

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang No. 2 Tahun 2002). Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan peran dan fungsi kepolisian meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia (Undang-Undang No. 2 Tahun 2002). Polri sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 memiliki tugas pokok antara lain; memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Polri memiliki lima fungsi operasional kepolisian dengan tugas masing-masing yaitu Fungsi Intelijen, Fungsi Reserse, Fungsi Lalu Lintas, Fungsi Bimbingan Masyarakat dan Fungsi Samapta Bhayangkara (Peraturan Kapolri No. 1 Tahun 2019). Adapun salah satu fungsi operasional yang menjadi fokus peneliti adalah Fungsi Satuan Samapta Bhayangkara yang lebih dikenal oleh masyarakat dengan sebutan Satuan Sabhara.

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau disingkat Polri dalam kaitannya dengan pemerintahan adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, yang bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan

dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia (Maharani, 2018). Pada dasarnya Lembaga Kepolisian bertindak dan berperan sebagai lembaga pengendalian dan kontrol sosial yang bertugas mengawasi, mengendalikan, serta menyadarkan masyarakat untuk mematuhi norma- norma dan hukum yang berlaku (Maharani, 2018). Polri sebagai bagian dari penegak hukum telah berupaya berkontribusi menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih dalam melakukan kewajibannya juga menciptakan rasa percaya di dalam kehidupan bermasyarakat (Dwiyanto, 2006).

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik (Maharani, 2018). Hal ini memaksa setiap instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik yang mengharuskan dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif (Maharani, 2018). Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tentunya ini akan memacu institusi Polri untuk dapat memberikan pelayanan maksimal sesuai dengan harapan masyarakat. Anggota merupakan penggerak kegiatan dalam institusi Polri. Anggota memerlukan petunjuk kerja dalam melakukan kegiatan dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja (Maharani, 2018).

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai

dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya (Jaya, 2016). Nitisemito (dalam Nawawi, 2002) menyatakan bahwa masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Polri harus menegakkan kedisiplinan karena tanpa dukungan disiplin yang baik sulit bagi Polri untuk mewujudkan tujuannya (Hasibuan, 2001). Seiring dengan perkembangan teknologi tantangan tugas Polri semakin berat dan kompleks, oleh karena itu diharapkan setiap anggota Polri mampu bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi institusi Polri khususnya Satuan Sabhara dalam mencapai target secara optimal. Tu'u (dalam Hartatik, 2014) menyatakan bahwa disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Rivai (2011) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan

kinerja seseorang. Hal ini mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan karyawan dan masyarakat dengan disiplinnya, pekerjaan akan dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin (Nitisemito, 2000).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Menurut Hurlock (2005) disiplin adalah latihan ketaatan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu metaati tata tertib. Terdapat empat unsur penting dalam disiplin di antaranya: (1) peraturan sebagai pedoman perilaku, (2) konsistensi dalam peraturan tersebut dan dalam cara yang digunakan untuk mengajarkan dan memaksanya, (3) hukuman untuk pelanggaran peraturan dan (4) penghargaan untuk perilaku yang baik yang sejalan dengan peraturan yang berlaku. Kedisiplinan pada hakikatnya bukan hanya merupakan kepatuhan pada norma yang dipaksakan dari luar, melainkan kemampuan mengendalikan diri yang didasarkan pada keinginan untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban di dalam kehidupan (Abu dan Widodo, 2013).

Menurut Robbins (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja yaitu aspek disiplin waktu yang menyangkut sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Aspek kedua, disiplin peraturan menyangkut sikap taat dan patuh dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan. Aspek ketiga, disiplin tanggung jawab

menyangkut penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Pada kenyataannya, tidak semua anggota Polri memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berdasarkan data Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Gunungkidul, pada hari Rabu tanggal 30 Oktober 2019 pukul 08.30 WIB telah dilaksanakan penegakan ketertiban dan kedisiplinan oleh Bidang Profesi dan Pengamanan Polda D.I. Yogyakarta. Hasil dari kegiatan tersebut adalah beberapa temuan yaitu: SIM belum diperbarui 4 personil, rambut panjang 1 personil, tidak membawa surat kendaraan 1 personil, pajak kendaraan mati 1 personil, tidak memakai tali koor 4 personil, nomor TNKB tidak sesuai dengan nomor STNK 1 personil, pajak kendaraan mati 1 personil dan pakaian dinas memakai jilbab hitam 1 personil. Berdasarkan hasil tersebut, 5 dari 15 personil yang melakukan pelanggaran tersebut adalah anggota Satsabhara. Artinya, data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak anggota Satsabhara Polres Gunungkidul yang belum memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Kepatuhan dan ketaatan dalam melaksanakan kegiatan kerja dikenal sebagai disiplin kerja diwujudkan dalam sikap dan tingkah laku nyata serta tingkat absensi pada saat melaksanakan kegiatan kerja (Busro, 2018). Berdasarkan hasil observasi selama 3 hari saat apel pagi pada tanggal 24, 25 dan 26 Juni 2020 di pleton Satsabhara Polres Gunungkidul, rata-rata terdapat 6 anggota Satsabhara yang terlambat dan tanpa keterangan. Setelah apel selesai, anggota tersebut menghadap provos dan memberi berbagai alasan seperti ban bocor dan bangun kesiangan.

Harapannya adalah dengan alasan tersebut kesalahan dapat dimaklumi dan tidak diberikan tindakan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat anggota Satsabara Polres Gunungkidul yang memiliki disiplin kerja yang rendah. Disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam institusi Polri. Apabila disiplin kerja diabaikan akan menghambat dan merugikan Polri karena tanpa disiplin kerja maka kinerja anggota akan menurun sehingga target tidak akan tercapai (Widayati, 2001).

Disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Chaplin (2011) menjelaskan disiplin merupakan kontrol penguasaan diri dengan tujuan menahan impuls yang tidak diinginkan. Kohlberg (dalam Widodo, 2013) menambahkan bahwa perilaku disiplin akan lebih mudah tumbuh dan berkembang bila muncul dari kesadaran dalam diri seseorang. Individu dapat membedakan perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima sebagai perilaku standar untuk membimbing perilakunya sehingga mau menunda pemenuhan kebutuhannya (Santrock, 2003). Berk (dalam Widodo, 2013) menyatakan bahwa individu yang lemah dalam pengendalian dirinya, cenderung untuk bertingkah laku negatif atau cenderung menunjukkan gejala perilaku tidak disiplin yang melanggar atau menyimpang, yang disebut sebagai bentuk masalah atau pelanggaran disiplin. Contoh rendahnya kontrol diri dapat dilihat dari masih adanya oknum anggota Polri yang melakukan penyimpangan saat berdinam. Berdasarkan data Seksi Profesi dan Pengamanan Polres Gunungkidul telah terjadi perselingkuhan antara anggota Polri dengan salah satu warga pada tanggal 5 Januari 2020. Pada saat kejadian, anggota Polri tersebut sedang melaksanakan piket malam.

Kontrol diri merupakan kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain, selalu konform dengan orang lain, dan menutupi perasaannya (Ghufron, 2010). Calhoun dan Acocella (dalam Ghufron, 2010) berpendapat bahwa kontrol diri sebagai pengaturan proses-proses fisik, psikologi, dan perilaku seseorang dengan kata lain serangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri.

Menurut Averill (dalam Ghufron & Risnawati, 2010), terdapat tiga aspek kontrol diri. Aspek yang pertama adalah kontrol perilaku (*behavior control*) meliputi kesiapan tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung mempengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Aspek kedua, kontrol kognitif (*cognitive control*) meliputi kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai atau menghubungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan. Aspek ketiga kontrol dalam pengambilan keputusan (*decesional control*) meliputi kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya.

Goldfried dan Merbaum (dalam Ghufron, 2010) menyatakan bahwa kontrol diri sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah konsekuensi

positif. Kontrol diri dapat membantu seseorang menentukan keputusan yang terbaik (Tavakolizadeh dan Karimpour, 2014). Ray (2011) mengatakan secara umum kontrol diri yang rendah mengacu pada ketidakmampuan individu menahan diri dalam melakukan sesuatu serta tidak memedulikan konsekuensi jangka panjang. Sebaliknya, individu dengan kontrol diri yang tinggi dapat menahan diri dari hal-hal yang berbahaya dengan mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang. Kontrol diri memiliki kapasitas besar dalam memberikan perubahan positif pada kehidupan seseorang (dalam Tangney dkk, 2004). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fata (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Kontak Perkasa Future. Karyawan yang memiliki kontrol diri yang tinggi akan mampu menginterpretasikan setiap stimulus yang diberikan, mempertimbangkannya dan memilih tindakan yang akan dilakukan dengan meminimalkan konsekuensi atau dampak yang tidak diinginkan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kontrol diri yang rendah akan kesulitan dalam mengarahkan dan mengatur perilaku sehingga cenderung menunda tuntutan tugas dan mengalihkannya kepada kegiatan yang lebih menyenangkan. Dengan demikian, salah satu cara untuk menghindari ketidakmampuan dalam disiplin kerja adalah dengan meningkatkan kontrol diri.

Berdasarkan fenomena di atas, maka dari itu dirasa penting untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja pada anggota Satsabbara Polres Gunungkidul?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja pada anggota Satsabhara Polres Gunungkidul.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan keilmuan bidang psikologi industri dan organisasi, yaitu mengenai hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja.

- b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Instansi Kepolisian khususnya Satuan Fungsi Sabhara dalam meningkatkan kontrol diri untuk meningkatkan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas kepolisian.