

## **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja terhadap Profesionalisme Kerja pada Anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah**

**Syam Kurniawan<sup>1</sup>, Hardani Widhiastuti<sup>2</sup>, Mulya Virgonita I. Winta<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program studi Magister Psikologi, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

e-mail: duo.alal@gmail.com<sup>1</sup>, dhani\_fps@usm.ac.id<sup>2</sup>, yayaiswindari@usm.ac.id<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme Kerja pada Anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah, 2) pengaruh etos kerja terhadap profesionalisme Kerja pada Anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah, 3) pengaruh kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap profesionalisme kerja pada Anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan 46 anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan 1) terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme Kerja pada Anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah, 2) terdapat pengaruh etos kerja terhadap profesionalisme Kerja pada Anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah, dan 3) terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap profesionalisme kerja pada Anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah.

**Keywords :** *Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Profesionalisme Kerja*

### **Abstract**

This study aims to analyze 1) the effect of emotional intelligence on work professionalism in members of the Central Java Regional Police Bidpropam Subbidpaminal, 2) the effect of work ethic on work professionalism in members of the Central Java Regional Police Bidpropam Subbidpaminal, 3) the influence of emotional intelligence and work ethic on work professionalism in members Subbidpaminal Bidpropam Polda Central Java. This study used 46 members of the Central Java Regional Police Bidpropam Subbidpaminal. This research is a population research. Research data collected by questionnaire. Data analysis using Multiple Regression Analysis and simple linear regression analysis. The results of the study show 1) there is an effect of emotional intelligence on work professionalism in Members of the Central Java Regional Police Bidpropam Subbidpaminal, 2) there is an influence of work ethic on work professionalism in Members of the Central Java Regional Police Bidpropam Subbidpaminal, and 3) there is an influence of emotional intelligence and work ethic on work professionalism to members of the Central Java Regional Police Bidpropam Subbidpaminal.

**Keywords :** *Emotional Intelligence, Work Ethic, Work Professionalism*

### **PENDAHULUAN**

Dinamika tuntutan masyarakat di era demokratisasi dan keterbukaan seperti saat ini, berorientasi pada pemenuhan kebutuhan masyarakat sudah menjadi keniscayaan yang harus dilaksanakan oleh setiap institusi pemerintah, baik kementerian maupun kelembagaan termasuk institusi kepolisian. Polri sebagai organisasi publik dan non profit dibentuk untuk

kepentingan masyarakat. *Core bussiness* yang diarahkan pada bidang penyelenggaraan keamanan dalam negeri, memposisikan Polri secara legalitas harus menjalankan tugas pokok, yaitu memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat (Pasal (13) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia). Dalam pelaksanaannya, Polri telah dilengkapi dengan serangkaian kewenangan agar tugas pokok tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan masyarakat dengan tetap menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM). Peningkatan profesionalisme kerja anggota Polri mutlak menjadi perhatian yang serius organisasi Kepolisian.

Sumber daya manusia merupakan aset vital suatu organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subyek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang tangguh, berkualitas dan profesional merupakan harapan besar suatu organisasi, bagi organisasi yang memiliki sumber daya yang handal, berkualitas, tangguh dan profesional, tentu akan dengan mudah memperoleh kinerja yang diharapkan oleh organisasi tersebut, yaitu kinerja yang optimal dan diinginkan baik oleh pegawai secara individu maupun kelompok. Begitu juga jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut berkualitas dan profesional maka tujuan organisasi akan dapat dengan mudah diwujudkan. Namun apa daya jika kondisi tersebut terjadi sebaliknya ketika memiliki sumber daya manusia yang tidak berkualitas, tidak profesional, tidak disiplin, lamban, banyak menuntut, dan bahkan menyimpang.

Berdasarkan data yang penulis kompulir dari Divisi Profesi dan Pengamanan (Propam) Mabes Polri, fenomena penyimpangan yang dilakukan oleh anggota Polri terus mengalami peningkatan kurun waktu Tahun 2018 hingga periode 15 November Tahun 2021. Pada Tahun 2018 setidaknya tercatat 2.417 kasus penyimpangan, pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 3,6%, yaitu sebanyak 2.503 kasus penyimpangan. Pada Tahun 2020 penyimpangan anggota Polri mengalami peningkatan sebesar 32%, yaitu sebanyak 3.304 kasus dan kembali mengalami peningkatan sebesar 17,2% pada periode tahun 2021 hingga 15 November, yaitu sebanyak 3.873 kasus (Divpropam Mabes Polri, 2021). Citra Polri yang selama ini dibangun seolah-olah berada di ujung tanduk dengan adanya perilaku penyimpangan yang viral di media sosial sebagai cerminan ketidakprofesionalan personil Polri. Sepanjang tahun 2021 seringkali Polri menjadi trending topik di media sosial. Hal tersebut tidak terlepas dari perilaku menyimpang yang ditunjukkan oleh oknum anggota Polri.

Berbagai bentuk penyimpangan perilaku personil Polri tersebut merupakan bentuk kurangnya profesionalisme dalam diri personil. Kurangnya profesionalisme Polri berdampak pada menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri dan lemahnya pengawasan di lapangan. Hasil survei LSI, menunjukkan kepercayaan masyarakat terhadap Polri anjlok 17% poin menjadi 53%. Hal itu utamanya terjadi setelah kasus pembunuhan berencana oleh Ferdy Sambo dan tragedi Kanjuruhan. Korps Bhayangkara pun menjadi lembaga penegak ihukum yang paling itidak dipercaya publik dalam survei teranyar LSI. Posisinya berada di bawah Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang tingkat kepercayaan publiknya sebesar 54%. Sementara, pengadilan menjadi lembaga penegak hukum yang memiliki tingkat kepercayaan publik paling tinggi, yakni 61%. Setelahnya ada Kejaksaan Agung iyang itingkat kepercayaan publiknya sebesar 59%. Direktur Eksekutif LSI Djayadi Hanan mengatakan, isecara sosio-demografi, masyarakat dengan tingkat pendidikan itinggi lebih tidak percaya kepada polisi. Mereka yang pendapatannya lebih tinggi pun cenderung memiliki tingkat kepercayaan yang lebih rendah kepada polisi (dataindonesia.id, 2022). Citra buruk Polri belakangan ini tidak lepas dari beragam kasus yang menerpa Korps Bhayangkara dalam beberapa waktu terakhir. Setidaknya ada tiga kasus besar yang membuat kepercayaan publik terhadap Polri turun signifikan. Ketiga kasus besar itu adalah kasus Ferdy Sambo, tragedi Kanjuruhan, serta kasus narkoba yang melibatkan Tedy Minahasa (nasional.tempo.co, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan penulis tanggal 12 Desember 2022 terhadap tujuh orang anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah, menunjukkan bahwa lima orang diantaranya kurang dapat menunjukkan profesionalisme kerja ditandai dengan adanya anggapan pekerjaan sangat berat karena kritik yang terus diterima kepolisian. Anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah juga merasa jenuh karena tugas yang dirasa monoton dan tidak meningkatkan kemampuan yang dimiliki anggota. Anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah juga masih mengeluhkan fasilitas yang diberikan kepada anggota karena masih kurang dapat memberikan pelayanan memuaskan bagi anggota ataupun keluarganya.

Kurangnya profesionalisme juga menjadi perhatian pada Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng), bahkan Polda Jateng menempati peringkat pertama dengan jumlah kejadian pelanggaran oleh personil terbanyak, yaitu sebanyak 371 kejadian. Permasalahan profesionalisme kerja yang menurun juga terjadi pada Polda Jawa Tengah. Berbagai bentuk pelanggaran yang melibatkan anggota Polda Jateng masih saja terjadi. Profesionalisme merupakan suatu tindakan yang berlandaskan keahlian tertentu yang diperoleh melalui pendidikan khusus dan dilaksanakan dengan memenuhi kode etik profesi. Profesionalisme berarti mutu, kualitas, dan perilaku yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional, demikian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2019). Profesionalisme pada polisi (Pasal 30 ayat 4 UU No.20 tahun 1982 tentang ketentuan pokok Pertahanan Keamanan Negara Republik Indonesia) pertama-tama dilihat dalam tugasnya, yaitu sebagai alat negara penegak hukum, memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, serta melaksanakan tugas selaku pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Upaya penegakan disiplin dan Kode Etik Kepolisian sangat dibutuhkan guna terwujudnya pelaksanaan tugas yang dibebankan dan tercapainya profesionalisme Polri, sehingga peran Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah menjadi sangat vital, mengingat tupoksinya dalam penegakan disiplin personil.

Rahardi (2014) menyatakan anggota Polri dapat dikatakan profesional apabila dapat menjunjung tinggi setiap tugas yang dipercayakan kepadanya oleh masyarakat, bangsa dan negara berdasarkan hukum yang berlaku. Profesionalisme Polri sangat diperlukan dalam menjalankan tugas baik sebagai pemelihara Kamtibmas maupun sebagai penegak hukum. Apabila anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah tidak memiliki profesionalisme maka tugas sebagai pemelihara Kamtibmas dan sebagai penegak hukum tidak akan dapat berjalan dengan baik. Hal ini berarti bahwa ketiadaan profesionalisme dalam tubuh Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah akan dapat menjadikan anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah lupa dalam tugas sehingga dapat menyebabkan ketidak disiplin dalam diri dan pekerjaan sebagai pengayom bangsa.

Profesionalisme secara garis besar dibagi menjadi dua konsep, yaitu profesionalisme tradisional yang didasarkan pada *sense of integrity* (integritas), *honesty* (kejujuran) dan *adherence* (kesetiaan), serta profesionalisme modern yang mendasarkan pada keikutan masyarakat dalam melawan segala bentuk ketidakadilan (Rahardi, 2014). Profesionalisme dalam tubuh Polri baik dari segi profesionalisme tradisional dan profesionalisme dari segi modern akan dapat meningkatkan performa personil Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah dan berusaha untuk melakukan tugas sesuai dengan tujuan dan peraturan yang telah ditetapkan.

Profesionalisme kerja tidak terlepas dari situasi dan kondisi kerja yang kurang menguntungkan yang dapat menjadi sumber *stressor* bagi personil Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah. Bekerja dalam kondisi stres akan menurunkan kualitas kerja atau dalam hal ini menurunkan profesionalisme. Stres juga dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik, Munandar (2016). Menghadapi kondisi seperti tersebut, Goleman (2018) menyarankan penggunaan kecerdasan emosional.

Lebih lanjut Allport (dalam Hall dan Lindzey, 2017) yang menjelaskan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap terbentuknya profesionalisme dalam diri individu adalah faktor kepribadian. Kepribadian yang matang oleh Allport (Hall dan Lindzey, 2017) pertama-tama harus memiliki suatu *perluasan-diri*, yaitu individu harus dapat mengambil bagian dan

menikmati bermacam-macam aktivitas yang berbeda-beda, yang penting dalam perluasan diri adalah perencanaan dan harapan ke masa depan, *self-objectification*, yaitu memiliki kemampuan menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk memahami dirinya sendiri, menerima diri sendiri, dan memiliki kemampuan untuk membina hubungan positif dengan diri sendiri dan dengan objek-objek yang dicintai; dan yang terakhir kepribadian yang matang berarti memiliki suatu *falsafah hidup*, yaitu suatu pegangan yang akan memberi makna dan tujuan bagi segala sesuatu yang telah dikerjakan. *Self-objectification* merupakan perwujudan dari adanya kecerdasan emosional individu.

Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa. Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain Goleman (2018). Pada saat krisis, justru kecerdasan emosional yang menguasai kemampuan intelektual, yakni 80% *Emotional Quotience* lebih berperan dibanding *Intelligence Quotience* yang hanya 20% saja (Goleman, 2018). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk menerima kelebihan dan kekurangan, mampu mengekspresikan perasaan dengan tepat, mampu memahami diri sendiri, serta mampu mengelola emosi dalam menghadapi peristiwa sehari-hari. Kecerdasan emosional membantu manusia untuk menentukan kapan dan dimana dapat mengungkapkan perasaan dan emosinya. Selain itu juga kecerdasan emosional membantu manusia mengarahkan dan mengendalikan emosinya, sehingga personil Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah dapat terhindar dari perilaku yang tidak profesional.

Untuk membentuk profesionalisme dalam diri personil Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah tidak terlepas dari adanya etos kerja. Menurut (Anoraga, 2014) etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi. Penelitian terdahulu etos kerja berkaitan dengan keberadaan seorang karyawan sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerak seluruh potensi diri dari karyawan sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan. Sama halnya seperti yang diungkapkan (Anoraga, 2014), bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Etos kerja berkaitan dengan profesionalisme sebab kondisi profesionalisme yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai batu loncatan dalam mencapai profesionalisme yang diinginkan.

Upaya penegakan disiplin dan Kode Etik Kepolisian sangat dibutuhkan guna terwujudnya pelaksanaan tugas yang dibebankan dan tercapainya profesionalisme Polri. Sangat tidak mungkin penegakan hukum dapat berjalan dengan baik, apabila penegak hukumnya sendiri (Polri) tidak disiplin dan tidak profesional. Ketidaksiplinan dan ketidakprofesionalan Polri akan sangat berdampak dalam hal penegakan hukum atau pengungkapan kejahatan yang terjadi di masyarakat. Namun, bukan hanya sanksi tegas yang dibutuhkan Polri atas penyimpangan anggotanya, melainkan upaya-upaya berkesinambungan yang dapat memperbaiki kinerja Polri di masa yang akan datang, termasuk dengan memahami secara mendalam pengaruh kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap profesionalisme. Atas dasar permasalahan masih banyaknya pelanggaran disiplin dan kode etik Kepolisian sebagai cerminan kurangnya profesionalisme anggota Polri, penulis tertarik untuk menguraikannya dalam bentuk tesis yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja terhadap Profesionalisme Kerja pada Anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah".

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010: 8). Model dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa penelitian ini akan mengukur tingkat profesionalisme kerja pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah dengan menempatkan kecerdasan emosional dan etos kerja sebagai variabel independen.

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah beserta jajaran yang berjumlah 46 personel yang terbagi ke dalam Urbinpam, Urprodok, Urlitpers, dan Unit Opsnal. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan Skala Profesionalisme Kerja, Skala Kecerdasan Emosional, dan Skala Etos Kerja. Teknik analisis data yang digunakan, meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji-t, dan koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi dilakukan dengan mendasarkan pada nilai standardised coefficients dari masing-masing variabel yang diteliti. Hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Persamaan  | Adjusted<br>R Square | Uji F  |       | Uji t |       | Ket                |
|--|----------------------|--------|-------|-------|-------|--------------------|
|  |                      | F      | Sig   | β     | Sig   |                    |
| 1. Pengaruh kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap profesionalisme kerja | 0.345                | 25.619 | 0.000 |       |       |                    |
| 2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme kerja                |                      |        |       | 0,206 | 0,004 | Hipotesis Diterima |
| 3. Pengaruh etos kerja terhadap profesionalisme kerja                          |                      |        |       | 0,441 | 0,000 | Hipotesis Diterima |

Sumber : Data Primer, 2023 yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel 1 juga dapat dibuat persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = 0,206 X1 + 0,441 X2$$

Keterangan:

- Y = Profesionalisme kerja anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah
- X1 = Kecerdasan emosional
- X2 = Etos kerja

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional dan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta (β) yang positif dengan signifikansi < 0,05. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap profesionalisme kerja anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah adalah etos kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,441.

**Uji Model**

**Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1 juga diperoleh nilai Adjusted R Square pada model sebesar 0,345 yang berarti bahwa 34,5% variabel profesionalisme kerja anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah dapat dijelaskan oleh dua variasi variabel bebas, yaitu kecerdasan emosional dan etos kerja. Sedangkan sisanya 65,5% variasi variabel profesionalisme kerja anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah dipengaruhi oleh variasi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan pada tabel 1 juga menunjukkan nilai F statistic pada model II sebesar 25,619 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel bebas kecerdasan emosional dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap profesionalisme kerja anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah, sehingga model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (profesionalisme kerja anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah).

### Uji Hipotesis (uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh pengujian hipotesis t-test adalah sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah (H3). Dalam penelitian ini hipotesis 3 yang diajukan adalah H1: Ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 20.0 diketahui angka signifikansi dari pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah (Y) sebesar  $0,004 < \alpha = 0,05$ , sehingga signifikan. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah.
2. Uji hipotesis pengaruh etos kerja terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah (H4). Dalam penelitian ini hipotesis 4 yang diajukan adalah H2: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 20.0 diketahui angka signifikansi dari pengaruh etos kerja (X2) terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah (Y) sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , sehingga signifikan. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H4 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Profesionalisme pada Anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah

Ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah. Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional, maka semakin rendah profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Allport (dalam Hall dan Lindzey, 2017) yang menjelaskan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap terbentuknya profesionalisme dalam diri individu adalah faktor kepribadian. Kepribadian yang matang oleh Allport (Hall dan Lindzey, 2017) pertama-tama harus memiliki suatu perluasan-diri, yaitu individu harus dapat mengambil bagian dan menikmati bermacam-macam aktivitas yang berbeda-beda, yang penting dalam perluasan diri adalah perencanaan dan harapan ke masa depan, self-objectification, yaitu memiliki kemampuan menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk memahami dirinya sendiri, menerima diri sendiri, dan memiliki kemampuan untuk membina hubungan positif dengan diri sendiri dan dengan objek-objek yang dicintai; dan yang terakhir kepribadian yang matang berarti memiliki suatu falsafah hidup, yaitu suatu pegangan yang akan memberi makna dan tujuan bagi segala sesuatu yang telah dikerjakan. Self-objectification merupakan perwujudan dari adanya kecerdasan emosional individu. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk menerima kelebihan dan kekurangan, mampu mengekspresikan perasaan dengan

tepat, mampu memahami diri sendiri, serta mampu mengelola emosi dalam menghadapi peristiwa sehari-hari. Kecerdasan emosional membantu manusia untuk menentukan kapan dan dimana dapat mengungkapkan perasaan dan emosinya. Selain itu juga kecerdasan emosional membantu manusia mengarahkan dan mengendalikan emosinya, sehingga personil Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah dapat terhindar dari perilaku yang tidak profesional.

Penelitian yang dilakukan Hutagalung (2014: 106) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap manajemen stres. Kecerdasan emosional sebagai sejumlah ketrampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengolah perasaan untuk memotivasi, merencanakan dan meraih tujuan hidup. Kecerdasan emosional menghadirkan kemampuan untuk merasa, menilai, dan mengekspresikan emosi secara akurat dan adaptif, kemampuan untuk mengenal dan memahami emosi, kemampuan untuk mengakses perasaan ketika melakukan aktivitas kognitif dan melakukan penyesuaian, serta untuk mengatur emosi diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional yang dimiliki anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah akan menjadikannya mampu beradaptasi di tempat kerja, berusaha memahami perasaan diri sendiri dan orang lain, sehingga mampu memahami kondisi kerja. Kecerdasan emosional dapat menghindarkan anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah dari kurangnya profesionalisme kerja.

### **Pengaruh Etos Kerja terhadap Profesionalisme pada Anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah**

Ada pengaruh positif etos kerja terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah. Semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah, dan sebaliknya semakin rendah etos kerja, maka semakin rendah profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Anoraga (2014) bahwa Untuk membentuk profesionalisme dalam diri personil Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah tidak terlepas dari adanya etos kerja. Menurut (Anoraga, 2014) etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi. Penelitian terdahulu etos kerja berkaitan dengan keberadaan seorang karyawan sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari karyawan sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan. Etos kerja berkaitan dengan profesionalisme sebab kondisi profesionalisme yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai batu loncatan dalam mencapai profesionalisme yang diinginkan.

Menurut (Anoraga, 2014) etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi. Sianipar dan Salim (2019) menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerja dalam organisasi. Etos kerja akan semakin meningkatkan profesionalisme anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan, yaitu:

Ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah. Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional, maka semakin rendah profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah.

Ada pengaruh positif etos kerja terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah. Semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah, dan sebaliknya semakin rendah etos kerja, maka semakin rendah profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah.

Ada pengaruh positif kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah. Semakin tinggi kecerdasan emosional dan etos kerja, maka semakin tinggi profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional dan etos kerja, maka semakin rendah profesionalisme pada anggota Subbidpaminal Bidpropam Polda Jawa Tengah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K. (2017). The Effectiveness of Indonesian National Police Function on Banggai Regency Police Investigation (Investigation Case Study Year 2008-2016). *Jurnal Dinamika Hukum*, 17(2), 152-157.
- Akbal, M. (2017, October). Pendidikan Kewarganegaraan dalam pembangunan karakter bangsa. In *Prosiding Seminar Nasional Himpunan Sarjana Ilmu-Ilmu Sosial* (Vol. 2, pp. 485-493).
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- . (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barker, Thoomas., dan Carter, David L. (2019). *Police Deviance: Penyimpangan Polisi*. Edisi Ketiga. Alih Bahasa: Kunarto dan Khobibah M. Arief Dimiyanti. Jakarta: Cipta Manunggal.
- Chaplin, J. P. (2013). *Kamus Lengkap Psikologi*. Alih Bahasa: Kartini Kartono. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dewi, K. S. (2019). *Kesehatan Mental (Mental Health)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, D. 2018. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting dari pada IQ*. Alih Bahasa: T. Hermayu. Jakarta: Gramedia.
- Hall, CS, Lindzey G. (2017). *Teori-teori Holistik (Psikologi Kepribadian 2)*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hutagalung, I. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Stres Kerja. *Jurnal Interaksi*. Vol. 3 No. 2: 103-111. Jakarta: Program Pascasarjana Magister Ilmu Komunikasi Universitas Mercu Buana.
- Indrawan, R. M. J., & Efriza, E. (2018). Membangun Komponen Cadangan berbasis Kemampuan Bela Negara sebagai Kekuatan Pertahanan Indonesia Menghadapi Ancaman Nir-Militer. *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 8(2), 21-40.
- Irawan, A. F. (2021). Pertanggungjawaban Penyidik Yang Melakukan Maladministrasi. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 27(7), 1072-1085.
- Irwanto., Elia, H., Hadisoepadmo, A., Priyani, M.J.P., Wismanto, Y. B., Fernandes, C. (2018). *Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Kunarto. (2019). *Etika Kepolisian*. Jakarta : CV. Sahabat.
- Munandar, Ashar, Sunyoto. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pengamanan Internal di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Prasasti, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Supervisi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru. *Media Manajemen Pendidikan*. Vol. 1. No. 1: 48-57.



- Putra, G. S. S. J. A. (2014). Membangun Politik Hukum Pemilu yang Demokratis dengan Membumikan Konsep Negara Hukum Pancasila. *Masalah-Masalah Hukum*, 43(2), 197-203.
- Rahardi, H. P. (2014). *Hukum Kepolisian : Kepolisian dan Reformasi Polri*. Surabaya : LAKSBANG MEDIATAMA.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. O., dan Judge, T. A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat
- Satoto, S. (2014). Membangun Kemandirian dan Profesionalisme Polisi Republik Indonesia Sebagai Pelindung Pengayom dan Penegak Hukum. *INOVATIF| Jurnal Ilmu Hukum*, 7(3), 59-78.
- Siregar, S. N. (2016). Evaluasi Sepuluh Tahun Reformasi Polri. *Jurnal Penelitian Politik*, 5(1), 47-58.
- Sobur, A. 2016. *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumirat, I. R. (2021). Penegakan Hukum dan Keadilan Dalam Bingkai Moralitas Hukum. *Al Qisthas: Jurnal Hukum dan Politik Ketatanegaraan*, 11(2), 86-100.
- Suryabrata, S. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Suwardi., Firmiana, M. E., dan Nida, F. (2015). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Guru SD Awal. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol .3, No. 1, Maret 2015
- Tabah, A. (2016). *Reformasi Kepolisian*. Jakarta : CV Sahabat.
- Utomo, R. D. (2018) Pengaruh Etos Kerja terhadap Sistem Pengendalian Manajemen pada Bank Pembangunan Daerah Kaltimara Syariah di Samarinda. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 3. No. 1.
- Walgito, B. (2014). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, W. (2014). Muwujudkan Budaya Politik Santun, Bersih dan Beretika dalam Rangka Memperkokoh Kehidupan Berbangsa dan Bernegara. *HUMANIKA*, 19(1), 114-129.