

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu pemegang peranan penting dalam suatu organisasi untuk mencapai sasarnya. Hal itu tidak terkecuali pada organisasi militer seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disingkat dengan Polri. Salah satu peran anggota Polisi Republik Indonesia (Polri) melaksanakan kewajiban bela negara di bidang pertahanan dan keamanan. Polri memiliki beberapa fungsi salah satunya merupakan di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Yulihastin, 2008).

Sedangkan menurut Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010, kepolisian berfungsi sebagai alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Sejalan dengan hal tersebut, Polri sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, memiliki tugas pokok yang meliputi antara lain; memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. Nilai-nilai yang terdapat dalam kepolisian yang tercantum dalam Tri Brata Kepolisian, yaitu: berbakti kepada nusa dan bangsa dengan penuh ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, menjunjung tinggi kebenaran, keadilan dan

kemanusiaan dalam menegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dengan keikhlasan.

Dalam melaksanakan tugas sebagai Polri untuk melindungi dan mengayomi masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 dibagi menjadi lima satuan fungsi utama yaitu fungsi teknis Samapta Bhayangkara (Sabhara), fungsi teknis Lalu Lintas, fungsi teknis Binamitra (Binmas), fungsi teknis Reserse dan fungsi teknis Intelejan Keamanan. Pada dasarnya Polri adalah aparat yang mengayomi masyarakat, khususnya Sabhara, kata Sabhara dalam kepolisian negara Republik Indonesia disingkat dari Samapta Bhayangkara, dimana Samapta, yaitu keadaan siap siaga, siap sedia dan waspada. Sedangkan Bhayangkara adalah pengawal atau penjaga kerajaan yang mempunyai tugas pokok yaitu memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, meniadakan unsur kesempatan atau peluang bagi anggota masyarakat yang berniat melakukan pelanggaran hukum, melaksanakan tindakan represif tahap awal serta bentuk gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas), melaksanakan penegakan hukum terbatas (Gakkumtas), pemberdayaan dukungan satwa, melaksanakan Search And Rescue (SAR). Teknis satuan Samapta Polri memiliki fungsi teknis operasional Polri yang mengemban tugas utama yang bersifat pencegahan (Yulihastin, 2008)

Lebih lanjut berdasarkan Fungsi dan tujuan Polri yang meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia, sehingga untuk pelaksanaannya terbagi dalam daerah hukum menurut kepentingan pelaksanaan tugas Polri (Pasal 6 UU Kepolisian). Pembagian daerah hukum Polri berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 tahun 2007 tentang Daerah Hukum Kepolisian Negara Republik

Indonesia Daerah hukum tingkat provinsi yang disebut dengan Kepolisian Daerah (POLDA) yang dipimpin oleh seorang Kapolda yang bertanggung jawab kepada Kapolri. Kepolisian Daerah X atau Polda X adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah provinsi Daerah X. Polda X karena tergolong polda tipe B, dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah yang berpangkat bintang satu atau (Brigadir Jenderal Polisi) yang pada Oktober 2018 lalu TMT 1 Oktober 2018 meningkat tipe menjadi tipe A yang dipimpin kepala kepolisian daerah yang berpangkat bintang dua (Inspektur Jendral Polisi). Wilayah hukum Polda X meliputi satu kota dan empat kabupaten, dengan rincian, satu kepolisian resor kota dan empat kepolisian resort.

Struktur organisasi memerlukan susunan dan jabatan dari masing-masing bagian. Lembaga kepolisian memiliki struktur organisasi yang berbeda dibandingkan organisasi lainnya. Lembaga kepolisian menggunakan sistem hierarki yang bertujuan untuk menjaga agar perintah dari atas dapat dilaksanakan dengan baik dan juga sebagai sistem pengendalian. Artinya pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkatan dan pelaksanaannya dilakukan sesuai tingkatan yang ada berdasarkan sistem *command* atau perintah dimana antar tingkatan dalam lembaga kepolisian terkoneksi satu sama lain (Yulihastin, 2008).

Struktur organisasi Dit Samapta Polda X yang berdasarkan Perkap Nomor 22/IX/2010, di pimpin oleh Direktur Samapta dengan pangkat Kombes dimana akan bertanggung jawab kepada Kapolda X dan Kabarharkam Mabes Polri dalam menjalankan tugasnya. Direktur Samapta dalam pelaksanaan tugas dibantu oleh Wakil Direktur dengan pangkat AKBP. Dalam pengoperasionalan dan penyelenggaraan seluruh anggota Samapta merupakan tanggung jawab dari Kabag

Bin Opsnal dengan pangkat AKBP yang akan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Samapta. Sejalan dengan hal tersebut pelaksanaan tugas Kabag Bin Opsnal akan dibantu oleh Kasubag Min Opsnal dengan pangkat Kompol dan Kasubag Anev dengan pangkat Kompol. Pelaksanaan tugas Kasubag akan dibantu oleh Paur Min dan Paur Anev. Lebih lanjut, pelaksanaan tugas Paur akan dibantu oleh anggota dari Banum dimana Banum ini beranggotakan anggota kepolisian Samapta dengan pangkat Aiptu, Bripta, Briptu, dan Bripta.

Sejalan dengan Struktur organisasi Dit Samapta Polda daerah X yang berdasarkan Perkap Nomor 22/IX/2010, Samapta memiliki tiga unit tugas yaitu unit patroli berupa operasional Polri yang merupakan tindakan menghilangkan faktor niat atau pencegahan terhadap bertemunya niat dan kesempatan, unit pengendalian massa berupa kegiatan yang memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan terhadap sekelompok masyarakat yang sedang menyampaikan pendapat / aspirasi di depan umum guna mencegah masuknya pengaruh pihak tertentu / provokator, dan unit penjagaan markas berupa pelaksanaan tugas kepolisian yang bersifat preventif guna mengamankan markas komando maupun lingkungan sekitarnya. Lebih lanjut, Samapta memiliki dua subdit utama yaitu subdit gasum (tugas umum) berupa pengaturan, pengawalan, patroli yang dititikberatkan pada patroli dan subdit dalmas (pengendalian massa) berupa pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli yang dititikberatkan pada penjagaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu narasumber yaitu AKBP Agus Rufianto yang menjabat sebagai Kabag Bin Opsnal Samapta POLDA X, pada 14 April 2020 di Direktorat Samapta Polda daerah X. Salah satu contoh tugas Samapta yaitu melaksanakan Turjawali (pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan

patroli) dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, obyek vital, penanganan tipiring (tindak pidana ringan), pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan, ketertiban masyarakat, pengamanan markas dan TPTKP. Fungsi Samapta yang lain adalah pengendalian massa (demo & kerusuhan massa), pengayoman dan pelayanan, pertolongan dan penertiban masyarakat.

Banyaknya beban kerja dan tuntutan kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dalam menjaga keamanan dan pelayanan masyarakat ini membuat anggota Polri tentu harus mengambil resiko yang berhubungan dengan keselamatan kerja, seperti melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan, melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa, serta melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 pasal 13).

Melihat peranan dan fungsi Samapta di dalam dunia kepolisian, anggota Samapta perlu memberikan hasil kinerja yang maksimal. Untuk memberikan kinerja yang baik, anggota Samapta juga memerlukan perasaan puas, antusias, dan keterlibatan penuh ketika melaksanakan pekerjaannya (Yulihastin, 2008). Sejalan dengan hal tersebut, maka menjadi bagian dalam kesatuan Polri menuntut anggota untuk *enganged* dengan pekerjaannya, sehingga *work engagement* menjadi sebuah tuntutan yang harus dimiliki oleh setiap anggota dalam profesi ini. Schaufeli

menyatakan bahwa pekerjaan yang menuntut kinerja tinggi sebagai modal utamanya membutuhkan keterikatan kerja yang tinggi (Schaufeli & Bakker, 2003).

Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja atau *work engagement* merupakan suatu kondisi psikologis yang positif, meliputi kondisi yang berhubungan dengan kesejahteraan dan terpenuhinya pekerjaan, serta memiliki motivasi yang kuat dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Lebih lanjut Albrecht (2010) menjelaskan *work engagement* sebagai keadaan psikologis yang terkait dengan pekerjaan yang positif, tercermin dari antusiasme, energi, dan semangat serta memiliki motivasi untuk terlibat dalam upaya mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. Sejalan dengan itu, *Work engagement* juga diartikan sebagai komponen penting dari kesejahteraan individu di tempat kerja, meningkatkan kemajuan, kinerja, dan kemampuan seseorang untuk mengatasi tantangan (Balundè & Paradnikè, 2016).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) dalam menentukan *work engagement* dapat dilihat dari tiga aspek-aspek yang terkait, di antaranya yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* didefinisikan sebagai tingkat kemauan yang tinggi untuk mencurahkan energi ke dalam pekerjaan yang diterima, ditambah dengan ketahanan mental untuk bertahan meskipun mendapatkan pekerjaan yang sulit. *Dedication* dapat dilihat jika individu merasa sangat terlibat dalam pekerjaan, memiliki antusias yang tinggi, terinspirasi, merasa bangga terhadap pekerjaan, dan senang mendapatkan tantangan. *Absorption* adalah aspek keterikatan selanjutnya, di mana individu merasa waktu berjalan sangat cepat karena terlarut dalam pekerjaannya dan mempunyai pola pikir yang dapat meningkatkan konsentrasi penuh dalam pekerjaan itu.

Sejalan dengan ketiga aspek dalam menentukan *work engagement* menurut Gallup's Organization, pada titik mana pun selama 15 tahun terakhir, hanya sekitar 15% dari tenaga kerja global yang saat ini benar-benar terlibat dan sekitar dua pertiga pada dasarnya "*checked out*" atau "*going through the motions*" (Gallup, 2013). Menurut survei yang dilakukan oleh Gallup (2017) tentang global *workplace* pada tahun 2017, hanya 19% pekerja di Asia Tenggara (Kamboja, Indonesia, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand, dan Vietnam) yang *engaged*. Hal ini berarti bahwa 81% tidak terdapat *work engagement* pada pekerja. Sehingga *work engagement* ini menjadi isu yang penting untuk diperhatikan terkait peranannya dalam sebuah organisasi.

Pegawai yang memiliki keterikatan (*engagement*) tinggi hanya mengalami rata-rata sakit 2,69 hari per tahun dibandingkan dengan pegawai yang mengalami ketidakterikatan (*disengagement*) yang mengalami atau beralasan sakit dengan rata-rata 6,19 hari per tahun (Krisbiyanto, 2013). Sejalan dengan hal tersebut berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 2 tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota kepolisian negara republik Indonesia, bahwa anggota kepolisian yang tidak masuk kerja dapat dikenakan sanksi berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH).

Kepala Bagian Penerangan Umum Divisi Humas Polri Komisaris Besar Agus Riyanto menyebutkan, setiap tahun terdapat personil atau anggota kepolisian Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) mencapai angka lebih dari seratus dari seluruh Polda se-Indonesia. Berdasarkan data yang didapat dari Divisi Profesi Pengamanan (Propam) Polri, terdapat jumlah pelanggaran hukum atau pidana yang dilakukan oleh anggota Polri yaitu salah satunya berupa pelanggaran disiplin, pada

tahun 2009 terdapat 5.881 kasus, 6.900 kasus pada tahun 2010, 4.015 kasus pada tahun 2011, 4451 kasus pada tahun 2012, dan 3.153 kasus pada tahun 2013. Tindakan anggota polisi yang melakukan pelanggaran atau terbukti bersalah akan disidang sesuai dengan kode etik yang sudah ditetapkan, kemudian dikeluarkan rekomendasi yang salah satunya ialah PTHD (Sasongko, 2014).

Sejalan dengan hal tersebut, Selama satu tahun terakhir pada 2019, sebanyak 37 Anggota Polisi di lingkup Kepolisian Polda Jawa Timur dipecat dengan tidak hormat. Ada beberapa kasus yang menyertai, tertinggi karena mangkir tugas atau desersi dan keterlibatan narkoba. “Paling banyak kasus desersi, kedua karena masalah narkoba,” ungkap Karo SDM Polda Jatim, Kombes Pol Nazirwan Adji Wibowo, Rabu (2/1/2020). Kombes Pol Adji mengatakan, kasus yang ada ini mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Hal itu, kata dia, menunjukkan Kapolda Jatim tegas dan tidak main-main menyangkut pelanggaran atau pidana yang dilakukan personil. Mereka yang bermasalah baik itu menyangkut disiplin kode etik atau pidana itu harus segera diselesaikan supaya yang lain yang kerja baik yang motivasi tinggi juga bisa merasakan bahwa mereka bekerja mendapatkan reward dan kalau melanggar mendapat *punishment* di keadilannya itu yang penting,” (Meilissa, 2020)

Kasus tersebut merupakan kasus yang menyangkut pada keterikatan kerja berupa mangkir tugas atau desersi sehingga kasus tersebut menjadi permasalahan tersendiri bagi organisasi apalagi sebuah institusi negara. Institusi kepolisian seharusnya menjadi sebuah contoh baik bagi masyarakat sesuai dengan KKEP kepolisian. Namun pada kenyataannya masih banyak terjadi kasus yang berkaitan dengan *work engagement* berupa mangkir tugas atau desersi. Sejalan dengan hal

tersebut, Macey, Schneider, Barbera, dan Young (2009) mengungkapkan bahwa *engagement* merupakan bukti nyata kepercayaan organisasi terhadap anggotanya.

Hal ini juga diperkuat dengan observasi di lapangan pada tanggal 16 Juni 2020, pada saat apel pagi di halaman lapangan markas satker Dit Samapta POLDA X, yang dilakukan pada pukul 08.00, ada barisan yang berbeda dengan barisan lainnya anggota yang terpisah dari barisan ini berjumlah 15 orang, anggota polisi tersebut terpisah dengan barisan pada umumnya. Anggota yang masuk dalam barisan terpisah ini adalah anggota polisi yang melakukan pelanggaran atau ketidakdisiplinan, sehingga hal tersebut menjadi bentuk hukuman bagi mereka. Selain mendapatkan hukuman dalam bentuk medal, anggota yang tidak disiplin juga mendapatkan hukuman fisik berupa *push up*. Dijelaskan bahwa beberapa anggota yang terpisah tersebut melakukan pelanggaran disiplin berupa terlambat apel pagi, terlambat piket kerja, terlambat dalam mengirimkan laporan tugas, kurang antusias dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, dan colut atau curi-curi untuk pergi pada saat jam kerja dengan alasan yang tidak jelas.

Sejalan dengan hasil observasi dilakukan wawancara pada hari yang sama dengan dilakukannya observasi yaitu tanggal 16 Juni sekitar jam 12, terhadap 15 anggota yang melakukan pelanggaran tersebut, dimana dalam wawancara tersebut salah satu anggota mengatakan, “lagi capai akhir-akhir ini dek, gaweanne lagi banyak, jadi pingin refresh diluar malah ketauan, kemarin lagi ada demo malah ada gejala sama sipil kita juga anggota yang kena-kena, kerjanya bikin ngga bisa istirahat leluasa ngga kayak di lintas cuman kerja dikit duit banyak”, dan seorang yang lain mengatakan, “ya gini resiko dek, harus pinter-pinter cari nama dulu ya biar bisa masuk lintas biar enak dek kerja dikit ngga seperti di satker samapta tapi

duitnya banyak”, sehingga dapat disimpulkan mereka menyatakan bahwa merasa lelah dalam mencurahkan energi ke dalam pekerjaan, mengalami penurunan konsentrasi dan penurunan antusias dalam bekerja karena mereka sering bekerja berlebihan bahkan hingga mengganggu waktu istirahat.

Dari hasil observasi dan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa anggota Dit Samapta Polda X memiliki *work engagement* yang bermasalah. Hal itu berdasarkan tiga aspek yang terkait dengan *work engagement*, di antaranya yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) jika dilihat dari aspek *vigor* yaitu adanya anggota yang merasa lelah dalam mencurahkan energi ke dalam pekerjaan. Kemudian pada aspek *dedication* yaitu adanya anggota yang colut atau curi-curi untuk pergi pada saat jam kerja dengan alasan yang tidak jelas, terlambat apel pagi, dan kurangnya rasa antusias dalam bekerja. Aspek *absorption*, yaitu mengalami penurunan konsentrasi dalam menjalankan tugasnya.

Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa individu seharusnya mempunyai *work engagement* yang tinggi agar dapat mencapai tujuan pekerjaan yang lebih besar, serta individu juga harus terlibat secara mendalam untuk mencapai tujuan organisasi dan keberhasilan dalam pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa individu yang terikat dengan pekerjaannya, memiliki tingkat energi yang tinggi dan terlibat dalam pekerjaannya dengan baik. Di samping itu, Bakker dan Leiter (2010) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki *work engagement* rendah, lebih merasakan adanya tekanan dalam pekerjaannya. Sehingga individu merasa tugas-tugas yang diberikan menjadi beban kerja dalam pekerjaannya, apabila individu tersebut memiliki keterlibatan yang rendah dalam bekerja.

Penelitian ini menarik untuk diteliti, karena Melalui adanya keterikatan kerja, anggota dapat bekerja mandiri secara nyaman dan fokus sehingga tugas yang dikerjakan dapat lebih bertanggung jawab. *Engagement* merupakan indikasi bahwa anggota percaya kepada lembaga atau suatu organisasi serta nilai – nilai yang ditanamkan oleh organisasi hingga dapat terus berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama dari suatu organisasi (Jena, Pradhan, & Panigrahy, 2018).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Bakker (2011) menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu *job resources*, pada faktor ini sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, biaya fisiologis dan psikologis yang terkait dengan fungsional dalam mencapai tujuan kerja, atau merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi. Faktor kedua yaitu *personal resources*, sumber daya pribadi atau *personal resources* adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak terhadap lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa faktor di atas, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yakni *personal resources*, yang mana dalam hal ini merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak pada lingkungan pekerjaannya (Bakker, 2011). Lebih lanjut perasaan individu tentang kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak pada pekerjaannya menunjukkan konsep dari *grit*. Sejalan dengan konsep ini maka dari penelitian Von Culin, Tsukayama, dan Duckworth (2014) mengungkapkan, bahwa *grit* berhubungan dengan pengejaran

akan *engagement* (keterikatan dengan apa yang dikerjakan) dan makna dari hal yang dilakukan. Secara khusus, seseorang yang memiliki tingkat *grit* yang tinggi akan berpikir untuk menggunakan kemampuannya dengan lebih baik karena mereka cenderung tidak terganggu dengan tujuan jangka pendek dan kurang berkecil hati jika mendapatkan kegagalan dan kemunduran yang sering terjadi di tempat kerja (Credé, Tynan, & Harms, 2017). Sesuai hasil penelitian Von Culin, Tsukayama, dan Duckworth (2014), dijelaskan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *grit* dan *work engagement*.

Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan wawancara pada 7 anggota Samapta, pada tanggal 16 juni 2020, di Direktorat Samapta Polda X, ditemukan bahwa anggota Samapta merasa setiap harinya hanya seperti rutinitas dimana berangkat pagi pulang sore hingga malam hari, pekerjaan yang mereka lakukan terasa melelahkan karena mereka harus siap siaga dalam upaya pengamanan selama 24 jam penuh, disaat mendapat panggilan tugas kapanpun itu mereka harus siap siaga, dan ketujuh anggota ini juga menyatakan tidak berusaha untuk mengikuti seleksi sekolah lanjutan untuk mendapatkan kenaikan pangkat atau di promosikan masuk kedalam satker yang lebih baik. Sejalan dengan hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan 6 orang anggota Samapta lainnya yang sedang beristirahat di kantin dalam wawancara tersebut keenam anggota juga tidak memiliki keinginan untuk mendapatkan kenaikan pangkat atau di promosikan masuk kedalam satker yang lebih baik.

Dari hasil wawancara dengan 13 anggota Samapta, dapat disimpulkan bahwa anggota Dit Samapta Polda daerah X memiliki *grit* yang bermasalah. Hal tersebut berdasarkan dua aspek yang terkait dengan *grit*, di antaranya yaitu konsistensi

minat dan ketekunan usaha (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). Jika dilihat dari aspek konsistensi minat, tiga belas anggota tidak memiliki keinginan untuk sekolah lanjutan untuk mendapatkan kenaikan pangkat atau di promosikan masuk kedalam satker yang lebih baik. Kemudian pada aspek ketekunan usaha, yaitu anggota Samapta merasa setiap harinya hanya seperti rutinitas dimana berangkat pagi pulang sore hingga malam hari, pekerjaan yang mereka lakukan terasa melelahkan karena mereka harus siap siaga dalam upaya pengamanan selama 24 jam penuh, dan disaat mendapat panggilan tugas kapanpun itu mereka harus siap siaga.

Grit termasuk ke dalam kelompok *trait personality* yang menurut Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly (2007) merupakan kecenderungan individu untuk mempertahankan ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang yang menantang, di mana setiap individu bertahan dengan hal-hal yang menjadi tujuan mereka dalam jangka waktu yang panjang sampai mereka mencapai tujuan tersebut. *Grit* memungkinkan seseorang untuk bekerja keras dalam menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan minat sepanjang tahun meskipun kegagalan, kesulitan terjadi atau tanpa adanya kemajuan.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa *grit* terdapat dua aspek yakni konsistensi minat dan ketekunan usaha. Konsistensi minat adalah seberapa konsisten usaha seseorang untuk menuju suatu arah. Konsistensi minat dapat terlihat dari minat dan tujuan seseorang yang tidak mudah berubah, tidak mudah teralihkan dengan ide atau minat atau tujuan lain dan tetap pada tujuan utamanya (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007)

Ketekunan usaha adalah seberapa keras seseorang berusaha untuk mencapai tujuan serta berapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha. Ketekunan usaha dapat dilihat dari perilaku yang rajin atau pekerja keras, bertahan dalam menghadapi rintangan dan tantangan serta bertahan terhadap pilihannya. apapun yang telah mereka mulai, bertahan pada tujuan yang ingin dicapai lebih dari beberapa bulan atau bahkan membutuhkan waktu tahunan (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Bakker (2011) menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu *job resource* dan *personal resource* yang secara independent atau bersama-sama dapat memprediksi *work engagement* dan memiliki dampak yang sangat positif pada *engagement*. Lebih lanjut Penelitian Judge, Erez, Bono, dan Locke (2005), menunjukkan bahwa *personal job* secara positif terkait dengan harga diri dan *self-concordance*. Ini menyiratkan bahwa karyawan yang secara positif mengevaluasi kemampuan mereka dan minat serta nilainya sesuai dengan tujuan mereka terlibat dalam pekerjaan mereka. Sedangkan Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli, (2007), menemukan bahwa *personal job* seperti harga diri berbasis organisasi, *self-efficacy* dan *optimisme* secara positif terkait dengan *work engagement*. *Personal job* juga dapat digunakan secara signifikan untuk memprediksi *work engagement*. *Personal job* merujuk pada penilaian positif atas kemampuan seseorang untuk mengendalikan lingkungan (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003).

Personal job yang merujuk pada penilaian positif atas kemampuan seseorang seperti hasrat dan konsistensi minat juga meningkatkan *work engagement*. Dalam

hal ini hasrat dan konsistensi minat merujuk pada aspek dan definisi dari *grit* (Suzuki, Tamesue, Asahi, & Ishikawa, 2015). Penelitian mengenai *personal job* dimana *grit* merupakan salah satu konsep yang masuk kedalam *personal job* seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dimana penelitian ini melaporkan bahwa *personal job* langsung mempengaruhi *employee's retention* dan *work engagement*. Sehingga dengan meningkatkan *personal job* dalam hal ini adalah *grit* maka akan langsung berpengaruh secara positif pada *work engagement* dan *employee's retention* (Hamid & Yahya, 2016). Dari beberapa hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa *grit* berpengaruh secara positif dan kuat terhadap *work engagement*.

Tuntutan situasional dan sifat individu mempengaruhi perilaku demikian juga *grit* mempengaruhi *keterlibatan kerja*. *Grit* mengacu pada hasrat karyawan terhadap pekerjaannya dan konsistensi upayanya. Sehingga *grit* dapat menghasilkan hasil organisasi yang positif (Singh & Chopra, 2018). Meninjau berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah ada antara *grit* dengan *work engagement*, dan sejauh yang peneliti ketahui hanya ada dua penelitian yaitu oleh (Singh & Chopra, 2018) di India dan (Suzuki, Tamasue, Asahi, & Ishikawa, 2015) di Jepang. Sehingga peneliti ingin meneliti hubungan antara *grit* terhadap *work engagement* pada

Berdasarkan uraian latar belakang mengenai *work engagement* dan *grit* di atas, peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini, apakah ada hubungan antara *grit* dengan *work engagement* pada anggota Dit Samapta Polda daerah X?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *grit* pada *work engagement* anggota Dit Samapta Polda daerah X.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi ilmu psikologi.

- a. Manfaat secara teoritis adalah memberikan kontribusi bagi pengembangan teori psikologi khususnya terkait dengan psikologi industri dan organisasi dalam fokus *grit* dan *work engagement*.
- b. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat mengetahui tingkat *grit* dan *work engagement* pada anggota Dit Samapta Polda X, sehingga untuk meningkatkan *work engagement* pada anggota Dit Samapta Polda daerah X maka dapat menekankan dan meningkatkan *grit* pada anggota Dit Samapta Polda daerah.