

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia Polri merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kemajuan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melaksanakan tugas-tugas Kepolisian di seluruh wilayah Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat hal tersebut terkandung dalam Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Mengenai Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia, telah diatur dalam Undang - undang tersebut yakni Pasal 20, yakni terdiri atas anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil. Sebagai pelayan publik pegawai yang bekerja di instansi Polri dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara yang mandiri dan profesional.

Selain dalam UU Nomor 2 Tahun 2002 pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan Polri juga diatur dalam Undang - Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada pasal 1 menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dengan berlakunya Undang - Undang

tersebut akan mengubah paradigma tupoksi PNS menjadi pelayan publik dan aparatur Negara bukan hanya seolah untuk urusan mendapatkan status dan demi kedudukan sosial yang lebih tinggi ketimbang orang lain. Menjadi PNS bukan juga hanya untuk mengejar zona aman dan keterjaminan hidup tanpa memperdulikan kinerja yang kerap dikatakan asal - asalan dan apa adanya, karena para pelaku utamanya justru kerap memosisikan diri sebagai pihak yang ingin dilayani.

Oleh karena itu Kepolisian Negara Republik Indonesia yang pegawainya terdiri dari Anggota Polri dan PNS Polri tersebut dihatapkan semua dapat melakukan revolusi mental, yakni mampu mengubah paradigma yang lama yaitu dari seorang yang dilayani menjadi seorang pelayan. Tuntutan untuk menjadi aparatur sekaligus pelayan publik yang cekatan, dinamis, berprestasi, inovatif, dan kreatif tidak dapat diabaikan karena menjadi kewajiban aparatur pemerintah sesuai dengan dinamika perubahan global dan tuntutan masyarakat.

Personel Staf Sumber Daya Manusia Polri (disingkat SSDM Polri) untuk mencapai tujuan membutuhkan modal awal seperti niat yang kuat selain usaha yang cerdas dan ikhlas, keterampilan, komunikasi yang baik, sikap yang baik dan lain-lain. Konsep diri diperlukan karena bagaimana seseorang memandang dirinya dalam berinteraksi dengan lingkungan sehingga timbul konsep diri sesuai dengan cara pandang dirinya tersebut.

Berkenaan dengan itu personel SSDM Polri yang mempunyai konsep diri yang tinggi sehingga akan selalu bersemangat dalam bekerja dan akan

menampilkan perilaku yang positif dalam bersikap serta tidak mudah putus asa. Sedangkan personel SDM Polri yang mempunyai konsep diri rendah diharapkan juga akan dapat meningkat kemampuannya jika lingkungan sekitar berusaha membantu dirinya memperbaiki keadaan tersebut, misalnya dengan cara selalu memotivasi, memberikan semangat dan bimbingan serta meyakinkan personel SSDM Polri tersebut bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas-tugas dan menghadapi permasalahan dalam bekerja.

Personel SSDM Polri dapat meraih sukses jika ia memiliki tingkat kecerdasan di atas rata-rata. Hal ini bisa dibuktikan dengan tidak tercapainya suatu keunggulan oleh seseorang yang bermotivasi tinggi untuk bersikap toleransi tinggi dan dihadapannya terdapat kesempatan yang sangat luas, namun kecerdasan dan seseorang ini sangat terbatas.

Ada tiga hierarki kecerdasan, yakni Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ). Pola kecerdasan yang terakhir inilah yang merupakan pola kecerdasan paling ideal untuk meraih sukses. Jika seseorang memiliki tingkat Kecerdasan Emosional (EQ) yang tinggi, ia akan mampu memecahkan segala bentuk permasalahan yang ia hadapi, karena Kecerdasan Emosional (EQ) sanggup memberikan pengaruh kognitif, afektif dan psikomotorik yang lebih positif seperti kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), tingkat kesadaran diri yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.

Personel SSDM Polri yang memiliki Kecerdasan Emosional (EQ) yang baik, pada umumnya memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam mencapai prestasi yang akan diraihinya, baik untuk dirinya sendiri maupun lingkungan sosialnya. Hal ini dapat terlihat jika dibandingkan dengan personel SSDM Polri yang memiliki Kecerdasan Emosional (EQ) rendah, dikarenakan seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual (IQ) saja, ia tidak akan mampu menyelesaikan masalah diluar yang ia ketahui dan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ), ia hanya akan berjuang demi egonya sendiri, sedangkan mereka yang memiliki kecerdasan spiritual umumnya lebih disukai oleh kawan-kawannya karena memiliki kearifan, sehingga dalam mengambil keputusan sangat sarat dengan nilai-nilai.

Disamping itu personel SSDM Polri yang mempunyai Kecerdasan Emosional (EQ) tinggi memiliki pandangan yang luas dan lebih mendalam dalam menghadapi masalah pribadi maupun kelompok dan organisasinya. Mereka tidak akan melakukan hal-hal yang merugikan atau usaha-usaha menguntungkan diri sendiri dengan merugikan pihak lain. Akan tetapi ia mampu menyelesaikan masalah tersebut dengan berlandaskan cinta suci yang bertujuan menciptakan kebahagiaan bersama.

Dalam data rekapitulasi absensi personel SSDM Polri menunjukkan bahwa ada indikasi perilaku kerja yang kurang memiliki motivasi berprestasi. Hal ini tergambar adanya Personil SSDM Polri tidak ikut apel pagi, hadir terlambat, pulang lebih cepat dengan berbagai alasan bahkan ada yang tanpa ijin. Rekapitulasi kehadiran personel SSDM Polri yang terdiri Biro Jianstra,

Biro Dalpers, Biro Binkar, Biro Watpers, Biro Psikologi dan Bagrenmin, setiap hari jumlah kehadirannya tidak 100 %, selalu ada personel yang tidak hadir dengan berbagai macam alasan. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan motivasi berprestasi personel SSDM Polri. Dalam pelaksanaan tugas di bidang SDM yang meliputi penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan dan pengakhiran dinas bagi personel Polri belum adanya pembinaan khusus mengenai konsep diri dan kecerdasan emosional, sehingga kurang adanya gairah terhadap motivasi berprestasi personel SSDM Polri. Hal inilah yang membuat sebagian personel SSDM Polri merasakan kurangnya perhatian pimpinan dilingkungan SSDM Polri dalam meningkatkan motivasi berprestasi belum berjalan semestinya.

Dalam pandangan yang lebih jauh tentang konsep diri dan Kecerdasan Emosional (EQ) cenderung mempengaruhi sikap seseorang dalam menghadapi masalah dalam kehidupan pribadi maupun kelompok dan organisasi. Seseorang yang arogan dan egois tidak akan mampu mengelola suatu masalah, hanya orang yang bermoral dan berkepribadian positif sajalah yang mampu menjadikan konflik menjadi suatu kekuatan pembangun konstruktif dan fungsional. Berdasarkan hal tersebut maka penulis mencoba melakukan penelitian tesis dengan judul sebagai berikut: “Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Berprestasi Personel SSDM Polri.”

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang dapat diidentifikasi dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas sehubungan dengan peran motivasi berprestasi antara lain:

1. Prestasi kerja personel yang kurang baik merupakan akibat dari motivasi berprestasi yang belum optimal.
2. Faktor kesejahteraan personel dapat menjadi penyebab personel mengalami hambatan dalam meningkatkan Motivasi berprestasi.
3. Peran aktif pimpinan dalam meningkatkan motivasi berprestasi personel sangat dibutuhkan.
4. Kepercayaan diri terhadap kemampuan diri sendiri dapat meningkatkan prestasi kerja personel.
5. Keinginan meningkatkan taraf hidup yang lebih baik menyebabkan motivasi berprestasi personel menjadi meningkat.
6. Standar penilaian kinerja yang baik, penerapan reward dan punishmen yang tepat dapat mempengaruhi motivasi berprestasi personel.
7. Konsep diri yang dimiliki oleh setiap personel dapat memberikan pengaruh terhadap meningkatnya Motivasi Berprestasi personel.
8. Kecerdasan Emosional (EQ) setiap personel dapat memberikan dampak terhadap membaiknya Motivasi Berprestasi personel.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan begitu kompleksnya masalah yang harus diteliti dalam pembinaan motivasi berprestasi, maka penulis membatasi penelitian pada masalah: “Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Motivasi Berprestasi Personel SSDM Polri.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah penulis paparkan, dalam penulisan ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Konsep Diri terhadap Motivasi Berprestasi Personel SSDM Polri?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Motivasi Berprestasi Personel SSDM Polri?
3. Apakah terdapat Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Emosional (EQ) secara bersama-sama terhadap Kecerdasan Emosional (EQ) Personel SSDM Polri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang menjadi sasaran penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh Konsep Diri terhadap Motivasi Berprestasi Personel SSDM Polri
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Motivasi Berprestasi Personel SSDM Polri.

3. Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Emosional (EQ) secara bersama-sama terhadap Motivasi Berprestasi Personel SSDM Polri.

F. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara umum tentang sejauh mana konsep diri dan Kecerdasan Emosional (EQ) telah berperan terhadap peningkatan Motivasi berprestasi. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat di manfaatkan sebagai:

1. Bahan rujukan pengambilan kebijakan bagi pimpinan Polri, dalam upaya meningkatkan motivasi berprestasi kerja personel, khususnya berupa kebijakan yang berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi.
2. Informasi empirik bagi pimpinan dalam meningkatkan motivasi berprestasi personel terutama di lingkungan SSDM Polri dalam upaya meningkatkan prestasi kerja.
3. Bahan masukan bagi pimpinan pembimbing yang terkait, dalam melakukan evaluasi diri, serta upaya peningkatan konsep diri dan Kecerdasan Emosional (EQ) dalam memberikan bantuan kepada personel, khususnya pembinaan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja.

G. Sistematika Penulisan

Secara berurutan penulisan tesis ini akan disusun bab demi bab dengan rincian sebagai berikut;

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat penelitian, dan Sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian ini terutama tentang pengertian Konsep Diri dan Kecerdasan Emosional (*Emotional Question/EQ*) terhadap Motivasi berprestasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Ujicoba Angket dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini terdiri dari deskripsi data penelitian, pengolahan data, pengujian persyaratan analisis dan Pengujian Hipotesis Penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan dan saran dari penelitian.