

HUBUNGAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP *SELF-CONTROL* PADA ANGGOTA POLRI DI SATBRIMOB POLDA SULTRA

Nimas Priwilandari¹, Asliah Zainal², Nurdin³, Ros Mayasari⁴

^{1,2,3,4}IAIN Kendari Jl.Sultan Qaimuddin No. 17 Telp/Fax 0401 3193710

^{1,2,3,4}Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah, IAIN Kendari

^{1,2,3,4}Program Studi Bimbingan Penyuluhan Islam, FUAD IAIN Kendari

e-mail: priwilandin@gmail.com, liazain03274@gmail.com,
nurdinkarim@gmail.com, rosmayasari@iainkendari.ac.id

Abstract

This study aims to determine the level of work engagement and self-control among members of the Indonesian National Police, as well as the relationship between work engagement and self-control. The subjects in this study were members of the National Police at the Mobile Brigade Police Of the Southeast Sulawesi Regional Police with a total of 80 respondents using the accidental sampling technique. This study uses a type of quantitative research, and it was found: 1) work engagement experienced by respondents was at a moderate level with a percentage of 87,5% totalling 70 respondents. The level of self-control of respondents is in the medium category with a percentage of 58.75%, which is 47 respondents. 2) There is a positive relationship between work engagement and self-control in respondents with a significant level of 0.05 of 0.049 indicating that they are in the low category.

Keywords: *Work Engagement, Self-control, Police, Brimob*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keterikatan kerja dan *Self-Control* pada anggota polri, serta hubungan keterikatan kerja terhadap *Self-Control*. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Polri di Brimob Polda Sultra dengan jumlah responden sebanyak 80 orang dengan menggunakan tehnik *accidental sampling*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dan ditemukan: 1) keterikatan kerja yang dialami responden berada pada tingkat sedang dengan persentase 87,5% yang berjumlah 70 responden. Tingkat *Self-Control* responden berada pada kategori sedang dengan persentase 58,75% yang berjumlah 47 responden. 2) Terdapat hubungan secara positif antara keterikatan kerja terhadap *Self-Control* pada responden dengan tingkat signifikan 0,05 sebesar 0,049 menunjukkan bahwa berada di dalam kategori rendah.

Kata Kunci: *Keterikatan Kerja, Self-Control, Polri, Brimob*

A. Pendahuluan

Setiap individu memilih bekerja sebagai salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan yang dipilih individu sangat beragam, salah satu pekerjaan yang ada di Indonesia adalah sebagai anggota Polisi Republik Indonesia atau disingkat Polri. Sebagaimana jabatan dalam dunia kerja, anggota Polri juga memiliki fungsi, tugas dan tanggung jawab yang harus diemban dan tentu saja harus selaras dengan visi misi yang dimiliki lembaga kepolisian Indonesia, khususnya Korps Brimob.

Polisi Indonesia merupakan salah satu penegak hukum yang bertugas melindungi dan mengayomi masyarakat (Wikipedia: Ensiklopedia Gratis untuk versi Bahasa Indonesia, 2021). Sebagaimana yang di sebutkan dalam Undang-undang nomor 2 tahun 2002 tentang Polri akan meningkatkan pemeliharaan keamanan dalam negeri melalui upaya penyelenggaraan fungsi kepolisian yang meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dilakukan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia selaku alat negara yang dibantu oleh masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Republik Indonesia, 2002).

Korp Brigade Mobil Kepolisian Republik Indonesia atau sering disingkat Korps Brimob Polri (Brimob) adalah operasi khusus yang bersifat paramiliter milik polri. Brimob juga dikenal sebagai salah satu unit tertua yang ada di dalam organisasi Polri. Beberapa tugas utamanya adalah penanganan terorisme domestik, penanganan kerusuhan, penegakan hukum beresiko tinggi, pencarian dan penyelamatan (SAR) penyelamatan sandera, dan penjinakan bom (EOD). Brimob juga bersifat sebagai komponen besar didalam Polri yang dilatih untuk melaksanakan tugas-tugas anti-separatis dan anti-pemberontakan, sering kali bersamaan dengan operasi militer. Brimob tergolong sebagai "Unit Taktis Polisi" (*Police Tactical Unit* - PTU) dan secara operasional bersifat kesatuan Senjata dan Taktik Khusus (SWAT) polisi termasuk Densus 99 dan Gegana Brimob (Korps Brimob Polri).

Dengan adanya tugas yang berat, keterikatan kerja yang ketat dan juga anggota Brimob yang bisa mengalami kelelahan fisik dan psikologisnya terganggu. Yang dimana keterikatan kerja Menurut penelitian Schaufeli dan Bakker (2004) , keterikatan kerja dipengaruhi oleh sumber daya kerja, yaitu fisik, sosial, dan psikologis atau sumber kerja organisasi yang dapat mengurangi kebutuhan kerja, mempengaruhi pencapaian tujuan, dan menstimulasi perkembangan dan pemberlajaran. Kebutuhan pekerjaan mengacu pada kebutuhan pekerjaan dari keadaan mental individu. Salah satu bagian terpenting yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah tuntutan kerja. Tuntutan kerja merupakan sesuatu hal yang harus diselesaikan. Menurut Jones dan Fletcher tuntutan kerja mengacu pada beberapa aspek, yaitu aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan. Salah satu bentuk dari tuntutan kerja adalah kebutuhan fisik, kebutuhan mental dan emosional (Khofifah, 2018, p. 21). Maka dampaknya adalah kinerja menjadi

tidak optimal, dan bahkan *Self-Control* juga menjadi tidak optimal dan bisa menimbulkan penganiayaan.

Dikarenakan untuk tercapainya seluruh tujuan dan keberhasilan tugas tersebut, Polri memerlukan anggota yang memiliki *Self-Control* yang baik, jika tidak maka keberhasilan tujuan organisasi untuk melindungi dan juga melayani masyarakat tidak akan terwujud dengan semestinya karena anggota Polri tidak memiliki *Self-Control* yang baik dimana sangat berperan dalam pekerjaannya.

Sebagai pelayan terhadap masyarakat, fungsi polisi inilah yang menjadi penyeimbang berperilaku dalam kehidupan karena dapat menolong, penentu garis terhadap hal yang benar dan salah, serta contoh teladan. Etika menjadi dasar bagi polisi dalam memberikan contoh teladan agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Hal ini sesuai dengan Kode Etik Profesi Polri yang disingkat KEPP, pada paragraf 2 (pasal 7) tentang etika kelembagaan, yang berbunyi bahwa setiap anggota Polisi Republik Indonesia wajib untuk menampilkan sikap kepemimpinan melalui keteladanan, ketaatan pada hukum, kejujuran, keadilan, serta menghormati dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam melaksanakan tugas dan paragraf 4 (pasal 11) tentang etika kepribadian menyatakan bahwa setiap anggota Polisi Republik Indonesia wajib untuk bersikap jujur, terpercaya, bertanggung jawab, disiplin, bekerja sama, adil, peduli, responsif, tegas dan humanis, serta menaati dan juga menghormati norma kesusilaan, norma agama, nilai-nilai kearifan lokal dan norma hukum.

Kedudukan sebagai pelayan masyarakat inilah yang menuntut polisi untuk mampu menempatkan diri di tengah masyarakat. Polisi diminta untuk tanggap dan ramah agar masyarakat dapat merasa nyaman, terlindungi, dan diayomi. Begitu pula sebaliknya, polisi juga diminta untuk bertindak tegas dan keras sebagai aparat penegak hukum. Hal inilah yang menjadi keunikan bagi seorang polisi, mengharuskan aparat kepolisian untuk bertindak bertentangan dengan ekspektasi, hanya untuk melayani masyarakat secara profesional, mandiri dan bertanggung jawab.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif. Pengamatan kuantitatif melibatkan pengukuran. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif sering dimaknai sebagai suatu penelitian yang didasarkan atas perhitungan presentasi, rata-rata, chikuadrat dan perhitungan statistik lainnya. Dengan kata lain, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang melibatkan pada perhitungan atau angka dan kualitas (Tohirin, 2013, p. 1). Besar sampel adalah 100 orang anggota Brimob. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Accidental sampling* teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner yang terbagi atas dua bagian, yaitu kuesioner keterikatan kerja dan kuesioner *Self-Control*.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan Uji Hipotesis yang menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dan *Self-Control*, maka diketahui hasil uji hipotesis dalam penelitian hal dapat dilihat pada tabel berikut:

Correlations			
		Keterikatan kerja	Self control
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	1	.221*
	Sig. (2-tailed)		.049
	N	80	80
Self Contr	Pearson Correlation	.221*	1
	Sig. (2-tailed)	.049	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* antara variabel keterikatan kerja dengan *Self-Control* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,049 dan nilai *Pearson Correlation (r)* sebesar 0,221. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai (*r*) yang positif sebesar 0,221 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dalam kategori rendah dan juga signifikan antara keterikatan kerja dan *Self-Control* pada anggota Polri di SatBrimob Polda Sultra.

Hal ini berarti semakin tinggi keterikatan kerja pada anggota SatBrimob Polda Sultra maka semakin tinggi pula *Self-Control* nya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah keterikatan kerja pada anggota SatBrimob Polda Sultra maka semakin rendah juga *Self-Control* nya, dengan begitu hipotesis pada penelitian ini yang mengatakan terdapat hubungan keterikatan kerja terhadap *Self-Control* di terima.

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel keterikatan kerja terhadap *Self-Control* responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.221	.049	.037	3.668

. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja

Pada tabel di atas diperoleh nilai $R^2=0,049 = 4,9\%$. Ini berarti bahwa variabel keterikatan kerja mempengaruhi *Self-Control* sebesar 4,9%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Tingkat Keterikatan kerja

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang, dengan data keterikatan kerja sebagai berikut:

		Frequency	Percent
Valid	Rendah	10	12,5
	Sedang	70	87,5
	Tinggi	0	0
	Total	80	100

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dirtemukan bahwa keterikatan kerja yang dialami responden berada pada kategori sedang dengan persentase 87,5% kemudian dilanjutkan dengan kategori rendah 12,5%.

	Max	Tercapai	Percent
Semangat	3.360	3.235	96,28%
Dedikasi	5.040	4.892	97,06%
Penyerapan	2.240	2.112	94,29%

Berdasarkan tabel diatas, responden paling banyak mengalami keterikatan kerja pada dimensi dedikasi yang indikator nya ialah: komitmen, tantangan, kebanggaan, keteraturan tingkat *self-control*.

		Frequency	Percent
Valid	Rendah	9	11,25
	Sedang	47	58,75
	Tinggi	24	30
	Total	80	100

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan ditemukan bahwa tingkat Self-Control pada responden mencapai skor 58,75% pada kategori sedang, kemudian diikuti kategori rendah dengan skor 11,24%.

Terdapat 5 dimensi *Self-Control* menurut Tangney, Baumeister dan Boone, yakni dimensi kedisiplinan, pengendalian, kebiasaan hidup sehat, etos kerja, dan keandalan. Berdasarkan data statistik yang diperoleh, responden mencapai skor tertinggi pada dimensi kebiasaan hidup sehat, dengan tingkat presentase 25,389%. Berikut hasil data statistik dari masing-masing dimensi dalam *Self-Control*.

	Max	Tercapai	Percent
Kedisiplinan	1520	2196	14,447%
Pengendalian	400	561	14,025%
Kebiasaan Hidup Sehat	720	1828	25,389%
Etos Kerja	1120	1499	13,384%
Keandalan	640	628	9,813%

Hubungan Keterikatan Kerja Terhadap *Self-Control*

Berdasarkan hasil analisis data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang dimunculkan diterima, terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan *Self-Control* anggota BrimobDa Sultra. Dari perhitungan diatas diperoleh hasil dengan tidak adanya tanda negatif (-), maka artinya ada hubungan positif antara keterikatan kerja dengan *Self-Control* anggota BrimobDa Sultra. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu terdapat Hubungan Keterikatan Kerja sebesar 4,9% terhadap *Self-Control* dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Meskipun hubungan Keterikatan Kerja terhadap *Self-Control* rendah, namun dapat menyebabkan efek naik dan turunnya tingkat *Self-Control*.

Penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa mayoritas subjek mempunyai tingkat keterikatan kerja dikategori sedang dengan dimensi yang paling banyak di alami oleh responden pada dimensi dedikasi yang berjumlah 97,06% dengan indikatornya ialah komitmen, tantangan, kebanggaan dan keteraturan. Hal ini juga di sebab kan oleh beberapa faktor seperti tuntutan kerja yang mengharuskan menyesuaikan emosi di segala situasi apapun dan juga menanggung beban keja yang berlebihan (Puspita, 2012). *Self-Control* juga dapat memperteguh keterikatan kerja diri seseorang dalam melakukan kegiatan apapun, dengan adanya pelatihan kedisiplinan dalam bertindak untuk mengambil keputusan.

Pada hasil penelitian ini juga di dapatkan hasil bahwa mayoritas subjek mempunyai tingkat *Self-Control* dengan kategori sedang dengan dimensi kebiasaan hidup sehat dengan presentase 25,389% lalu diikuti dengan kedisiplinan dengan presentase 14,447%, disebabkan oleh beberapa faktor dalam *Self-Control* yang di ungkapkan Averill terdapat beberapa aspek dalam kemampuan mengontrol diri seperti mengontrol perilaku, mengontrol kognisi, dan mengontrol keputusan (Ramadona, 2019).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori-teori yang di ungkapkan oleh peneliti sebelumnya. Menurut Schaufeli dkk keterikatan kerja merupakan perilaku positif yang meliputi semangat, dedikasi dan juga penyerapan dalam bekerja (Empati, 2017), teori ini berhubungan dengan teori *Self-Control* yang menurut Calhoun dan Acocella ada beberapa aspek yang dapat mengontrol diri *Behavior Control*, *Cognitive Control* dan *Decision Control* (Ulfa, 2019). Telah membuktikan bahwa adanya hubungan antara keterikatan kerja dan *Self-Control* dengan adanya item-item teori yang saling mendukung satu sama lain.

Berdasarkan Demerouti et al. tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai/mempertahkannya, salah satu aspek nya ialah *emosional demands/* tuntutan emosi (Puspita, 2012), sedangkan salah satunya merupakan aktivitas pengendalian emosi dan tingkah laku. Pengendalian

tingkah laku mengandung makna, melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak.

Keterikatan kerja dan *Self-Control* memiliki keterikatan satu sama lain karena keduanya sama-sama merujuk pada pengelolaan yang didasarkan pada prinsip atau tujuan atas setiap fisik, kognitif dan efektif. Menurut dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Praptiani pada tahun 2013 dan Fetty pada tahun 2019 menjelaskan rendahnya kontrol diri pada individu dapat menyebabkan terjadinya penurunan dedikasi dan disiplin dalam pekerjaan. Munculnya bentuk dedikasi dan kedisiplinan diri yang menurun ini dapat terjadi ketika kesadaran/kontrol diri terhadap pekerjaan juga menurun.

Dengan adanya spekulasi ini menerangkan bahwa ketika keterikatan kerja menurun maka *self-control* juga menurun, dengan kata lain keterikatan kerja dan *self-control* harus seimbang. Ketika *self-control* rendah maka mudah terjadi keterikatan kerja yang rendah seperti terjadinya penurunan kedisiplinan kerja, semangat kerja, bahkan dedikasi dan komitmen kerja pun ikut menurun begitu pula sebaliknya, ketika keterikatan menurun maka secara otomatis *self-control* (ketaatan, kepatuhan, komitmen, dan juga pertanggung jawaban) menurun.

Penelitian ini dapat diimplikasikan pada berbagai lapisan. Yang pertama, bagi subjek penelitian untuk dapat meningkatkan keterikatan kerja dan *self-control* adalah dengan cara meningkatkan sikap dan pikiran yang positif dalam diri subjek, merefleksi kembali hikmah dari setiap peristiwa yang terjadi selama penugasan, serta mengingat kembali tugas mulia mengabdikan pada negara. Sedangkan bagi Brimob Polda Sultra adalah dapat dilakukan dengan cara pemberian dukungan dari komandan terhadap anggotanya. Pemberian dukungan dapat melalui pengadaan sesi sharing dari komandan maupun senior Brimob yang dapat menginspirasi kepada anggota-anggotanya, selain itu kegiatan refreshment dapat memperbaharui dan meningkatkan semangat, solidaritas, dan kontrol diri pada anggota Brimob Polda Sultra.

D. Penutup

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat ditarik kesimpulan: Keterikatan kerja responden berada pada kategori sedang dengan tingkat persentase 87,5% dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. *Self-Control* pada responden mencapai persentase 58,75% pada kategori tingkat sedang dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Berdasarkan data yang diperoleh, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yakni adanya hubungan secara positif antara keterikatan kerja terhadap *Self-Control* pada responden dengan nilai konsistensi 0,221 dengan tingkat signifikan 0,05 sebesar 0,049 menunjukkan bahwa berada di dalam kategori rendah.

Referensi

- Empati, Wisobroto, Satio Prihatsanti, Unika. "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang." *Jurnal Empati, Januari 2017, Volume 6(1), 379-384, Hal.3, 2017*: 3.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Vol. Cet.IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Khofifah, Fauzun Khusnul. "Stres Kerja Dan Keterikatan Kerja Pada Anggota Direktorat Shabara." *Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018*: Hal.21.
- Korps Brimob Polri. *Sejarah Brimob*. korbrimob.polri.go.id/satuan/korps-brimob (accessed february 05, 2021).
- Pallat, J. *SPSS: Survival manual (4th ed)*. Sydney: Allen dan Unwin, 2011.
- Puspita, Monica Devina. "Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (Calling) dengan Keterikatan Kerja." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.1 No.1 (2012)* 1, no. 1 (2012): 5-6.
- Ramadona, Dwi Marsela, Mamat Supriatna. "Kontrol Diri, Definisi dan Faktor." *Journal Inovatif Counseling: Theory, Practice dan Research Vol.3, No.2, Agustus 2019, pp 65-69* 3, no. 2 (2019): 2-3.
- Republik Indonesia. *Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002*. Sekretariat Negara, Jakarta, 2002.
- Tohirin. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada, 2013.
- Ulfa. *Pengertian Kontrol Diri, Aspek, Dimensi, Jenis dan Ciri Kontrol Diri (Self Control) Menurut Para Ahli Lengkap*. Juni 15, 2019. <https://www.pelajaran.co.id/2019/15/pengertian-kontrol-diri-aspek-dimensi-jenis-dan-ciri-kontrol-diri-self-control-menurut-para-ahli.html> (accessed Januari 29, 2021).
- Wikipedia: Ensiklopedia Gratis untuk versi Bahasa Indonesia. *Polisi*. Maret 18, 2021. id.wikipedia.org/wiki/Polisi#:~:text=Polisi%20adalah%20suatu%20pranata%20umum,ada%20di%20seluruh%20negara%20berdaulat. (accessed januari 26, 2021).