

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia menjadi bagian yang penting dan tidak dapat diabaikan dari sebuah perusahaan. SDM juga salah satu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja didalam perusahaan dan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu Hairul (2020). Saat ini perkembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu perusahaan. (Elisabeth & Suyono, 2024) menyatakan setiap perusahaan harus mempertahankan kelangsungan hidup karyawannya. Sumber daya manusia adalah suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh organisasi, instansi dan perusahaan, sebab keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya untuk memaksimalkan dukungan dalam aktivitas pekerjaannya. Salah satu aspek utama manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kinerja karyawan. Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis, profesionalisme menjadi salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan individu maupun organisasi menurut (Ernawati, 2021). Profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis atau keahlian, tetapi juga mencakup sikap, etika, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor internal seperti pengendalian diri dan integritas menjadi kunci utama dalam membentuk perilaku profesional yang konsisten dan dapat diandalkan menurut (Triswantoro & Riyadi, 2022).

Profesionalisme merupakan salah satu aspek penting yang menentukan kualitas kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis atau keahlian yang dimiliki oleh individu, tetapi juga mencakup sikap, perilaku, etika, dan komitmen yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya menurut (Sulaiman et al., 2025). Dalam konteks organisasi modern, profesionalisme menjadi tolok ukur utama yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Secara umum, profesionalisme dapat diartikan sebagai seperangkat sikap dan perilaku yang menunjukkan kompetensi, integritas, tanggung jawab, serta dedikasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan. (Riaweny, 2021) menyatakan bahwa profesionalisme juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, menjunjung tinggi etika kerja, dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja serta pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, profesionalisme tidak hanya diukur dari aspek teknis saja, tetapi juga dari kualitas moral dan komitmen individu terhadap organisasi.

Mewujudkan profesionalisme yang tinggi, diperlukan adanya faktor internal yang mendukung, seperti pengendalian diri dan integritas. Pengendalian diri adalah kemampuan individu untuk mengatur emosi, mengendalikan dorongan, dan bertindak secara rasional dalam menghadapi berbagai situasi kerja yang menantang menurut (I

Ketut Rahmatika, Anak Agung Putu Agung, 2022). Sedangkan integritas adalah kualitas moral yang mencerminkan kejujuran, konsistensi, dan kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menjalankan tugas. Selain faktor internal tersebut, faktor eksternal seperti komitmen organisasi juga sangat penting. (Angraini et al., 2021) menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas individu terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal demi keberhasilan organisasi, kombinasi antara pengendalian diri, integritas, dan komitmen organisasi menjadi fondasi utama dalam membangun profesionalisme yang kuat, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dalam sistem pegawai rutan di Indonesia, Rumah Tahanan Negara (Rutan) memegang peranan penting sebagai institusi yang bertugas menahan dan membina narapidana serta tahanan sementara. Keberhasilan fungsi Rutan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan tugas tersebut, khususnya petugas. Petugas ini tidak hanya dituntut untuk menjalankan tugas administratif dan pengawasan, tetapi juga harus mampu menjaga keamanan, ketertiban, serta memberikan pelayanan yang profesional dan berintegritas kepada warga binaan (Sulaiman et al., 2025). Rumah Tahanan Negara (Rutan) sebagai salah satu institusi penegakan hukum di Indonesia memiliki peran strategis dalam pembinaan dan pengawasan warga binaan. Namun, berbagai persoalan klasik masih kerap mewarnai kinerja lembaga rumah tahanan, seperti kelebihan kapasitas, maraknya peredaran narkoba, praktik suap, pungutan liar, minimnya fasilitas, hingga perlakuan istimewa terhadap narapidana. Permasalahan-permasalahan tersebut sebagian besar berakar pada aspek sumber daya manusia, khususnya profesionalisme para petugas yang bertugas di dalam Rutan.

Profesionalisme petugas Rutan sangat penting karena mereka menjadi garda terdepan dalam menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban, serta menjadi representasi citra lembaga di mata masyarakat. (Hayati et al., 2024) menyatakan profesionalisme tidak hanya terkait dengan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga sangat ditentukan oleh sikap dan perilaku, seperti pengendalian diri dan integritas. Menurut Hoyle (1975), profesionalisme mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kepatuhan pada aturan, sementara Hall (1968) menekankan aspek dedikasi, kewajiban sosial, otonomi, regulasi diri, dan afiliasi profesi. Dalam praktiknya, petugas Rutan menghadapi tantangan yang berbeda dengan institusi lain. Situasi di dalam Rutan sangat dinamis dan penuh tekanan, di mana ancaman, gangguan, dan godaan untuk melakukan pelanggaran bisa terjadi kapan saja. Oleh karena itu, pengendalian diri menjadi aspek krusial yang harus dimiliki setiap petugas agar mampu menahan diri dari perilaku menyimpang, tetap resisten terhadap stres, serta tidak mudah tergoda untuk terlibat dalam tindakan tidak pantas menurut (Yustini, 2021).

Selain pengendalian diri, integritas juga menjadi pondasi utama dalam membangun profesionalisme. Integritas tercermin dari keberanian bertindak sesuai nilai moral, kepatuhan terhadap aturan, serta kemampuan mencegah penyalahgunaan kekuasaan. Integritas yang tinggi akan mendorong petugas untuk selalu bertindak jujur dan adil, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga rumah tahanan. Komitmen organisasi juga tidak kalah penting, karena loyalitas dan kebanggaan

terhadap organisasi dapat memotivasi petugas untuk memberikan kinerja terbaiknya menurut (Angraini et al., 2021). Komitmen ini mencakup kesediaan berkorban demi organisasi, menyesuaikan prinsip pribadi dengan nilai-nilai organisasi, serta kepedulian terhadap kemajuan lembaga.

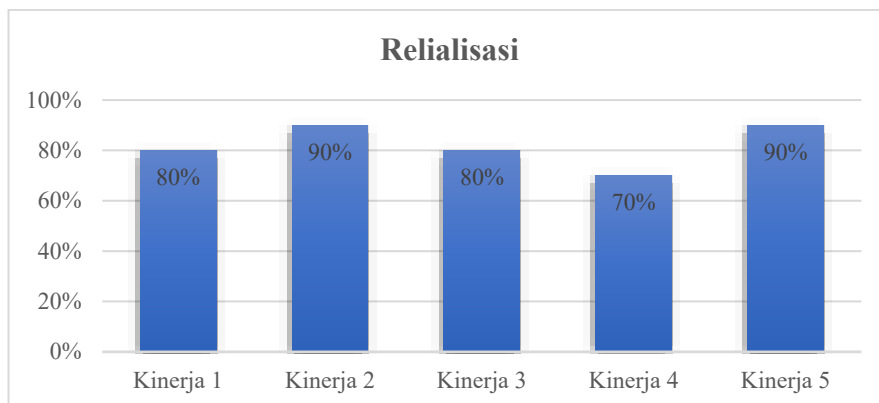
Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas IIB Kraksaan merupakan sebuah unit pelaksana teknis yang berfungsi sebagai tempat penahanan tersangka atau terdakwa selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di pengadilan. Selain menampung tahanan yang masih dalam proses hukum, Rutan ini juga menampung narapidana dan melaksanakan pembinaan terhadap mereka. Rutan Kelas IIB Kraksaan terletak di tengah kota Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, tepatnya di Jalan PB Sudirman nomor 69. Bangunan Rutan ini merupakan peninggalan zaman kolonial Belanda yang berdiri sejak tahun 1878 di atas lahan seluas sekitar 5.830 meter persegi. Seiring waktu, nama dan status lembaga ini mengalami beberapa perubahan hingga akhirnya dikenal sebagai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan. Visi Rutan ini adalah mewujudkan warga binaan yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, produktif, dan berbudi luhur, yang didukung oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia petugas untuk meningkatkan mutu pelayanan pembinaan di dalam Rutan. Misinya meliputi peningkatan pelayanan prima agar warga binaan menjadi manusia yang produktif dan mandiri serta peningkatan kualitas SDM petugas Rutan.

Tabel 1.1
Observasi Profesionalisme Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan

Fenomena di Rutan Kelas IIB Kraksaan	Target	Realisasi
Menjaga profesionalisme dan pengendalian diri baik	100%	80%
Integritas tinggi dan mematuhi prosedur tanpa penyimpangan	100%	90%
Proaktif dan konsisten menjaga keamanan dan aturan	100%	80%
Aktif berpartisipasi dengan loyalitas dan tanggung jawab tinggi	100%	70%
Tegas namun empatik, profesional dalam pembinaan	100%	90%

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Fenomena-fenomena tersebut menggambarkan kondisi kerja yang penuh tekanan dan kompleks bagi petugas Rutan, yang menuntut pengendalian diri dan integritas tinggi agar mampu menjalankan tugas secara profesional dan menjaga keamanan serta ketertiban di lingkungan yang rawan gangguan. Kegiatan penggeledahan dan razia yang intensif juga mencerminkan tantangan nyata dalam menjaga disiplin dan mencegah pelanggaran, sehingga menuntut komitmen organisasi yang kuat dari seluruh petugas.



Gambar 1.1
Grafik Capaian Kinerja Petugas Rutan Kelas IIB Kraksaan

Sumber : Data Rutan Kelas IIB Kraksaan

Petugas Rutan Kelas IIB Kraksaan menunjukkan kinerja baik hingga sangat baik dalam menghadapi tugas yang kompleks. Mereka mampu menjaga profesionalisme dan pengendalian diri saat pengeledahan kamar tahanan (80%), serta menunjukkan integritas tinggi dan kepatuhan prosedur dalam razia tim gabungan (90%). Petugas juga proaktif menjaga keamanan terkait barang terlarang (80%) dan aktif berpartisipasi dalam koordinasi dengan loyalitas tinggi meski masih ada ruang perbaikan (70%). Dalam pelaksanaan sidang internal, mereka berhasil menyeimbangkan ketegasan dan empati secara profesional (90%), mendukung pembinaan warga binaan secara efektif. Secara keseluruhan, petugas menunjukkan komitmen kuat terhadap keamanan, disiplin, dan rehabilitasi sosial.

Dalam upaya menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif di Rutan Kelas IIB Kraksaan, menjaga keamanan dan ketertiban melalui pengeledahan rutin serta penindakan terhadap barang terlarang menjadi prioritas utama. Selain itu, peningkatan integritas dan kepatuhan petugas dalam melaksanakan tugas, khususnya saat razia dan pengawasan, sangat penting untuk mencegah penyalahgunaan wewenang serta menjaga akuntabilitas organisasi. Pelaksanaan pembinaan warga binaan secara efektif, yang dilakukan melalui sidang internal yang humanis dan program pembinaan yang objektif, juga menjadi fokus untuk mendukung hak-hak pemasyarakatan seperti pembebasan bersyarat dan remisi. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, koordinasi dan evaluasi berkala antar petugas perlu ditingkatkan guna memperkuat pengambilan keputusan strategis dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Seluruh upaya ini harus didukung oleh komitmen dan loyalitas pegawai yang tinggi, yang dapat diwujudkan melalui deklarasi janji kinerja dan semangat kerja sama dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh instansi.

Terdapat *research gap* yang telah dilakukan sebelumnya, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme petugas Rutan masih berada pada kategori sedang, meskipun komitmen organisasi mereka termasuk tinggi menurut (Angraini et al., 2021). Hasil penelitian di Lapas Kelas I Surabaya menunjukkan bahwa pengendalian diri dan integritas memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa

untuk meningkatkan profesionalisme petugas, fokus utama harus diberikan pada penguatan pengendalian diri dan integritas, sementara komitmen organisasi berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat hubungan kedua variabel tersebut dengan profesionalisme. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada aspek kompetensi teknis dan pengawasan petugas, tanpa secara mendalam mengkaji peran pengendalian diri dan integritas sebagai faktor psikologis dan moral yang sangat berpengaruh terhadap profesionalisme menurut (Triswantoro & Riyadi, 2022) dan (Devinta & Santosa, 2022). Padahal, pengendalian diri dan integritas merupakan aspek *fundamental* yang menentukan bagaimana petugas mampu mengelola tekanan, godaan, dan konflik etis dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan. komitmen organisasi sering disebut sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai, penelitian-penelitian terdahulu belum banyak yang menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengendalian diri dan integritas dengan profesionalisme petugas. Hal ini menimbulkan kekosongan pengetahuan mengenai mekanisme bagaimana komitmen organisasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh kedua variabel tersebut terhadap profesionalisme.

Melihat pentingnya peran ketiga aspek tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana pengendalian diri dan integritas mempengaruhi profesionalisme petugas melalui komitmen organisasi di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan dan berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara komprehensif pengaruh pengendalian diri dan integritas terhadap profesionalisme petugas, sekaligus menelaah peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam konteks Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih mendalam dalam pengembangan sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas menurut (Sulaiman et al., 2025). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan kualitas SDM di lingkungan rumah tahanan, sehingga pelayanan dan pengelolaan Rutan dapat berjalan lebih efektif dan profesional.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan ?
2. Apakah integritas berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan?
3. Apakah pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan?
4. Apakah integritas berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan?

6. Apakah pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan melalui komitmen organisasi ?
7. Apakah integritas berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan melalui komitmen organisasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini antara sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengendalian diri terhadap profesionalisme pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh integritas terhadap profesionalisme pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengendalian diri terhadap komitmen organisasi pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh integritas terhadap komitmen organisasi pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap profesionalisme pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengendalian diri terhadap profesionalisme pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan melalui komitmen organisasi.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh integritas terhadap profesionalisme pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan melalui komitmen organisasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan ilmiah tentang hubungan antara pengendalian diri, integritas, komitmen organisasi, dan profesionalisme dalam konteks Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan.
 - b. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori sumber daya manusia dan manajemen organisasi khususnya dalam lingkungan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan.
 - c. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor psikologis dan moral dalam meningkatkan profesionalisme petugas Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang program pelatihan dan pembinaan yang fokus pada penguatan pengendalian diri dan integritas petugas, sehingga dapat meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan.

- b. Membantu manajemen Rutan dalam meningkatkan komitmen organisasi petugas sebagai upaya memperkuat kinerja dan disiplin kerja di lingkungan yang penuh tekanan dan tantangan.
- c. Memberikan masukan bagi pembuat kebijakan di Kementerian Hukum dan HAM dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kraksaan.

