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada penelitian Ningsih (2018) menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara WLB dengan komitmen karier pada pekerja sosial dan penelitian (Aflah, 2019) yaitu terdapat hubungan antara WLB dengan kepuasan kerja pada karyawan bank BUMN di Banda Aceh. Kedua penelitian tersebut dengan penelitian ini terdapat perbedaan dari variabel terikat yang digunakan penelitian ini adalah *grit*, sedangkan Ningsih (2018) menggunakan komitmen karier dan Nurulafiah (2019) adalah kepuasan kerja. Selanjutnya, subjek penelitian Ningsih (2018) menggunakan pekerja sosial dan (Aflah, 2019) menggunakan karyawan bank BUMN, sedangkan penelitian ini menggunakan prajurit TNI AD. Penelitian Dewy dan Rosyida (2017) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan prestasi akademik dengan *grit* pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Airlangga memberikan perbedaan peletakan variabel yaitu pada penelitian Dewy dan Rosyida (2017) *grit* dijadikan variabel bebas sedangkan penelitian ini menjadikan *grit* variabel terikat, begitupun subjek penelitian memiliki kriteria berbeda, dan bidang psikologi yang digunakan penelitian tersebut adalah pendidikan sedangkan penelitian ini bidang psikologi industri dan organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “apakah terdapat hubungan antara WLB dengan *grit* pada TNI AD?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara WLB dengan *grit* pada TNI AD.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi, yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia khususnya bagian militer yaitu TNI AD mengenai *grit* dan WLB.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang WLB, sehingga prajurit TNI khususnya TNI AD bisa mengetahui seberapa besar kemampuan menyeimbangkan kehidupan kerja serta diluar pekerjaan yang dapat menimbulkan seberapa besar *grit* yang dimilikinya.

2) Bagi Pihak Terkait TNI AD

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan gambaran bagi pihak-pihak yang terkait TNI AD untuk lebih memahami WLB prajuritnya,

sehingga WLB yang sesuai dengan kapasitas prajurit membuatnya lebih menunjukkan *grit* untuk melaksanakan tugas-tugas.