BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Salah satu lembaga penting di Indonesia yang memiliki tugas dalam menjaga keamanan, ketertiban dan penegakan hukum adalah lembaga kepolisian. Kepolisian Negara Republik Indonesia atau disingkat Polri, adalah Kepolisian Nasional di Indonesia yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden Republik Indonesia (UU no. 2 tahun 2002). Tugas pokok Polri menurut Undang-Undang no. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Terutama pada anggota Direktorat Samapta yang terjun pertama kali ke masyarakat dalam melaksanakan tugasnya pastinya dibutuhkan kesiapsiagaan dan perilaku disiplin kerja yang tinggi. Dimana tugas pokok samapta adalah melaksanakan preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan kamtibmas meliputi kegiatan penjagaan, pengawalan, patroli oleh unit turjawali dan bantuan unit satwa (anjing dan kuda), pengendalian massa oleh unit dalmas dan *search and rescue* oleh unit SAR. Dilihat dari banyaknya tugas Polri yang harus dicapai, tentunya dibutuhkan kerja keras dan tanggung jawab serta didukung dengan perilaku disiplin anggota Polri. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organiasi untuk mencapai hasil yang optimal, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2017).

Pada kenyataannya masih ada beberapa anggota Polri yang berperilaku tidak disiplin atau indisipliner. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Iriady (2013) kondisi melemahnya disiplin dan profesionalisme anggota Polri yang terjadi pada saat ini mulai sering menjadi pembicaraan masyarakat luas. Dengan sering diberitakannya di berbagai media massa mengenai tindakan indisipliner yang dilakukan oleh anggota Polri, seperti kasus anggota Polri yang sering bolos kerja, penyalahgunaan narkotika, melakukan pungutan liar, berfoto menggunakan seragam untuk hal negatif dan beberapa kasus lain yang menggambarkan tindakan indispliner anggota Polri.

Menurut berita yang ditulis oleh Priyo Setyawan (2018) di daerah.sindonews.com, Polda DIY menindak anggota yang pose naik bangkai hiu. Dalam foto itu memperlihatkan dua anggota berdiri di atas badan dan satu orang jongkok tepat di bagian kepala hiu tutul tersebut. “Perilaku anggota tersebut tidak dibenarkan dan sudah dilakukan penindakan berupa pemeriksaan,” kata Kabid Propam Polda DIY AKBP Endriadi, Selasa (28/8/2018). Kabid Humas Polda DIY AKBP Yulianto menambahkan, anggota tersebut sudah diperiksa provos. Termasuk sedang mendalami jenis hukuman apa yang cocok dan pantas untuk tindakan mereka. “Yang jelas ketiga anggota itu menyatakan menyesal dengan tindakanya,” tambahnya.

Berita lain yang ditulis oleh Hasan Kurniawan (2018) di metro.sindonews. com, terdapat 6 polisi Polres Tangerang Kabupaten dipecat tidak hormat karena bolos kerja ratusan hari. Proses pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) itu, dilakukan langsung oleh Kapolresta Tangerang Kombes Pol Sabilul Alif, pada

Senin (8/10/2018) di halaman Polresta Tangerang. Sabilul menuturkan, keputusan pemecatan itu dilakukan dengan berat hati namun keputusan untuk memberhentikan keenam anggota ini terpaksa harus diambil, demi menjaga kepercayaan masyarakat, untuk menciptakan aparat polisi yang profesional, modern, dan terpercaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Iriady (2013), jumlah pelanggaran tata tertib dan disiplin yang dilakukan oleh anggota Polri secara keseluruhan kasus sebanyak 3.037 kasus. Sedangkan pelanggaran tata tertib dan disiplin di Polres Hulu Sungai Selatan dari keseluruhan kasus sebanyak 20 kasus, contohnya adalah : penyalahgunaan wewenang/ pungli, menghindarkan tanggung jawab dengan cara tidak melaksanakan pengamanan sesuai surat perintah yang berlaku, penyalahgunaan narkoba, melakukan perselingkuhan, pemukulan tahanan, meninggalkan tanggung jawab dinas, penyalahgunaan BBM/ menimbun solar, melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun, tidak melaksanakan pengamanan bank, tidak melaksanakan piket jaga tanpa keterangan dan lain sebagainya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Probowati dan Gunarto (2017), faktor yang menjadi titik lemah dalam penegakan disiplin yaitu kesadaran hukum yang dimiliki anggota Polri kurang. Lingkungan atau pergaulan juga merupakan faktor lemahnya penegakan disiplin. Pengaruh lingkungan keluarga yang menuntut untuk menjadi kaya atau sebagai perantara untuk membangun karir dan juga pengaruh oleh pergaulan sesama anggota Polri, seperti nilai-nilai konsumerisme yang masuk sehingga mempengaruhi perilaku anggota Polri dalam pelaksanaan

tugasnya. Narto (2014) dalam penelitiannya menambahkan, bahwa dalam beberapa kasus pelanggaran disiplin, insubordinasi, dan tindak kejahatan yang dilakukan anggota Polri ditemukan bahwa kesadaran terhadap hukum masih kurang, mereka masih beranggapan sebagai warga negara kelas satu yang mempunyai keistimewaan hukum sehingga menganggap remeh supremasi hukum yang diwakili lembaga-lembaga, kepolisian, kejaksaan dan pengadilan.

Dilihat dari kasus tindakan indisipliner di atas, setiap anggota yang terbukti melakukan pelanggaran tindakan disiplin diberi sanksi dan hukuman. Sanksi dan hukuman tersebut diatur dalam Peraturan Disiplin Anggota Polri diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sanksi tindakan disiplin dan hukuman disiplin kepada anggota yang melanggar berupa : teguran tertulis, penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun, mutasi yang bersifat demosi, pembebasan jabatan dan penempatan dalam tempat khusus paling lama 21 (dua puluh satu) hari.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa disiplin merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2017).

Disiplin berasal dari kata latin "*Discipline*" yang artinya latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian. Dimana arah dan tujuan disiplin adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi baik formal maupun nonformal (Martoyo, 2007). Menurut Rivai, dkk (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku agar seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Prijodarminto (1993) menambahkan bahwa disiplin akan membuat seseorang mampu membedakan hal apa yang seharusnya dilakukan, wajib dilakukan dan yang tak sepatutnya dilakukan karena dilarang. Menurut Martoyo (2007) terdapat 4 aspek disiplin kerja, yaitu : penggunaan waktu kerja, perbuatan tingkah laku, ketertiban dalam melaksanakan tugas dan rencana harian tugas.

Peneliti melakukan wawancara pada hari Jumat, 18 Oktober 2019 kepada 10 orang anggota Polri di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda D.I.Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara pada aspek penggunaan waktu kerja, diperoleh data sebanyak 6 dari 10 anggota Polri beberapa kali tidak taat pada aturan penggunaan waktu kerja dengan masuk dan pulang kerja tidak sesuai aturan. Seharusnya setiap anggota masuk kerja pukul 07.00 WIB dan pulang pukul 15.00 WIB dengan ketentuan delapan jam kerja setiap hari. Namun faktanya pada 6 anggota yang diwawancara, rata-rata pernah sekali dalam seminggu tidak masuk kerja tepat waktu pukul 07.00 WIB dikarenakan berbagai macam alasan pribadi dan jam pulang kerja lebih cepat sekitar pukul 14.00 WIB karena merasa pekerjaan sudah selesai dan tidak ada kegiatan di kantor.

Pada aspek kedua yaitu perbuatan tingkah laku, 7 dari 10 anggota Polri yang diwawancara mengatakan bahwa seringkali bersikap taat dan patuh pada aturan disiplin kerja karena takut ditegur pimpinan dan dikenai sanksi serta bukan dari kesadaran diri sendiri. Dari hasil wawancara subjek mengatakan bahwa beberapa kali tidak mengikuti apel pagi karena bangun kesiangan dan sedang malas. Subjek merasa apel pagi tidak terlalu penting karena hanya rutinitas yang sama setiap harinya, padahal apel pagi adalah hal wajib bagi semua anggota Polri untuk melatih disiplin anggota serta penyampaian infromasi dari pimpinan. Subjek merasa bahwa aturan seperti apel pagi dibuat hanya untuk formalitas saja dan aplikasi di lapangan menyesuaikan situasi kondisi, hal inilah yang mencerminkan ketidaktaatan dan ketidakpatuhan subjek terhadap kewajiban yang dibuat oleh kantor.

Aspek selanjutnya yaitu ketertiban dalam melaksanakan tugas, dari hasil wawancara terhadap 6 dari 10 anggota Polri mengatakan bahwa pernah menunda pekerjaan dan bahkan tidak menyelesaikannya bila tidak diminta laporannya oleh pimpinan. Subjek menjelaskan bahwa begitu banyak pekerjaan di kantor sehingga ketika ada pekerjaan lain yang hasil atau laporannya tidak diminta pimpinan, maka subjek tidak menyelesaikan pekerjaan tersebut dan hanya menyimpannya untuk berjaga-jaga ketika diminta oleh pimpinan agar tidak mendapat teguran.

Pada aspek terakhir yaitu rencana harian tugas, 5 dari 10 anggota yang diwawancarai mengatakan bahwa pernah sesekali melakukan pekerjaan tanpa berpedoman pada rencana harian tugas. Hal ini secara garis besar disebabkan karena kondisi tubuh sedang kurang sehat, sedang ingin santai karena tidak ada pimpinan dan *mood* sedang tidak baik. Subjek menambahkan jika terkadang bekerja

tidak sesuai rencana kegiatan membawa kesulitan, hal ini dikarenakan jika ada pekerjaan yang diminta laporan dengan segera padahal subjek belum selesasi mengerjakannya atau bahkan belum dikerjakan karena fokus pada hal lain.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 anggota Polri di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda DIY, dapat disimpulkan bahwa 3 dari 4 aspek disiplin kerja yang disampaikan oleh Martoyo (2007) tidak terpenuhi. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa anggota Polri di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda DIY masih memiliki disiplin kerja yang rendah.

Menurut Yoesana (2013), tindakan disiplin harus bertujuan untuk mengubah tingkah laku orang supaya tetap mentaati peraturan yang berlaku. Seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat waktunya demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib. Sutrisno (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku pegawai untuk mematuhi tata peraturan yang telah disusun oleh suatu kantor. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing pegawai dengan tujuan kantor. Salah satu tahap untuk membentuk karakter disiplin adalah membudayakan disiplin kerja di kalangan pegawai itu sendiri. Namun fakta yang ada saat ini, perilaku disiplin kerja anggota Polri mulai melemah dan tindakan indispliner anggota Polri yang semakin hari semakin meningkat.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2017) faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu a) besar kecilnya pemberian kompensasi b)

ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan (c) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan (d) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan (e) ada tidaknya pengawasan pimpinan (f) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan (g) diciptakan kebiasan – kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan faktor ada tidaknya pengawasan pimpinan, bagi karyawan yang memiliki kesadaran diri yang baik tentunya perilaku disiplin tidak perlu diawasi oleh pimpinan. Namun sebaliknya, pengawasan pimpinan sangat diperlukan bagi karyawan yang tidak menyadari arti disiplin, terlebih ketika pimpinan tidak bisa selalu mengawasi, maka karyawan harus memiliki *self awareness* dalam berperilaku disiplin kerja. Prijodarminto (1993) mengatakan bahwa disiplin akan lebih mudah ditegakkan bilamana timbul dari kesadaran diri atau *self awareness* untuk selalu mau bertindak taat, patuh, tertib dan teratur bukan karena ada tekanan atau paksaan dari luar dan tanpa orang lain harus mengarahkan, menyuruh dan mengawasi. Prijodarminto menambahkan, apabila perilaku disiplin sudah menyatu dengan diri maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Dari uraian tersebut, peneliti memilih faktor kesadaran diri atau *self awareness* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Pemilihan faktor ini dilihat dari hasil wawancara di lapangan. Pada aspek pertama yaitu penggunaan waktu, subjek mengatakan bahwa beberapa kali tidak taat pada aturan penggunaan waktu kerja dengan masuk dan pulang kerja tidak sesuai aturan dikarenakan berbagai macam alasan pribadi. Hal ini membuktikan bahwa subjek tidak memenuhi salah

satu karakteristik *self awareness* yaitu *architecture*, dimana individu tidak mampu memutuskan suatu hal dengan beberapa pertimbangan. Seharusnya subjek mampu memutuskan untuk tetap tinggal atau *stand by* di kantor jika masih berada di jam kerja walaupun pekerjaan sudah selesai ataupun rekan kerja mengajak pulang mendahului.

Pada aspek kedua yaitu perbuatan tingkah laku, subjek mengatakan bahwa seringkali bersikap taat dan patuh pada aturan disiplin kerja karena takut ditegur pimpinan dan dikenai sanksi oleh institusi, jadi bukan timbul dari *self awareness* subjek. Hal ini membuktikan bahwa subjek tidak memenuhi salah satu karakteristik *self awareness* yaitu *recall of knowledge*, dimana individu tidak sadar akan tanggung jawabnya dalam mentaati aturan disiplin di kantor. Individu tidak menyadari dengan sungguh bahwa sikap taat dan patuh pada disiplin atas dasar kesadaran dirinya tanpa harus diawasi oleh pimpinan atau orang lain.

Kemudian pada aspek ketertiban dalam melaksanakan tugas, subjek mengatakan bahwa pernah menunda pekerjaan dan bahkan tidak menyelesaikannya bila tidak diminta laporannya oleh pimpinan. Subjek menjelaskan bahwa begitu banyak pekerjaan di kantor sehingga ketika ada pekerjaan lain yang hasil atau laporannya tidak diminta pimpinan, maka subjek tidak menyelesaikan pekerjaan tersebut. Apa yang disampaikan subjek bertentangan dengan salah satu karakteristik *self awareness* yaitu *recall of knowledge*, dimana individu tidak sadar akan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. Seharusnya subjek dengan penuh kesadaran mengerjakan tugasnya tanpa diminta hasil laporannya oleh pimpinan.

Parek (1996) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *self awareness* yang tinggi cenderung mampu memunculkan sistem nilai (*value system*) dalam dirinya, sehingga ia mampu merefleksikan diri dan berperilaku sesuai nilai-nilai positif yang dianutnya seperti perilaku disiplin kerja. Sebaliknya, bila seseorang memiliki *self awareness* yang rendah, mereka akan cenderung kurang menghargai dirinya, tidak mampu mengontrol segala perilaku dan akan mengalami hambatan dalam menjalin hubungan dengan orang lain dan lingkungannya.

Solso (2008) mengemukakan bahwa kesadaran diri (*self awareness)* merupakan proses fisik dan psikologis yang mempunyai hubungan timbal balik dengan kehidupan mental yang terkait dengan tujuan hidup, emosi, dan proses kognitif yang mengikutinya. Sifat-sifat seseorang yang sudah mengenal dirinya yaitu mampu berinovasi, berpikir secara sehat, bertanggung jawab atas tindakannya, dan bisa mengambil resiko. Menurut Solso (2007) terdapat 5 karakteristik dalam pembentukan *self awarenss* yaitu (1) *Attention* (atensi perhatian) adalah pemusatan sumber daya mental ke hal-hal eksternal maupun internal. (2) *Wakefulness* (kesiagaan / kesadaran) adalah kesadaran individu pada peristiwa yang dialaminya. (3) *Architecture* (Arsitektur) adalah proses-proses yang berhubungan dengan struktur fisiologis yang menyongkong kesadaran. (4) *Recall of knowledge* (mengingat pengetahuan) adalah proses pengambilan informasi tentang pribadi yang bersangkutan dengan dunia sekelilingnya. (5) *Emotive* (Emotif) adalah komponen – komponen afektif yang diasosiasikan dengan kesadaran.

Disiplin kerja berkorelasi dengan sejumlah variabel psikologis, salah satunya adalah *self awareness*. Menurut Nurhayani, Novianti dan Hukmi (2018), dalam kedisiplinan perlu adanya *self awareness*, karena dengan adanya *self awareness* maka kedisiplinan itu akan melekat pada diri seseorang. Jika seseorang sedang berada dalam *self awareness* maka memiliki kemampuan memonitor diri, yakni mampu membaca situasi sosial dalam memahami orang lain dan mengerti harapan orang lain terhadap dirinya.

Penelitian serupa mengatakan bahwa sikap disiplin seseorang berhubungan dengan *self awareness*, seseorang dinilai baik dalam bekerja apabila mereka melaksanakan secara sadar dan terus menerus hal-hal yang telah ditetapkan atau telah diprogramkan oleh perusahaan atau kantor (Maharani & Mustika, 2016). Semakin baik *self awareness* dalam diri seseorang, maka akan semakin baik pula disiplin kerja seseorang. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah rumusan masalah apakah ada hubungan antara *self awareness* dengan disiplin kerja pada anggota Polri?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

   Untuk mengetahui hubungan antara *self awareness* dengan disiplin kerja pada anggota Polri.

2. Manfaat

   a. Manfaat Teoritis

      Memberikan sumbangan pemikiran di bidang Psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

   b. Manfaat Praktis

      1) Bagi Peneliti

         Dapat menambah wawasan tentang cara meningkatkan disiplin kerja melalui *self awareness.*

      2) Bagi subjek

         Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang cara meningkatkan disiplin kerja yang salah satunya dengan meningkatkan *self awareness.*

      3) Bagi instansi

         Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program peningkatan disiplin kerja dengan cara meningkatkan *self awareness.*