

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Keamanan Negara merupakan tugas Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung dibawah Presiden. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian diseluruh wilayah Indonesia yang dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri). Tugas kesatuan yang senantiasa siap siaga untuk menghindarkan dan mencegah terjadinya ancaman atau bahaya yang merugikan masyarakat dalam upaya mewujudkan ketertiban dan keamanan masyarakat. Menurut UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 2, yang menerangkan fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai birokrasi pemerintahan yang berfungsi sebagai penegak hukum POLRI memeberlakukan peningkatan mutu dalam pembinaan profesi. Kode etik kepolisian yang ditulis dan diatur oleh seorang profesional badan polisi mungkin mempengaruhi dan mengontrol pengambilan keputusan kepala petugas dengan lebih baik (Holdaway, 2017). Dengan demikian, dilihat juga dari segi profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi, hubungan dengan sesama profesi.

Kepolisian RI sebagai salah satu institusi di Indonesia pada era reformasi ini dituntut memberikan pelayanan yang baik bagi penggunanya atau masyarakat. Suatu tantangan bagi instansi tersebut untuk dapat mewujudkan strategi tersebut.

Seiring dengan berkembangnya tuntutan masyarakat tersebut maka seluruh aparat atau anggotanya, diharapkan untuk terus meningkatkan profesionalisme baik pada pengembangan kegiatannya, manajemen intern, maupun sumberdaya manusia (Aktarina, 2015). Profesionalisme bagi petugas kepolisian adalah sebuah syarat utama yang pada intinya adalah *to serve* (melayani) dan *to protect* (melindungi) yaitu tugas-tugas yang berkenaan dengan kenyamanan dan ketentaraman hidup baik secara pribadi maupun secara sosial dan berkenaan dengan keamanan dan keselamatan diri, nyawa dan harta benda dari mereka yang dilayani dan dilindungi oleh polisi (Sarah, 2019). Di samping itu, melekat pula fungsi penegakkan hukum agar keteraturan sosial dapat dijamin kelestariannya dan yang melanggar hukum serta merusak keteraturan sosial dapat dicegah serta ditangani secara hukum yang berlaku.

Profesionalisme mengacu pada komitmen, sikap dan perilaku anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang maksimal dan sesuai dengan kode etik profesinya. Profesionalisme bagaimana orang-orang profesional memandang profesinya, yang tercermin dari sikap dan perilakunya (Tursanurohmad, 2019). Tanpa pedoman etika (kode etik) sebagai acuan bertindak, maka petugas kepolisian tidak dapat secara profesional melayani dan melindungi warga dan melakukan tindakan-tindakan penegakkan hukum. Sedangkan proporsional dalam tugas kepolisian terkait erat dengan profesionalisme itu sendiri, dimana segala peran dan tugas pokok Polri dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Sarah, 2019).

Profesionalisme ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang profesional. Profesionalisme berasal dari pada profesion yang bermakna berhubungan dengan profesion dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Profesionalisme adalah tingkah laku, kepakaran atau kualiti dari seseorang yang professional (Ramdania, 2017). Terdapat delapan ciri yang membantu dalam mendefinisikan Polisi sebagai sebuah profesi diantaranya beroperasi sebagai badan pengetahuan yang terorganisir, melibatkan pelatihan atau periode pendidikan yang lama, beroperasi sehingga berfungsi dalam pelayanan, beroperasi secara mandiri dan menjalankan kendali atas anggota, mengembangkan praktisi organisasi melalui standar profesional, memberlakukan kode etik perilaku dan etika, menetapkan standar praktik yang seragam, dan menyediakan penuh mobilitas professional (Lumsden, 2017).

Undang undang nomer 2 tahun 2002 menekankan perlunya peningkatan pada aspek profesi, bab V UU No 2 tahun 2002 menerangkan bahwa sebagai anggota polisi harus memiliki kemampuan profesi serta harus menjaga sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas terikat pada kode etik profesi kepolisian. Kode etik profesi dapat menjadi pedoman bagi pengemban fungsi kepolisian lainnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungannya yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan mengandung sikap serta kemampuan mengontrol perilaku yang merupakan bagian dari profesionalisme (Evans, 2011).

Dalam menjaga kualitas profesionalisme sendiri sebagai seorang anggota Polri harus bisa menilai tentang profesional atau tidaknya seseorang dalam menjalankan suatu profesi dilihat dari hasil pekerjaannya yaitu berupa mutu jasa atau baik-buruk penanganan fungsinya. Profesionalisme merupakan bentuk kesadaran intelektual dan moral yang tinggi serta praktik yang didasarkan pada pengetahuan khusus yang membedakan profesi dari orang awam.

Melekat dalam pemisahan antara profesional dan orang awam adalah prinsip bahwa layanan profesional tidak boleh diberikan oleh amatir (McCabe et al., 2016). Seorang Polisi harus memberikan perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan, serta perlakuan yang adil untuk masyarakat dan kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja, dalam tindakannya harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan sesuai dengan kode etik dan mengambil keputusan yang terukur. Profesionalisme mengacu pada komitmen, sikap dan perilaku anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang maksimal dan sesuai dengan kode etik profesinya (Handoko et al., 2018).

Pekerjaan polisi telah diidentifikasi sebagai pekerjaan yang penuh resiko dibandingkan dengan banyak pekerjaan lainnya, aspek negative pekerjaan terlalu banyak. Panjangnya jam kerja, jam kerja tidak terduga, berurusan dengan pelanggar hukum dan elemen antisosial masyarakat, ancaman cedera atau terbunuh, pola kerja yang dialokasikan secara kaku, prosedur dan pengaturan disiplin yang tinggi, kurangnya rasa hormat dari public dan kerja shift. Permasalahan tersebut berujung pada penurunan performa kerja. Menyebabkan keadaan psikologis negatif seperti kelelahan emosional, frustrasi dan depresi.

Petugas polisi dihadapkan pada berbagai stresor yang kompleks dan berhubungan dengan pekerjaan dan rentan untuk mengalaminya dan mengurangi kesejahteraan psikologis dengan berbagai tekanan (Jackman, 2020).

Profesionalisme sebagai anggota polisi merupakan bentuk pengendalian pekerjaan yang dibangun secara social, dinamis, dan cara kordinasi sosial, penerapan pengetahuan untuk kasus-kasus tertentu, penggunaan pengetahuan sebagai modal sosial, sistem nilai normatif yang memadukan pertimbangan standar, etika, dan kualitas melayani, dasar hubungan antara profesional dan klien atau public, sumber identitas tertentu, dan dasar penentu status sosial dan kekuasaan profesional. Profesionalisme sebagai praktik kerja yang konsisten dengan penggambaran konsensual yang dianut secara umum dari profesi atau pekerjaan tertentu dan keduanya berkontribusi dan mencerminkan persepsi tentang tujuan dan status profesi atau pekerjaan dan sifat spesifiknya, jangkauan dan tingkat layanan yang disediakan, dan keahlian yang lazim di dalam profesi atau pekerjaan, serta kode etik yang mendasarinya praktek (Evans, 2011).

Dari hasil wawancara pada tanggal 20 Januari 2022 dengan Wakil Direktur Binmas Polda DIY, seorang anggota Bhabinkamtibmas mengemban beban yang cukup berat, salah satunya mencegah kasus bunuh diri yang terjadi di Gunung Kidul, dari hasil data dalam kurung waktu akhir Juli 2021, tercatat ada 32 kasus bunuh diri, sedangkan selama 2019, dilaporkan ada 33 kasus dan 2020 ada 29 kasus. Masalah yang terjadi pada anggota bhabinkamtibmas adalah mengalami kelelahan karna kasus bunuh diri yang terjadi digunung kidul terjadi secara beruntun dan tidak mengenal waktu. Tekanan dari masyarakat juga turut

membebani tugas dari anggota bhabinkamtibmas dan jangkauan wilayah serta medan yang cukup berat turut menyulitkan tugas dari anggota bhabinkamtibmas yang efeknya melakukan pelanggaran disiplin ringan, sering (tanpa izin) tidak hadir kerja, tidak mengikuti protokol, berpakaian tidak resmi, tidak mengikuti instruksi, dan tata prosedur dalam menjalankan tugas.

Kutipan artikel *daerah.sindonews.com* menyatakan sebanyak 70 personel Polda DIY sepanjang tahun 2020 melakukan pelanggaran. 42 personel melakukan pelanggaran disiplin dan 28 personel langgar kode etik. Dari jumlah itu, paling banyak dari golongan bintara 55 personel, diikuti perwira pertama (pama) 10 personel, perwira menengah (pamen), 3 personel dan masing-masing satu personel, tamtama serta ASN.

Didalam masalah yang telah diuraikan diatas terdapat masih ada anggota polisi yang kurang profesional dalam bertugas, dari segi perilaku terdapat kurangnya disiplin pada saat seorang anggota melakukan aktifitas di lingkungan kerja, kemudian dari segi sikap yang kurang berkomitmen pada dirinya sendiri maupun pada orang lain hal tersebut tercermin ketika seorang anggota polisi tanpa izin tidak hadir kerja sehingga kurangnya dedikasi terhadap profesinya, dan dari segi pengetahuan tentang rasa tanggung jawab akan profesinya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa profesionalisme adalah seseorang yang bertanggung jawab, berkomitmen, dan berdedikasi pada profesinya yang tercermin dari pengetahuan, sikap, dan perilakunya.

Profesionalisme mengacu pada dedikasi, sikap, dan perilaku anggota suatu profesi untuk bekerja setinggi-tingginya dan sesuai dengan kode etik profesi. Sebagai anggota POLRI harus bisa menilai profesional atau tidaknya seseorang dalam menjalankan profesi berdasarkan hasil pekerjaannya, seperti kualitas pelayanan atau penanganan fungsi yang baik atau tidak baik. Profesionalisme pada polri terkait dengan aspek *participation* (keterlibatan masyarakat), *transparency* (transparansi atas dasar kebebasan memperoleh informasi), dan *accountability* (tanggung jawab, khususnya kepada publik). Profesionalisme dapat dibagi menjadi tiga aspek, yang pertama adalah perilaku (*behavioral*), yang berisi bagian tentang perilaku profesional yang terkait dengan jenis aktivitas fisik yang dilakukan seseorang ditempat kerja. Kedua adalah sikap yang sering dikenal sebagai (*attitudinal*), melingkupi sikap profesional dan pribadi. Ketiga, pengetahuan (*intellectual*), yang terdiri dari pengetahuan profesional yang terkait dengan pemahaman struktur pengetahuan (Evans, 2011).

Profesionalisme penting bagi anggota polisi yang meliputi sikap dan cara berpikir subjek yang dilandasi ilmu kepolisian dan kode etik kepolisian dalam memberikan pelayanan terbaik demi terwujudnya ketertiban, keamanan serta tegaknya hukum di masyarakat (Marpaung, 2022). Profesionalisme dapat diartikan berupa pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja penuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Sebagai personil Polri yang professional dapat dilihat dari adanya sikap perjuangan, pengabdian, kemampuan disiplin, maupun tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Seorang polisi dengan profesionalisme tinggi digambarkan sebagai

seorang ahli yang memiliki pengetahuan khusus dalam suatu bidang tertentu yang dianggap penting dalam kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, profesionalisme bagi Polisi sangat penting untuk ditingkatkan dan dimantapkan dalam rangka mewujudkan harapan masyarakat terhadap sosok-sosok polisi yang ideal.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme seorang anggota polisi yang pertama adalah factor dari hukumnya sendiri peraturan hukum yang berlaku secara yuridis, sosiologis, dan filosofis. Kemudian yang kedua adalah factor penegak hukumnya, pada factor ini petugas kepolisian membentuk maupun menerapkan hukum yang berlaku sesuai dengan ketentuan yang ada. Factor yang ketiga adalah factor fasilitas yang mencakup sumberdaya manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup. Factor yang ke empat adalah faktor dari masyarakatnya sendiri, kesadaran hukum dari masyarakat yang meliputi pengetahuan, penghayatan, dan ketaatan terhadap fungsi hukum. Kelima adalah factor dari kebudayaan, factor dari kebudayaan mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, yang mengenai yang anggap masyarakat baik untuk dianut dan apa yang dianggap buruk untuk dihindari (Makaampoh, 2015).

Profesionalisme secara umum mengacu pada dedikasi, sikap, dan keahlian anggota suatu profesi untuk bekerja dengan standar setinggi dan sesuai dengan kode etik profesi. Profesionalisme dapat tercermin dari sikap seseorang anggota polisi dalam menjalankan profesinya sehingga memunculkan motivasi dalam diri untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat terciptanya profesionalisme (Tursanurohmad, 2019). Diperlukan keyakinan seorang anggota

Polisi bahwa mereka dapat bisa berhasil melalui hambatan dalam perkerjaan dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang profesionalisme dengan cara yang positif Baharun, (2020). *Self-efficacy* yang merupakan keyakinan pada kemampuan sendiri untuk menyelesaikan tugas melalui penggunaan motivasi, kognitif, dan tindakan.

*Self-efficacy* dipengaruhi oleh pengalaman, perasaan, dan dukungan sosial seseorang. *Self-efficacy* yang tinggi dari seorang polisi dapat meningkatkan kepercayaan dirinya untuk dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan, dan melihat bagaimana suatu pekerjaan diselesaikan dengan baik juga dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam melakukan pekerjaan. Seorang anggota polisi harus memiliki kepercayaan diri dan bersikap optimis terhadap kemampuannya. Hal ini didukung penelitian dari Koşar, (2015) mengungkapkan tingkat kepercayaan seseorang dan persepsi *self-efficacy* adalah prediktor yang signifikan dari profesionalisme seseorang dalam pekerjaanya.

Penelitian Kasa et al., (2020) menunjukkan bahwa dimensi *Self-Efficacy* memiliki pengaruh terbesar pada professional. Efikasi diri berasal dari dalam diri seseorang dengan keinginan untuk mencapai tujuan. Tingkat efikasi diri yang rendah membuat kecil kemungkinan tercapainya tujuan. Setelah mempertimbangkan poin-poin tersebut, *self-efficacy* adalah keyakinan dalam diri seseorang bahwa mereka dapat bertindak secara efektif untuk mencapai suatu tujuan (Idrus et al., 2020). Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk melaksanakan tugas. Seorang anggota polisi yang

percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan anggota polisi yang selalu merasa tidak mampu cenderung untuk gagal (Gunawan, 2020).

Individu yang memiliki efikasi diri yang bagus dapat menjadi faktor pembangkit motivasi untuk bertindak, mampu mengontrol stres dan kecemasan, sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri yang rendah bisa menjadi penghambat utama dalam pencapaian tujuan (Mufidah, 2017). Terdapat tiga aspek *Self-efficacy* menurut (Bandura, 1977). Pertama adalah *magnitude/level*, berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas dan aktivitas yang orang merasa tidak mampu untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas atau kegiatan merupakan generalisasi (*generality*) merupakan aspek kedua. Terakhir adalah *strength* (kekuatan) berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.

Efikasi diri menentukan seberapa lama individu tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan dan akan berkembang seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman individu yang berkaitan dengan dirinya (Ayu et al., 2017). Pengalaman Penguasaan (pengalaman sukses) menyiratkan kesuksesan itu akan meningkatkan efikasi diri seseorang sedangkan kegagalan akan mengurangnya. *Self-efficacy* penting karena didasarkan pada pengalaman individu secara langsung. Individu yang telah mencapai sesuatu akan terpacu untuk meningkat keyakinan mereka dan penilaian efikasi mereka.

Pengalaman kesuksesan mengarah pada peningkatan ketekunan dan ketekunan dalam mengatasi kesulitan dan mengurangi kemungkinan kegagalan.

Sukses sebagai hasilnya faktor eksternal biasanya tidak akan meningkatkan efikasi diri. Namun, jika keberhasilan melibatkan mengatasi rintangan besar dan merupakan hasil dari usaha individu, maka akan meningkatkan efikasi diri (Idrus et al., 2020). Efikasi diri dapat berubah seiring waktu berdasarkan pengalaman tugas individu sendiri (Stevenson et al., 2018). *Self-efficacy* digambarkan sebagai sesuatu yang terkait dengan kinerja petugas polisi dalam suatu tugas, dan merupakan faktor penentu apakah seorang petugas polisi mencoba secara profesional atau tidak.

Seorang anggota polisi harus memberikan perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan, serta perlakuan yang adil untuk masyarakat dan kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja, dalam tindakannya harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan sesuai dengan kode etik dan mengambil keputusan yang terukur. Melalui efikasi diri, individu memiliki kemampuan berbeda untuk mengorganisasikan strategi yang sesuai dengan tujuan serta menyelesaikan strategi tersebut dengan baik walaupun dalam keadaan yang sulit (Harnida, 2015). Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi dapat mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah cenderung malas untuk berusaha ketika menghadapi situasi yang sulit (Muzakki, 2019).

Efikasi diri yang tinggi memberikan komitmen yang lebih besar, orientasi tujuan, kecerdikan, kemandirian, dan pemecahan masalah yang kemungkinan besar menanamkan kepercayaan diri yang positif (Green, 2019). *Self-efficacy* adalah

produk hasil penilaian individu terkait dengan apa yang dapat mereka lakukan dengan menggunakan keterampilan mereka sendiri, persepsi tentang diri mereka sendiri terkait dengan kapasitas dan kemampuan mereka untuk mencapai aktivitas tertentu, dan keyakinan mereka sendiri (Demir, 2015). Seorang anggota polisi dengan *self-efficacy* yang tinggi biasanya memiliki sikap yang memungkinkan mereka untuk melihat tantangan sebagai masalah yang harus diselesaikan bukan ancaman yang harus dihindari. Bagi seorang anggota polisi dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah biasanya melihat tugas yang sulit melalui lensa ketakutan sehingga kurang kepercayaan terhadap kemampuan diri.

Profesionalisme merupakan dimensi kompetensi yang beragam, pada dasarnya subjektif ditentukan oleh semua orang yang bekerja disekitar individu. Profesionalisme menurut (Evans, 2011) mengacu pada perilaku yang berkaitan dengan jenis kegiatan fisik yang dilakukan seseorang ditempat kerja, kemudian sikap yang berhubungan dengan diri sendiri, dan pengetahuan berkaitan dengan pemahaman. Kesulitan meningkatkan profesional berkontribusi terhadap stres terkait pekerjaan karena merasa bahwa mereka kekurangan peluang untuk promosi, rasa hormat dan pengakuan, dan peluang peningkatan profesional (Fimian et al., 1990).

Pengalaman yang cukup diperlukan untuk mencapai tingkat profesional. Pada komponen sikap, aspek profesional meliputi persepsi, evaluasi, dan motivasi yang kesemuanya berhubungan dengan persepsi, keyakinan, dan sikap diri sendiri, sehingga menghasilkan persepsi, nilai, dan motivasi diri, kepuasan kerja, dan moralitas. Penilaian pengalaman yang buruk menyebabkan persepsi yang kurang

puas terhadap kesenangan, kenyamanan, dan penurunan produktivitas (Wuryaningsih et al., 2020). Pada saat yang sama, evaluasi pengalaman sukses cenderung mendorong lebih banyak kepercayaan, sehingga meningkatkan kesejahteraan subjektif individu (Yu et al., 2018). Proses evaluasi subjektif adalah kontrol evaluasi diri, yang melibatkan harapan dan keinginan pribadi. *Subjective well-being* adalah prediktor profesional dalam karir, dan kesejahteraan subjektif memprediksi kesuksesan karir (Fernández et al., 2020). Ketika seorang anggota polisi mengalami penilaian pengalaman yang buruk akan berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk berkontribusi ditempat kerja dan rendahnya *subjective well-being* akan menguragi tingkat profesionalisme (Renshaw et al., 2015).

*Subjective well-being* adalah mendefinisikan sebagai evaluasi orang tentang kehidupan mereka tingkat dimana penilaian kehidupan mereka seperti yang diinginkan dan berjalan dengan baik (Diener et al., 2015). Rendahnya *subjective well-being* mempengaruhi keseimbangan, kepuasan hidup, dan lain sebagainya. Penelitian dari Wheatley, (2017) dengan hasil *subjective well-being* merupakan kontrol dari pekerjaan, termasuk tugas dan kecepatan kerja, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. *Subjective well-being* seorang akan muncul apabila orang tersebut telah merasakan kepuasan dalam hidupnya. *Subjective well-being* seorang polisi dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan bisa mengontrol kondisi diri untuk menjaga profesionalisme. *Subjective well-being* terkait dengan penilaian subjektif dari berbagai dimensi kehidupan profesional yang meliputi ditempat kerja, kepuasan kerja, motivasi untuk profesional. ketidakpuasan dengan pilihan profesional (kepatuhan profesi dengan karakter dan kemampuan),

kebermaknaan kehidupan secara professional, profesionalisme dan identitas professional (Pakhol, 2020).

*Subjective well-being* adalah evaluasi seseorang atas hidupnya (Muzaki et al., 2020). *Subjective well-being* tinggi seperti kepuasan hidup, tidak adanya emosi negatif, optimisme, dan emosi positif menyebabkan kesehatan dan umur panjang yang lebih baik (Diener et al., 2011). *Subjective well-being* dirancang untuk mempertimbangkan pengalaman positif dan menjadi deskriptif tentang penilaian keseluruhan daripada berfokus pada pengalaman atau aspek tertentu dari kehidupan individu (Chen et al., 2020). Evaluasi tersebut dapat mencakup penilaian emosi dan suasana hati, kepuasan dengan hidup, dan hubungan dengan orang lain (Stenhoff et al., 2020). *Subjective well-being* yang tinggi pada anggota polisi berkaitan dengan kepuasan pada kehidupannya secara menyeluruh baik dalam pekerjaannya, relasinya dengan keluarga dan rekan kerja, keuangan maupun yang lainnya. *Subjective well-being* adalah derajat seberapa tinggi atau rendahnya penilaian terhadap kepuasannya hidupnya dan emosi positif yang dirasakan atau dihayati oleh anggota polisi yang dapat dilihat melalui aspek-aspeknya yaitu, Penilaian kognitif dan penilaian afektif.

Ada dua aspek *subjective well-being* menurut (Diener et al., 2009) yang pertama penilaian kognitif, mengenai evaluasi seberapa puas dalam menghayati hidupnya secara keseluruhan terhadap hal-hal penting dalam hidupnya penilaian pada kepuasan hidupnya dan terhadap pencapaian serta hal-hal penting dalam hidupnya. Hal ini juga merujuk pada terdapatnya keinginan atau tidak adanya keinginan untuk mengubah hidupnya secara keseluruhan. Kedua, penilaian afektif,

mengenai evaluasi pada afek positif maupun negatif yang terdapat dalam kehidupannya. *Subjective well-being* merupakan tahapan lanjutan dari kepuasan kerja dimana pengalaman positif dari kepuasan bekerja itu bisa membantu individu untuk melihat hidupnya secara positif dan merasakan kebahagiaan subjektif (Kurniawan, 2015). Evaluasi yang buruk akan menghasilkan pengertian kurang dalam kesenangan, kenyamanan, dan dapat mengurangnya produktifitas (Wuryaningsih et al., 2020). Sedangkan pengalaman yang sukses cenderung mendorong lebih banyak kepercayaan, dan dengan demikian, meningkatkan *subjective well-being* individu (Yu et al., 2018).

Ada ketidakpuasan karena pengalaman gagal yang tidak menyenangkan juga termasuk dalam *subjective well-being*. *Subjective well-being* yang rendah menyebabkan anggota polisi merasa kurang puas terhadap kehidupannya. *Subjective well-being* adalah evaluasi seseorang atas hidupnya (Muzaki et al., 2020). Profesionalisme memerlukan proses dalam menghasilkan kinerja yang profesional, yang berarti selalu mencari metode untuk meningkatkan kualitas. Profesionalisme diartikan sebagai kemampuan untuk beroperasi secara efektif, efisien, dan produktif dengan standar yang tinggi dalam lingkungan kerja yang didukung oleh keterampilan (Idrus et al., 2020). Hal ini juga memerlukan ketelitian kerja yang dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.

*Self-efficacy* dipengaruhi oleh pengalaman, perasaan, dan dukungan seseorang dari orang lain (Sari et al., 2019). *Self-efficacy* yang tinggi pada seorang anggota polisi dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang pada kemampuan dirinya sendiri untuk

menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan (Zeng et al., 2015). *Self-efficacy* merupakan penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, salah atau tepat, sesuai atau tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self-efficacy* adalah ekspektasi keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seorang anggota polisi mampu untuk bersikap profesionalisme dalam berbagai situasi. *Self-efficacy* yang tinggi pada seorang polisi dapat cepat menghadapi masalah dan mampu bengkik dari kegagalan yang telah dialami.

Profesionalisme bertindak sebagai cara khas untuk mengontrol dan mengatur pekerjaan, kerangka ideologis yang menentukan kondisi dimana pengetahuan dihasilkan dan diterapkan dengan cara yang membuat perbedaan bagi pekerjaan yang lain (Mcallum, 2018). Pencapaian profesionalisme diperoleh melalui pengalaman. Evaluasi terhadap pengalaman termasuk dalam *subjective well-being* yang mencakup tentang evaluasi keseluruhan orang tentang kehidupan dan pengalaman emosional mereka (Diener et al., 2016).

Profesionalisme merupakan kebutuhan utama bagi anggota polisi yang mengemban tanggung jawab terkait dengan kenyamanan dan ketenangan hidup. *subjective well-being* dalam kontruk kognitif merupakan gambaran hasil pada masa yang akan datang dengan harapan keberhasilan yang didasarkan pada pengalaman dalam mencapai tujuan. Evaluasi pengalaman yang sukses cenderung mendorong lebih banyak kepercayaan dalam seorang anggota polisi dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan profesionalisme (Yu et al., 2018).

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis perlu melakukan penelitian tentang permasalahan ini dengan judul “Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Profesionalisme

Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Daerah Istimewa Yogyakarta Dengan *Subjective Well-Being* Sebagai Variabel Kontrol”.

Berdasarkan penjabaran diatas rumusan permasalahan penelitian yang dilakukan adalah apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap profesionalisme dengan *subjective well-being* sebagai variabel kontrol pada anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta?

### **B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap profesionalisme dengan *subjective well-being* sebagai variabel kontrol pada anggota Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

- a. Manfaat penelitian secara teoritis adalah agar hasil penelitian dapat menambah referensi terkait dengan bagaimana peningkatan profesionalisme anggota POLRI khususnya anggota Polda DIY.
- b. Manfaat penelitian secara praktis dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk menyusun suatu kebijakan dan pertimbangan dalam meningkatkan profesionalisme anggota POLDA DIY.

### **C. Keaslian Penelitian**

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan profesionalisme sebagai berikut:

1. Penelitian dari Koşar, (2015) dengan judul *Trust in School Principal and Self-efficacy as Predictors of Teacher Professionalism*. Hasil

mengungkapkan bahwa tingkat kepercayaan guru dan persepsi self-efficacy adalah prediktor yang signifikan dari profesionalisme guru.

2. Penelitian dari Her et al., (2018) dengan judul *early childhood teachers' professionalism, teaching efficacy, and teacher-child interaction*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki efek mediasi yang signifikan terhadap hubungan antara profesionalisme.
3. Penelitian dari Baharun, (2020) dengan judul “*Self-Efficacy Sebagai Media Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam melalui *self-efficacy* di Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum Bungatan, Situbondo.
4. Penelitian dari Suherni, (2017) dengan judul “*Hubungan Tingkat Kesejahteraan dan Profesionalisme Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*”. Hasil penelitian adalah kesejahteraan dan profesionalisme guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan mutu Pendidikan.
5. Penelitian dari Rida, Dantes, & Dantes, (2013) dengan judul “*Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus II Kecamatan Sukasada*”. Dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru; terdapat determinasi yang signifikan antara masa kerja dengan profesionalisme guru; terdapat determinasi yang signifikan antara

kesejahteraan guru dengan profesionalisme guru; terdapat determinasi yang signifikan antara motivasi kerja, masa kerja, dan kesejahteraan guru secara simultan terhadap profesionalisme guru.

6. Penelitian dari Alamsyah et al. (2020) dengan judul pengaruh “Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru”. Hasil yang ditemui diantaranya kualifikasi akademik berpengaruh terhadap profesionalisme guru; pengalaman mengajar berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru; kualifikasi akademik dan pengalaman mengajar bersama–sama berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.
7. Penelitian dari Syamsuri, (2016) dengan judul “Profesionalisme Guru Pascasertifikasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru sebelum sertifikasi belum begitu maksimal, tetapi setelah sertifikasi kinerja guru meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa orisinalitas penelitian ini didasarkan pada berbagai paralel dan kontras dengan penelitian sebelumnya pada variabel penelitian, skala, dan metodologi analisis data. Ada berbagai variasi yang mungkin menjelaskan mengapa penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya, seperti variabel independen yang dipilih, partisipan penelitian yang dipilih, proses sampling teoritis yang digunakan, dan pendekatan analisis data yang digunakan.