

BAB 1

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu pasti mempunyai tahapan-tahapan dari pencapaian dalam karir di kehidupannya. Tahapan-tahapan tersebut dilakukan pada saat mereka sedang berada dalam suatu organisasi perusahaan, lembaga atau instansi.

Penggunaan perencanaan karir seumur hidup, individu dapat mengidentifikasi keahliannya dan melanjutkan untuk menilai kebutuhannya. Menurut Rivai (2006) perencanaan harus dipertimbangkan terus-menerus. Individu harus merancang rencana sekarang sehingga akan beradaptasi dengan perubahan dan akan menyediakan alternatif untuk masa depan. Begitu pula dengan karir seseorang. Ada beberapa istilah mengenai karir, yaitu karir merupakan seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya, bahkan ada yang mengungkapkan karir merupakan suatu keberuntungan.

Sistem program pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan (Ambar dan Rosidah. 2003). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan dan merupakan suatu pendekatan-pendekatan kegiatan secara formal untuk peningkatan-peningkatan atau perbaikan-perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, menambah pengetahuan dan kemampuan individu (Rivai, 2006)

Terdapat faktor-faktor yang membentuk dan mengembangkan karir seseorang selain yang bersifat manajerial, yaitu faktor orang tua, pendidikan kelompok, jenis kelamin, teman sebaya. (Moekijat,2007), nilai kehidupan, intelegensi, bakat dan minat, jasmani, masyarakat, status sosial, tuntutan peran jabatan , konsep diri, kepribadian dan pemilihan serta orientasi (Santrock, 2002).

Kemudian penelitian (Jacob, 2013) hasil studi melainkan diamati yang teori *self-efficacy* dapat dimanfaatkan untuk bekerja terkait kinerja dalam hal dari memotivasi karyawan yang berbeda terkait aspek serta kegiatan organisasi. Studi ini telah yang diupayakan untuk melihat pengaruh terhadap kinerja *self-efficacy* yang tingkatannya tempat kerja yang *self-efficacy* dan mekanisme oleh individu menentukan dirinya bekerja terkait kinerja dan motivasi.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kompetensi diri yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas dalam situasi apapun demi mencapai keberhasilan. Lebih lanjut dijelaskan oleh (Myers, 2017) seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat ketika menghadapi masalah membuat orang tenang dan mencari solusi dari pada merenungkan ketidakmampuan mereka. Orang yang berkompeten dan gigih akan mendapatkan prestasi yang diharapkan. Apabila seseorang percaya bahwa ia tidak punya kemampuan untuk menanggulangi tantangan-tantangan penuh stress yang dihadapi dalam hidupnya, maka ia akan merasa semakin cemas menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Orang dengan efikasi diri yang rendah (kurang keyakinan pada kemampuan yang ada pada dirinya) cenderung untuk berfokus pada ketidakmampuan yang dipersepsikannya

Efikasi diri untuk mengatasi tekanan yang ada memainkan peran utama dalam menentukan tingkat stres. Seseorang yang yakin dapat mengatasi tugas-tugas yang telah diberikan tidak akan mengalami stres yang berlebih dan berani menghadapi tekanan dan ancaman yang ada. Sebaliknya mereka yang tidak yakin dapat melaksanakan tugas-tugas yang ada akan mengalami tingkat stres yang tinggi yang akhirnya mengarah kepada stres yang merugikan (Solicha, 2014).

Menurut (Moekijat, 2007) beberapa tokoh manajemen sumber daya manusia atau MSDM menyebutkan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam membantu karir seseorang yaitu dengan memberi nasihat-nasihat dan pengembangan untuk kemajuan demi tujuan-tujuan yang telah disetujui bersama.

Program pengembangan karir harus mengandung tiga unsur utama, yaitu membantu para karyawan dalam menilai kebutuhan karir internal, mengembangkan dan menyiarkan kesempatan karir yang tersedia dalam organisasi dan menghubungkan kebutuhan dan kemampuan karyawan terhadap kesempatan karir (B. Edwin. 1984)

Satuan Intelkam di singkat Sat Intelkam adalah unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf polres yang berada dibawah Kapolres. Sat Intelkam dipimpin oleh Kepala Satuan Intelkam disingkat Kasat Intelkam yang bertanggungjawab kepada Polres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali Waka Polres. Tugas anggota polisi di lapangan melakukan penyelidikan, penangkapan, patroli, penjagaan dan pengawalan yang terkadang tidak mengenal waktu. Tanggung jawab anggota di lapangan memberikan jaminan keamanan dan dituntut menjunjung tinggi HAM di samping kurang sadarnya masyarakat 4 tentang

hukum. Anggota polisi di lapangan mempunyai target berbeda – beda setiap fungsi yaitu adanya target bulanan. Sedangkan anggota polisi di kantor memiliki peran administrasi dan pengawasan, pelaksanaan staf guna menunjang kinerja anggota di lapangan. Anggota di kantor mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun pimpinan di kantor.

Untuk anggota Sat Intelkam Polres Pati, efikasi diri (*self efficacy*) sangat dibutuhkan sebab mereka bekerja dengan resiko yang tidak kecil. Bila mereka memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi, maka tidak ada keraguan dalam diri mereka ketika melaksanakan tugas. Sedangkan bila efikasi diri (*self efficacy*) mereka rendah, selain ada keraguan yang mengakibatkan target operasi tidak tepat waktu, maka kredibilitas sebagai anggota Sat Intelkam Polres Pati kurang dapat diterima oleh masyarakat.

Berdasarkan penelitian (Solicha, 2014) menyebutkan anggota polisi Sabhara gagal memperkirakan kemampuan dirinya dalam pelaksanaan tugasnya. Mereka gagal melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu sehingga mereka mengalami stress atau tekanan kerja. Seseorang yang yakin dapat mengatasi tugas-tugas yang telah diberikan tidak akan mengalami stress yang berlebih dan berani menghadapi tekanan dan ancaman yang ada. Sebaliknya mereka yang tidak yakin dapat melaksanakan tugas-tugas yang ada akan mengalami tingkat stres yang tinggi yang akhirnya mengarah kepada stress yang merugikan.

Berdasarkan data Anggota Polri di Polres Pati golongan Bintara Jumlah mutasi pada tahun 2022 sebanyak 32 personil. Untuk melihat fenomena yang

terjadi peneliti melakukan pembicaraan langsung dengan salah satu Personil Polres Pati golongan Bintara yang berinisial AZ berusia 25 tahun berjenis kelamin laki-laki menyebutkan bahwa jika memiliki kecemasan jika dirinya ditugaskan pada tempat baru dan merasa tidak percaya diri terhadap kemampuannya jika diperintah untuk bertugas.

Selain itu beliau juga menyampaikan jika merasa malas saat bekerja karena tidak mengalami kenaikan pangkat sedangkan letingnya sudah semua mengalami kenaikan pangkat.

Penelitian Wigati Tri Lestari (2015) didapatkan hasil ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan. Hubungan positif tersebut memiliki arti bahwa mahasiswa yang mempunyai efikasi diri yang tinggi, ketika dihadapkan pada pemilihan karir, maka ia akan melakukan usaha untuk mengenali diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan serta berusaha mengatasi masalah yang berkaitan dengan pemilihan karir.

Ketika polisi memiliki efikasi diri tinggi, maka diharapkan mampu menurunkan tingkat stres kerja yang dialaminya, sehingga polisi akan sanggup melakukan semua tugas tanpa melihat kesulitan yang dihadapi. polisi tidak akan menghindari tugas dan selalu yakin memiliki jalan keluar dalam setiap kesulitan, sehingga tekanan mental berakibat kelelahan emosi serta fisik dapat diminimalisir. Sebaliknya, jika polisi memiliki efikasi diri rendah, maka kecenderungan stres berkepanjangan pemicu stres kerja akan mudah muncul. Efikasi diri yang tinggi

membantu individu mengatasi berbagai tekanan dan hambatan serta dapat meminimalisir stres kerja (Jex & Bliese, 2001).

Menurut keterangan dari MS anggota polisi yang berusia 24 tahun, salah satu anggota polri di Sat Intelkam Polres Pati, beliau mendapatkan sanksi penundaan kenaikan pangkat dikarenakan tidak melaksanakan tugas yang telah diperintahkan oleh kepala satuan, setelah dikonfirmasi bahwa adanya rasa tidak percaya diri dan kurangnya motivasi kerja pada MS. Selain itu menurut N A, beliau mendapatkan keterlambatan kenaikan pangkat karena merasa tidak mampu dengan tugas yang diberikan.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kapolres, bahwa anggota yang terkena sebuah kasus yang mengancam kenaikan pangkat akan tertunda setidaknya 2 periode tidak naik pangkat dan hal tersebut akan membuatnya karirnya tidak berkembang.

Menurut penelitian Anisa Riski (2022), menyebutkan bahwa Agar ketegangan emosi tidak berkembang menjadi lebih kuat, maka diperlukan upaya komunikasi interpersonal yang intens dan diarahkan menuju komunikasi interpersonal yang efektif. Oleh karena itu maka komunikasi interpersonal diduga kuat dapat mengurangi ketegangan emosi individu dan cenderung melahirkan dinamika psiko-emosional dan psikososio-religius yang lebih positif.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka judul dalam penelitian ini yaitu “Hubungan Antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dengan Pengembangan Karir pada Anggota Polri di Sat Intelkam Polres Pati”.

B. Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menguji secara empiris hubungan efikasi diri dengan pengembangan karir Pada Anggota Polri Di Sat Intelkam Polres Pati.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada bidang psikologi khususnya psikologi perkembangan.

2. Manfaat praktis

Perencanaan karir yang baik akan berdampak oleh pengembangan karir yang lebih baik dan lebih matang daripada sesuatu yang tidak berkonsep. Pembahasan ini juga dapat dimanfaatkan bagi Polres Pati ataupun elemen masyarakat sebagai bahan dalam mengembangkan diri melalui penelitian.

a. Bagi pembaca dan pengembang penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang usaha pembentukan ketrampilan interpersonal dan efikasi diri bagi individu dalam kehidupannya khususnya bagi perkembangan karir Pada Anggota Polri Di Sat Intelkam Polres Pati yang nantinya akan memberikan banyak manfaat bagi individu tersebut.