



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 3, No. 1, 2026

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 3, No. 1, 2026

Pages: 1390–1401

Penerimaan Diri Anggota Kepolisian dalam Menghadapi Stres Kerja dan Tuntutan Organisasi

Dimas Guntur Wicaksono, Ivan Maulana Ibrahim, Ricard Novan Marbun,
Sahrul Layali, Netty Merdiaty

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v3i1.4075>

How to Cite this Article

APA : Dimas Guntur Wicaksono, Ivan Maulana Ibrahim, Ricard Novan Marbun, Sahrul Layali, & Netty Merdiaty. (2026). Penerimaan Diri Anggota Kepolisian dalam Menghadapi Stres Kerja dan Tuntutan Organisasi. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 3(1), 1390 – 1401. <https://doi.org/10.32672/mister.v3i1.4075>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



Penerimaan Diri Anggota Kepolisian dalam Menghadapi Stres Kerja dan Tuntutan Organisasi

Dimas Guntur Wicaksono^{1*}, Ivan Maulana Ibrahim², Ricard Novan Marbun³, Sahrul Layali⁴, Netty Merdiaty⁵

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia^{1,2,3,4,5}

*Email Korespondensi: 202210515125@mhs.ubharajaya.ac.id

Diterima: 21-12-2025

| Disetujui: 01-01-2026

| Diterbitkan: 02-01-2026

ABSTRACT

Work as a member of the police force involves a high level of demands and pressure, both physically, psychologically, and organizationally. These conditions have the potential to generate work-related stress that can affect the psychological well-being and performance of personnel. One internal factor that plays an important role in helping individuals cope with work pressure is self-acceptance. This study aims to describe the self-acceptance of police officers in dealing with work stress and organizational demands, as well as to examine its relationship with human resource management within the police institution. The research employed a qualitative approach, with data collected through semi-structured interviews conducted with one of the leaders at the North Bekasi Police Sector. In addition, this study was supported by relevant literature reviews. Data analysis was carried out by referring to the aspects of self-acceptance proposed by Powell, which include physical acceptance, emotional acceptance, personality acceptance, and acceptance of personal limitations. The results indicate that police officers demonstrate a relatively good level of self-acceptance, as reflected in a realistic attitude toward physical conditions, the ability to regulate emotions in stressful work situations, awareness of personal strengths and weaknesses, and the capacity to accept both personal and structural limitations. Self-acceptance functions as a protective factor that helps police officers maintain professionalism, emotional stability, and work motivation. These findings highlight the importance of integrating self-acceptance aspects into police Human Resource Management (HRM) through a more humanistic approach oriented toward the psychological well-being of personnel.

Keywords: self-acceptance, work stress, police, human resource management, psychological well-being.

ABSTRAK

Pekerjaan sebagai anggota kepolisian memiliki tingkat tuntutan dan tekanan yang tinggi, baik secara fisik, psikologis, maupun organisatoris. Kondisi tersebut berpotensi memunculkan stres kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis serta kinerja anggota. Salah satu faktor internal yang berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan kerja adalah penerimaan diri. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan penerimaan diri anggota kepolisian dalam menghadapi stres kerja dan tuntutan organisasi, serta mengkaji keterkaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara semi-terstruktur terhadap salah satu pimpinan di Polsek Bekasi Utara. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh studi literatur yang relevan. Analisis data dilakukan dengan mengacu pada aspek penerimaan diri menurut Powell, yang meliputi penerimaan fisik, penerimaan emosi, penerimaan kepribadian, dan penerimaan keterbatasan diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota kepolisian memiliki tingkat penerimaan diri yang cukup baik, tercermin dari sikap realistis terhadap kondisi fisik, kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi kerja yang menekan, kesadaran akan kelebihan dan kekurangan diri, serta kemampuan menerima keterbatasan baik secara personal maupun struktural. Penerimaan diri berperan sebagai faktor protektif yang membantu anggota kepolisian menjaga profesionalisme, stabilitas emosi, dan motivasi kerja. Temuan ini mengindikasikan pentingnya integrasi aspek penerimaan diri dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) kepolisian melalui pendekatan yang lebih humanis dan berorientasi pada kesejahteraan psikologis personel.

Katakunci: penerimaan diri, stres kerja, kepolisian, manajemen sumber daya manusia, kesejahteraan psikologis.

PENDAHULUAN

Pada konteks kehidupan modern saat ini, pekerjaan memiliki peran penting dalam memberikan kepuasan bagi individu, baik sebagai sarana pembentukan identitas diri maupun sebagai sumber pemenuhan ekonomi. Aktivitas bekerja tidak hanya dipandang sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai kebutuhan mendasar yang melekat pada setiap individu. Menurut Feist dan Feist (2008), Abraham Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia tersusun atas kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan akan kasih sayang, penghargaan diri, serta aktualisasi diri. Melalui pekerjaan, individu dapat memenuhi berbagai kebutuhan tersebut, khususnya kebutuhan fisiologis, keamanan, penghargaan diri, serta pencapaian aktualisasi diri yang tercermin dalam perkembangan karier. Baruch (dalam Wulandari & Made, 2020) Manajemen karier dapat dipahami sebagai suatu rangkaian proses yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap tujuan serta strategi karier individu. Melalui keterlibatan dalam aktivitas kerja, seseorang tidak hanya berupaya mengembangkan potensi diri, tetapi juga berusaha meningkatkan tingkat kesejahteraan hidup sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup dan mempertahankan keberlangsungan kehidupannya.

Aktivitas kerja merupakan salah satu upaya yang dilakukan individu untuk memenuhi berbagai kebutuhan dalam kehidupannya, baik yang bersifat jasmaniah maupun psikologis. Atwater (1983) menyatakan bahwa bekerja tidak hanya ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan psikologis, tetapi juga kebutuhan sosial. Lebih lanjut, hasil survei yang dikemukakan oleh Renwick dan Lawler (dalam Atwater, 1983) menunjukkan bahwa sebagian besar individu tetap memilih untuk bekerja meskipun secara finansial mereka telah memiliki sumber daya yang memadai untuk menjalani kehidupan yang nyaman hingga akhir hayat (Wulandari & Made, 2020).

Kesejahteraan di lingkungan kerja merupakan aspek utama serta kepuasan yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik terkait nilai pekerjaan tersebut (Vandiya et al., 2018). Aspek utama adalah perasaan bahagia secara umum yang tampak dari suasana hati dan mood seseorang. Faktor intrinsik mencakup penghargaan psikologis yang diperoleh dari pekerjaan, seperti tanggung jawab dan pencapaian, sedangkan faktor ekstrinsik adalah elemen eksternal yang memotivasi individu untuk bekerja, seperti gaji (Vandiya et al., 2018). Kesejahteraan di tempat kerja mencakup kepuasan kerja, evaluasi diri, tujuan yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi, serta dorongan untuk mencapai prestasi yang terkait dengan nilai pekerjaan (Vandiya et al., 2018).

Dalam konteks perusahaan, karyawan sering menghadapi berbagai situasi yang menuntut kesiapan psikologis, seperti proses seleksi ketat, tuntutan pencapaian target, hingga evaluasi kinerja. Situasi ini menjadikan penerimaan diri sebagai aspek penting yang berperan dalam ketahanan mental karyawan. Penerimaan diri membantu individu tetap mampu menghargai dirinya meskipun menghadapi tekanan atau kegagalan. Penelitian yang dilakukan Panjaitan dkk. (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang gagal pada tahap akhir wawancara di perusahaan BUMN mengalami reaksi emosional beragam, seperti kecewa, marah, atau merasa tidak percaya diri. Namun, proses penerimaan diri membantu mereka bangkit dan memaknai pengalaman tersebut sebagai bagian dari perkembangan diri. Temuan ini menegaskan bahwa penerimaan diri menjadi faktor protektif yang penting dalam menghadapi tuntutan profesional (Panjaitan et al., 2024).

Secara teoretis, penerimaan diri didefinisikan sebagai sikap menerima kelebihan dan kekurangan diri, merasa puas terhadap kualitas diri, serta mengakui keterbatasan diri tanpa menyalahkan atau merendahkan diri secara berlebihan (Chaplin, 2011). Jersild (dalam Faradina, 2016) juga menekankan bahwa penerimaan diri mencakup kemampuan menerima kondisi fisik, psikologis, dan sosial sebagai bagian dari gambaran diri yang utuh. Dengan demikian, penerimaan diri bukan berarti pasrah tanpa usaha, melainkan kemampuan melihat diri secara realistis dan tetap mengupayakan pengembangan diri. Dalam konteks karyawan, penerimaan diri mempengaruhi bagaimana seseorang merespons tekanan pekerjaan, kegagalan, situasi penolakan, maupun perubahan lingkungan kerja. Salah satu faktor keberhasilan pegawai dalam menyesuaikan segala tuntutan yang terjadi baik di kehidupan pribadi maupun pekerjaan ditentukan oleh kesanggupan dalam menerima keadaan dirinya sendiri. Seseorang dengan penerimaan diri yang baik

akan menangkal emosi yang muncul akibat dari tuntutan yang terjadi karena dapat menerima diri dengan apa adanya (Sarwono, 2002).

Salah satu elemen penting dalam kesuksesan suatu organisasi dalam meraih visi dan misinya adalah kualitas sumber daya manusia yang tinggi, Rani (dalam Cirebon et al., 2023). Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen terpenting bagi sebuah organisasi karena SDM berfungsi sebagai pendorong utama dari kegiatan organisasi, baik dalam peran sebagai operator, perawat, produsen, hingga perancang tiap sistem di dalam organisasi, Aula (dalam Cirebon et al., 2023). Peningkatan mutu SDM harus dilakukan agar organisasi dapat lebih bersaing dan mampu menghadapi tantangan-tantangan dari luar demi keberadaan serta kelangsungan perusahaan, Supriyadi (dalam Cirebon et al., 2023) Kualitas dan kemampuan dari sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cara untuk menggunakan individu yang berada dalam organisasi guna mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut, Diah (dalam Cirebon et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia, atau MSDM, merupakan perencanaan sistem-sistem resmi dalam suatu organisasi untuk menjamin penggunaan kemampuan manusia dengan cara yang efektif dan efisien demi mencapai sasaran-sasaran organisasi, Abdullah (dalam Cirebon et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan resiliensi organisasi baik pada level individu, tim atau grup, bahkan organisasi itu sendiri.

Secara global, manajemen sumber daya manusia (SDM) telah berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir, mengeksplorasi berbagai konsep revolusioner karena perubahan lingkungan yang dinamis. Tantangan terbesar bagi manajer SDM saat ini adalah menciptakan nilai, kepuasan, dan kondisi yang diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan dan organisasi yang baik, dengan mempertimbangkan biaya yang timbul dari konsep dan program yang diimplementasikan. Beberapa studi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Bisnis, Ergonomi, Organisasi Industri, Psikologi, Antropologi, dan Sosiologi membahas ketahanan dan kesejahteraan sebagai konsep strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketahanan dan kesejahteraan memiliki implikasi bagi berbagai pengaturan organisasi yang bergantung pada manajemen organisasi untuk menyediakan kebutuhan karyawan guna meningkatkan kinerja mereka. Namun, faktor internal dan eksternal membuat ketahanan dan kesejahteraan sangat menarik bagi setiap organisasi (Merdiaty et al., 2021)

Profil Organisasi

Polsek Bekasi Utara adalah salah satu unit kepolisian yang berada di wilayah hukum Polres Metro Bekasi Kota, Jawa Barat. Banyaknya anggota pada Polsek Bekasi Utara ada 70 personil dengan profil singkat Polsek Bekasi Utara berdasarkan data yang tersedia:

1. Kapolsek: Kompol Imam Syafii, SH
2. Unit Reserse Kriminal (Reskrim): Kanit Reskrim: Kaliaman Marbun, S.H, M.H
3. Unit Bimbingan Masyarakat (Binmas): Kanit Binmas: Ipda Maniur Sirait
4. Unit Intelijen (Intel): Kanit Intel: Iptu Aris Sunarko
5. Unit Lalu Lintas (Lantas): Kanit Lantas: Ipda Wardi, S.H
6. Unit Sabhara: Kanit Sabhara: Iptu Gogot Suwandoko
7. Unit Provos: Kanit Provos: Ipda Mugo SH
8. Humas: Kasi Humas: Aipda Hendik

Dalam hal ini stres kerja juga bisa menjadi pemicu kinerja anggota kepolisian dilingkungan Polsek Bekasi Utara, maka dari itu kelompok kami melakukan wawancara dengan salah satu pimpinan yaitu Kanit Reskrim Polsek Bekasi Utara Kaliaman Marbun, S.H, M.H.

TINJAUAN PUSTAKA

Penerimaan Diri

Secara konseptual, penerimaan diri merujuk pada sikap individu yang ditandai oleh rasa puas terhadap diri sendiri, termasuk kualitas, potensi, serta pengakuan atas keterbatasan yang dimiliki (Chaplin, 2011). Penerimaan diri juga dapat dipahami sebagai sikap menerima gambaran diri sebagaimana adanya sesuai dengan realitas. Rubin (dalam Saputra, 2017) menjelaskan bahwa penerimaan diri merupakan sikap yang mencerminkan perasaan positif dan nyaman terhadap kondisi diri sendiri. Sejalan dengan pendapat tersebut, Jersild (dalam Faradina, 2016) mendefinisikan penerimaan diri sebagai kesiapan individu untuk menerima dirinya secara utuh, mencakup kondisi fisik, psikososial, performa, serta kekuatan dan kelemahan personal. Konsep ini mengandaikan adanya kapasitas internal dalam diri individu yang memungkinkan pengenalan dan pengekspresian kualitas diri secara optimal, sehingga fokus pengembangan diarahkan pada seluruh potensi yang mendukung proses aktualisasi diri secara menyeluruh.

Menurut Supratiknya (1995), penerimaan diri ditunjukkan melalui adanya penghargaan yang positif terhadap diri sendiri, yang tercermin dari tidak munculnya sikap merendahkan atau bersikap sinis terhadap diri. Hurlock (dalam Satyaningtyas, 2005) menyatakan bahwa individu dengan tingkat penerimaan diri yang baik mampu menerima kelebihan maupun kekurangan yang dimilikinya. Dengan kemampuan tersebut, individu dapat menghadapi pengalaman yang kurang menyenangkan secara rasional tanpa disertai perasaan permusuhan, rendah diri, rasa malu, maupun ketidakamanan psikologis.

Helmi (dalam Nurviana, 2006) memandang penerimaan diri sebagai sejauh mana seseorang mampu menyadari, mengakui, serta memanfaatkan karakteristik pribadinya dalam menjalani kehidupan. Sikap ini tercermin melalui pengakuan atas kelebihan diri sekaligus penerimaan terhadap kelemahan yang ada tanpa menyalahkan pihak lain, serta disertai dengan dorongan berkelanjutan untuk terus mengembangkan dan memperbaiki diri. (Ridha et al., n.d.).

Powell mengemukakan bahwa penerimaan diri terdiri atas beberapa aspek. Aspek pertama adalah penerimaan fisik, yang secara umum mencakup dua dimensi utama, yaitu penerimaan terhadap kondisi tubuh serta keadaan kesehatan. Individu dikatakan memiliki penerimaan fisik yang baik apabila mampu menerima dirinya apa adanya, baik yang berkaitan dengan penampilan wajah, bentuk tubuh, maupun kondisi kesehatan yang dimiliki. Aspek kedua adalah penerimaan terhadap perasaan atau emosi. Individu yang memiliki kemampuan menerima emosi mampu menyadari perubahan-perubahan emosional yang terjadi dalam dirinya serta dapat merespons dan mengekspresikannya secara proporsional tanpa berlebihan. Individu dikatakan dapat menerima perasaan atau emosi bila dapat mengontrol pergantian emosi yang terjadi dalam dirinya dan tidak melebih-lebihkan segala sesuatu. Aspek ketiga dalam penerimaan diri adalah penerimaan terhadap kepribadian. Pada aspek ini, individu memerlukan pemahaman yang memadai mengenai karakteristik pribadinya, baik melalui umpan balik dari lingkungan sosial maupun melalui proses kesadaran diri. Dengan pemahaman tersebut, individu mampu menjalani kehidupan secara autentik dengan bersikap apa adanya tanpa didominasi oleh sikap mementingkan diri sendiri. Seseorang dikatakan memiliki penerimaan kepribadian apabila ia mampu mengenali kondisi serta karakter pribadinya, sehingga dapat mengarahkan perilaku dan sikapnya ke arah yang konstruktif dan positif. Aspek terakhir adalah penerimaan terhadap keterbatasan diri. Pada hakikatnya, manusia memiliki keterbatasan dan tidak terlepas dari ketidaksempurnaan. Individu yang memiliki penerimaan diri yang baik menyadari sepenuhnya kondisi tersebut dan mampu menyikapinya secara realistis serta proporsional. Kesadaran ini memungkinkan individu untuk mengelola kelemahan dan keterbatasan yang dimilikinya tanpa penyangkalan, serta mengarahkannya menjadi potensi pengembangan diri yang lebih positif, termasuk dalam aspek penerimaan intelektual. (Fatonah & Husna, 2020).

Stres Kerja

Stres adalah respon adaptif terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan individu, Robbins & Judge (dalam Vandiya et al., 2018). Terdapat dua tipe stres yaitu positif (eustress) dan negatif (distress). Dikatakan bahwa stres menjadi negatif jika ada perubahan dalam perilaku, fungsi fisik, dan pikiran. Stres yang bersifat positif justru dapat membangkitkan semangat dan mendorong individu untuk mencapai cita-citanya, mengubah situasi di sekitarnya, serta berhasil dalam mengatasi berbagai tantangan dalam hidup, Robbins & Judge (dalam Vandiya et al., 2018). Stres bervariasi antara individu dan sangat tergantung pada pandangan pribadi. Bila ada dua orang yang merasakan stres yang serupa, jenis atau intensitas stres yang dialami oleh satu orang mungkin tidak sama dengan orang yang lain. Stres merujuk pada tekanan dari luar yang memengaruhi tubuh dan dikenal sebagai stresor, Krohne (dalam Vandiya et al., 2018). Menurut Krohne (dalam Vandiya et al., 2018) menyatakan bahwa asosiasi antara stresor dengan stres terklasifikasi menjadi dua jenis, yaitu pendekatan terhadap stres sistemik yang berlandaskan fisiologi dan psikobiologi (teori Selye) serta pendekatan terhadap stres psikologis yang mencakup dua gagasan yaitu penilaian dan cara mengurangi stres yang diperluas dalam bidang psikologi kognitif (teori Lazarus).

Menurut Bell, Rajendran, dan Theiler (dalam Vandiya et al., 2018), Stres di tempat kerja merupakan suatu hal dalam lingkungan kerja yang dianggap sebagai tantangan atau beban, atau keadaan yang menyebabkan rasa tidak nyaman bagi karyawan. Stres kerja meliputi (1) Tuntutan yang terdiri dari tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan hal-hal tak terduga yang dihadapi oleh karyawan serta (2) Sumber daya yang merupakan hal-hal yang berada dalam kontrol karyawan yang dapat dimanfaatkan untuk memenuhi tuntutan tersebut, Robbins & Judge (Vandiya et al., 2018). Menurut Stranks (Vandiya et al., 2018) Stressor di tempat kerja terdiri dari (1) Pekerjaan: jumlah pekerjaan yang berlebihan atau kurang, kondisi kerja yang tidak memadai, tenggat waktu yang ketat, pengambilan keputusan. (2) Peran dalam organisasi: konflik atau ketidakjelasan dalam jabatan, kewajiban terhadap orang lain, tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. (3) Perkembangan karir: promosi yang terlalu banyak atau terlalu sedikit, tidak ada jaminan kerja, terhalangnya cita-cita karir. (4) Struktur dan iklim organisasi: kurangnya komunikasi yang baik, pembatasan dalam perilaku, dinamika politik di tempat kerja. (5) Hubungan dalam organisasi: interaksi yang buruk dengan atasan, rekan kerja, bawahan, serta kesulitan dalam membagikan tanggung jawab.

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan ilmu atau metode untuk mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dengan cara yang efisien dan efektif serta dapat dimanfaatkan secara optimal demi mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM berlandaskan pada konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan hanya sebagai sumber daya bisnis. Studi MSDM mengintegrasikan beberapa disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lainnya, M. Armstrong (dalam Yanis, 2019).

Beberapa definisi SDM menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Manajemen sumber daya manusia merujuk pada sejumlah strategi, praktik, dan struktur yang ditujukan untuk meningkatkan hasil organisasi dengan mengubah pandangan pekerja tentang diri mereka, pekerjaan mereka, dan posisi mereka dalam organisasi, Hasibuan (dalam Syuhada et al., 2023)
- 2) Manajemen sumber daya manusia mencakup pengembangan, penggunaan, penilaian, penghargaan, dan kepemimpinan individu yang merupakan anggota organisasi atau kelompok pekerja, Simamora (Syuhada et al., 2023)
- 3) Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi posisi, perekrutan, pengembangan, pemberian penghargaan, promosi, serta pemutusan kerja untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, sesuai dengan Dewi (dalam Syuhada et al., 2023)

- 4) Manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan seperti mengelola individu, termasuk mengumpulkan kebutuhan, merencanakan penempatan tenaga kerja, merekrut dan memilih staf, menyelenggarakan pelatihan yang diperlukan, menyiapkan sistem evaluasi kerja, dan memberikan imbalan, termasuk menetapkan skema gaji dan tunjangan non-finansial, serta membangun hubungan yang berhubungan dengan aturan di tempat kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mendorong, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan sambil memastikan kepuasan individu, menurut Rahmawati (dalam Syuhada et al., 2023)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metodologi yang digunakan adalah kualitatif, lalu menggunakan teknik pengumpulan data wawancara semi terstruktur. Dan juga dalam penelitian ini melibatkan analisis literatur, dengan memilih sejumlah jurnal yang mencakup artikel berbahasa Indonesia. Pada penelitian ini kami menggunakan aspek yang berdasarkan powell (dalam Fatonah & Husna, 2020). Ada beberapa aspek penerimaan diri, yang pertama Penerimaan fisik, penerimaan perasaan atau emosi, penerimaan kepribadian dan yang terakhir penerimaan keterbatasan diri Powell. Selanjutnya kami menggunakan skala yang sudah dibuat oleh yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Wawancara merupakan sebuah proses untuk mendapatkan informasi dengan tatap muka melalui pertanyaan dan menjawab pertanyaan antara pewawancara dan responden. (Nazir, 2013). Sedangkan pengertian narasumber secara umum adalah orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan penanya dalam wawancara (Sudiyono, 2020). Melalui metode wawancara narasumber pendapat-pendapat narasumber tersebut akan diolah dan dituangkan kembali oleh siswa dalam bentuk argumen pro dan kontra disertai alasan yang logis. Sehingga tersusun sebuah teks tanggapan kritis yang sistematis (Qodarianah, 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala Penerimaan Diri

Penerimaan diri menurut Powell mencakup beberapa aspek penting. Pertama, penerimaan fisik berarti individu menerima keadaan tubuh dan kesehatannya apa adanya, tanpa merasa tidak puas dengan penampilan atau kondisi fisiknya. Kedua, penerimaan perasaan atau emosi melibatkan kemampuan untuk menyadari dan mengontrol emosi tanpa berlebihan, sehingga individu dapat merespons situasi dengan lebih seimbang. Ketiga, penerimaan kepribadian berarti individu memiliki kesadaran akan siapa dirinya dan mampu menerima dirinya sendiri, sehingga bisa menikmati hidup tanpa perlu berpura-pura. Keempat, penerimaan keterbatasan diri adalah kemampuan untuk menerima kelemahan dan keterbatasan sebagai bagian dari diri, dan mengarahkannya ke hal yang positif. Dengan demikian, individu dapat hidup lebih realistis dan lebih puas dengan dirinya sendiri.

Pelaksanaan Wawancara

Maka dari itu berdasarkan aspek yang kami temukan kami menyusun pertanyaan wawancara, sebagai berikut:

1. Penerimaan Diri (Fisik dan Kebiasaan Diri)
 - a) Bagaimana Bapak memandang kondisi fisik dan penampilan diri saat ini dalam menjalankan tugas sebagai anggota kepolisian?

“Di dalam, kalau untuk saat ini karena sudah lama jadi polisi ya mungkin dilihat orang namanya ideal itu, kalau yang sebenarnya ideal adalah yang badannya dikurangi tinggi, dikurangi berat. Itulah yang idealnya ya. Tingginya itu mumpamanya 170, dikurangi 110

ataupun 100 berarti kalau 70 harus beratnya, kalau tingginya 170 harus beratnya ini maksimalnya 70 ataupun 65. Itulah yang idealnya. Karena dalam pekerjaan itu ya kita sebagai manusia yang sudah ditekankan, ya kita tidak ada pemaksaan ataupun rasa tekanan. Kita harus bekerja karena itu adalah daripada yang awalnya waktu saya masih muda, awalnya bercita-cita, banyak cita-cita namun yang terjadinya diterima di polisi ya kita harus mengabdikan dengan sesuai dengan pengabdian kita yang sudah kita tanda tangani sebelumnya. Siap ditempatkan dan siap bekerja sesuai perintah pimpinan dan aturan yang berlaku seperti itu.”

“Kalau paksaan itu, paksaan karena perintah pimpinan. Bukan paksaan itu namanya perintah, bukan paksaan juga tapi itu adalah aturan”

- b) Dalam kesibukan dan tekanan pekerjaan, bagaimana Bapak menyikapi pola hidup, seperti pola makan atau menjaga kesehatan diri?

“Oke kalau pola menjaga kehidupan ini adalah pertama kita sudah dilatih masuk polisi ini makan tiga kali sehari olahraga rutin Terus setelah kita bekerja yaitu tetap kita lakukan adanya olahraga pagi bangun pagi itu sudah termasuk itu soal pola hidup bangun pagi kita berarti mandi siap-siap berangkat ke kantor sebelum berangkat kita sarapan sampai di kantor melaksanakan apel rutin setiap harinya habis itu melaksanakan kegiatan di kantor ya jam waktunya istirahat ya kita istirahat itu tadi kalau ada demo ada, ada kegiatan masyarakat yang agak rame ya polisi kesannya ya kami harus tetap menjalankan pekerjaan itu”

2. Penerimaan Perasaan atau Emosi

- a. Apakah Bapak pernah merasa emosi sulit dikendalikan saat bertugas? Jika iya, bagaimana cara Bapak/Ibu menyikapi dan menenangkan diri?

“Belum pernah merasakan emosi, soalnya kalau kita emosi di lapangan itu mengakibatkan fatalnya suatu tindakan kita di lapangan. Dan kalau di kantor kita emosi itu eeeh, adalah mengakibatkan hubungan dengan rekan bekerja, rekan bekerja itu menjadi tidak bagus. Jadi, bagaimana kita eeeh, supaya tidak emosi ya kita harus tetap utamakan sistem bekerja yang baik. Kalau kita emosi itu adalah memaksakan keinginan pikiran diri sendiri, membuat emosi. Kalau emosinya karena dari diri sendiri itu harus maunya seperti ini tidak sesuai dengan aturan itulah membuat emosi. Namun, eeeh, di dalam emosi itu nanti menjadi merusak pekerjaan itu sudah pasti. Tapi bisa emosi karena pekerjaan itu tidak dilaksanakan bukan emosi namanya. Kita menegor mereka supaya pekerjaan itu sesuai dengan standar, bukan emosi.”

- b. Sejauh mana dukungan rekan kerja atau keluarga berperan dalam membantu Bapak mengelola emosi akibat tekanan pekerjaan?

“Kalau bekerja itu pasti didukung oleh keluarga.”

“Kenapa didukung? Ya kita berangkat dari rumah didoakan oleh keluarga, istri, anak, itu yang paling utama. Apabila kita sudah eeeh, didoakan dari rumah itu nyampai ke kantor ya kita paling pertama itu adalah sapa salam senyum. Nah itu selalu kita upayakan supaya hubungan pekerjaan sesama orang lain tetap berjalan, biar eeeh, antara pimpinan dengan bawahan itu harus ada komunikasi yang baik. Jangan komunikasi cuma satu arah, komunikasi dua arah. Jangan selalu karena merasa pimpinan bahasanya dia yang selalu didengar dan tidak bisa menerima masukan itulah membuat satu pekerjaan itu menjadi tidak balas ataupun tidak berjalan baik.”

3. Penerimaan Kepribadian

- a. Sejauh mana Bapak menyadari kelebihan dan kekurangan pribadi dalam menjalankan peran sebagai anggota kepolisian?

“Kelebihannya itu, kalau saya secara pribadi nih ya, cara pribadi. Kelebihannya itu apabila pekerjaan itu bisa, bisa selesai dikerjakan eeeh, dan apalagi dari kami dari Reskrim ini pekerjaan itu dari tahap mulai menerima laporan, memanggil saksi, dan menetapkan sebagai tersangka, dan perkara itu bisa tahap satu. Kemudian tidak ada kembali berkas dari Jaksa, bisa tahap dua P21 saya, sangat baik itu saya anggap. Nah itulah kebaikan itu. Namun kalau kekurangannya tadi, apabila banyak petunjuk-petunjuk yang tidak bisa terpenuhi, bingung untuk kemana mencarinya, petunjuk-petunjuk untuk eeeh, suatu-Mencari bukti. Bukti-bukti lainnya.”

- b. Bagaimana Bapak/Ibu menyikapi kritik, kegagalan, atau penilaian negatif yang muncul dalam lingkungan kerja?

“Kami sebagai polisi ini kadang kritik itu adalah untuk memperbaiki, kalau untuk membuat kepuasan itu bahwa manusia tidak ada puasnya, namun kritik itu untuk perb-- memperbaiki institusi kepolisian ya kami akan menerima tapi tidak akan langsung melakukan apa keinginan daripada orang itu. Kami menampung kritik-kritik yang dari masyarakat kami tampung dulu, mana sih yang lebih banyak kritikan dia perorangan itu atau memang kata orang kan belum tentu setiap manusia pasti beda pendapat. Pasti beda keinginan. Namun kita harus berbuat secara netral dan bagaimana tidak mengakibatkan eh orang lain menjadi korban karena kritikan seseorang. Namun kalau kritikan itu memang sesuai dengan prosedur ataupun dengan fakta hukum, ya kita berjalan dengan fakta hukum atau sesuai dengan Undang-Undang.”

4. Penerimaan Keterbatasan Diri

- a. Bagaimana pandangan Bapak terhadap keterbatasan atau kelemahan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di institusi kepolisian?

“kalau polisi ini kan bekerja sesuai dengan aturan undang-undang kepolisian tahun 2002. Kita tetap mengutamakan Harkamtikmas timas. Nah disitu kalau kritikan itu tadi, itu kan pasti orang mengkritik karena dari hatinya, bukan secara keseluruhannya, seperti itulah ya.”

- b. Apakah keterbatasan yang dimiliki pernah memengaruhi semangat kerja atau motivasi belajar, dan bagaimana Bapak/Ibu mengatasinya?

“Keterbatasan ini kalau dari pihak kepolisian, keterbatasan karena kadang-kadang daripada alat namun kan masih ada satuan yang lebih tinggi, yang nanit bisa membantu dan kita bisa bekerjasama untuk menyelesaikan suatu perkara dilapangan.”

Penerimaan diri merupakan salah satu fondasi psikologis yang sangat penting bagi individu yang bekerja dalam profesi dengan tingkat tekanan tinggi, seperti anggota kepolisian. Dalam konteks tugas kepolisian, individu tidak hanya dituntut untuk patuh pada aturan dan prosedur, tetapi juga mampu mengelola kondisi internal dirinya agar tetap stabil secara emosional, realistis dalam menilai diri, serta tangguh dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Pembahasan ini menguraikan bagaimana penerimaan diri anggota kepolisian Polsek Bekasi Utara tercermin melalui pengalaman subjektif yang diungkapkan dalam wawancara, sekaligus mengaitkannya dengan konsep-konsep teoretis penerimaan diri.

Keterkaitan Teori Dengan Hasil wawancara

1) Penerimaan Diri terhadap Kondisi Fisik dan Pola Hidup

Antara Disiplin dan Kesadaran Diri. Secara teoretis, penerimaan fisik menurut Powell dan Hurlock tidak hanya berbicara tentang kepuasan terhadap penampilan, tetapi lebih pada kemampuan individu untuk berdamai dengan kondisi tubuhnya dan memahami fungsi tubuh sebagai sarana menjalankan peran kehidupan. Dalam konteks kepolisian, tubuh bukan sekadar identitas personal, tetapi juga alat kerja utama.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan yang sudah berumur memiliki pandangan yang cukup realistis mengenai standar fisik ideal sebagai anggota kepolisian. Menariknya, standar tersebut tidak berdampak sebagai tekanan psikologis, melainkan dipahami sebagai bagian dari sistem dan konsekuensi profesi. Pernyataan informan yang menekankan bahwa “bukan paksaan, tetapi perintah dan aturan” mencerminkan penerimaan diri yang matang, di mana individu tidak memposisikan dirinya sebagai korban tuntutan organisasi, tetapi sebagai subjek yang secara sadar memilih untuk mengabdikan. Rutinitas seperti olahraga, pola makan teratur, bangun pagi, dan apel harian tidak hanya membentuk sikap disiplin, tetapi juga memperlihatkan adanya hubungan antara penerimaan diri dan tanggung jawab profesional.

Dalam hal ini, penerimaan fisik tidak berhenti pada sikap “menerima apa adanya”, melainkan diwujudkan dalam perilaku menjaga kesehatan sebagai bentuk penghargaan terhadap diri sendiri dan institusi. Hal ini sejalan dengan pandangan Helmi bahwa penerimaan diri yang sehat selalu disertai dengan dorongan untuk mengembangkan diri, bukan sekadar pasrah pada keadaan.

2) Penerimaan Emosi

Kesadaran Diri sebagai Bentuk Profesionalisme dalam teori Powell, penerimaan emosi ditandai oleh kemampuan individu untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan perasaan secara proporsional. Bagi anggota kepolisian, kemampuan ini menjadi krusial karena emosi yang tidak terkendali dapat berdampak langsung pada keselamatan diri, masyarakat, dan citra institusi.

Wawancara menunjukkan bahwa informan memiliki kesadaran emosional yang sangat kuat. Penegasan bahwa emosi di lapangan dapat berujung fatal mencerminkan pemahaman mendalam mengenai konsekuensi psikologis dan hukum dari tindakan impulsif. Menariknya, informan tidak dipungkiri adanya situasi tegang, tetapi mampu membedakan antara emosi pribadi dan tindakan profesional. Teguran terhadap anggota yang tidak bekerja sesuai standar dipahami bukan sebagai luapan emosi, melainkan sebagai bentuk teguran yang mampu membentuk tanggung jawab.

Informan menekankan peran keluarga dan relasi kerja yang sehat dalam menjaga kestabilan emosi. Doa keluarga, komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, serta budaya saling menyapa menjadi faktor penentu untuk menjaga emosional yang membantu individu tetap produktif saat bekerja. Temuan ini memperkuat pandangan Sarwono bahwa penerimaan diri tidak berdiri sendiri, melainkan tumbuh dalam ekosistem sosial yang mendukung.

3) Penerimaan Kepribadian

Menerima Diri Tanpa Menghilangkan Standar Profesional. Penerimaan kepribadian menurut Jersild dan Supratiknya berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengenali kelebihan dan kekurangan diri tanpa terjebak pada sikap menyalahkan diri atau merasa superior. Dalam profesi kepolisian, sikap ini menjadi penting karena tuntutan kinerja sering kali disertai dengan sorotan publik dan kritik sosial.

Hasil wawancara memperlihatkan bahwa informan mampu melakukan evaluasi diri secara jujur dan terbuka. Keberhasilan menyelesaikan perkara hingga tahap P21 dipandang sebagai pencapaian profesional, sementara kesulitan dalam memenuhi petunjuk penyidikan diakui sebagai

keterbatasan yang perlu dihadapi. Sikap ini menunjukkan adanya keseimbangan antara rasa percaya diri dan kerendahan hati.

Dalam menyikapi kritik, informan tidak menunjukkan penolakan emosional, tetapi menempatkan kritik dalam kerangka institusional dan hukum. Kritik yang berbasis prosedur dan fakta hukum diterima sebagai masukan, sementara kritik yang bersifat subjektif disaring secara profesional. Sikap ini mencerminkan penerimaan diri yang dewasa, di mana individu tidak menggantungkan harga dirinya sepenuhnya pada penilaian eksternal.

4) **Penerimaan Keterbatasan Diri:**

Dari Individu Menuju Sistem aspek penerimaan keterbatasan diri menjadi salah satu dimensi paling manusiawi dalam pembahasan ini. Powell menegaskan bahwa individu yang menerima dirinya akan menyadari keterbatasan sebagai bagian dari kodrat manusia. Dalam konteks kepolisian, keterbatasan tidak hanya bersifat personal, tetapi juga struktural dan sistemik.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan menyadari adanya keterbatasan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas. Namun, keterbatasan tersebut tidak dipersepsikan sebagai hambatan mutlak, melainkan sebagai tantangan yang dapat diatasi melalui koordinasi dan kerja sama lintas satuan. Sikap ini mencerminkan penerimaan diri yang adaptif, di mana individu tidak larut dalam keluhan, tetapi fokus pada solusi yang tersedia.

Penerimaan keterbatasan ini juga berperan dalam menjaga motivasi kerja. Dengan menyadari bahwa tidak semua hal berada dalam kendali pribadi, individu dapat menghindari kelelahan psikologis dan tetap menjaga semangat belajar serta berkembang.

Implikasi Praktis bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) kepolisian

Berdasarkan pembahasan di atas, terdapat beberapa implikasi praktis yang relevan bagi pengelolaan MSDM di institusi kepolisian:

- 1) Penguatan Program Kesehatan Mental dan Penerimaan Diri: MSDM kepolisian perlu mengintegrasikan materi penerimaan diri, pengelolaan emosi, dan kesadaran diri dalam pelatihan rutin, tidak hanya pada tahap pendidikan awal, tetapi juga dalam pengembangan karier berkelanjutan.
- 2) Pengembangan Kepemimpinan Humanis: Temuan menunjukkan pentingnya komunikasi dua arah dan dukungan emosional dari pimpinan. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan perlu menekankan aspek empati, keterbukaan, dan kemampuan mendengar sebagai bagian dari kompetensi kepemimpinan kepolisian.
- 3) Sistem Evaluasi dan Kritik yang Sehat: MSDM dapat merancang mekanisme evaluasi kinerja yang tidak semata-mata bersifat korektif, tetapi juga reflektif, sehingga kritik dipahami sebagai sarana pembelajaran, bukan ancaman terhadap harga diri anggota.
- 4) Pendekatan Sistemik terhadap Keterbatasan Kerja: Keterbatasan sarana sebaiknya direspons dengan kebijakan kolaboratif lintas satuan, sehingga anggota tidak merasa menanggung beban psikologis secara individual atas keterbatasan struktural.
- 5) Pelibatan Keluarga sebagai Dukungan Psikososial: Mengingat peran keluarga yang signifikan dalam menjaga stabilitas emosi anggota, MSDM dapat mengembangkan program berbasis keluarga, seperti konseling keluarga atau kegiatan kebersamaan, sebagai bagian dari dukungan kesejahteraan personel.

KESIMPULAN

Penerimaan diri merupakan aspek psikologis yang memiliki peran penting dalam mendukung kesiapan mental dan profesionalisme anggota kepolisian dalam menghadapi stres kerja dan tuntutan organisasi. Melalui penerimaan diri, individu mampu memahami kondisi dirinya secara realistis, baik dari segi fisik, emosi, kepribadian, maupun keterbatasan yang dimiliki, sehingga dapat menjalankan tugas dengan lebih stabil dan bertanggung jawab.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa anggota kepolisian Polsek Bekasi Utara memiliki penerimaan diri yang cukup baik. Hal ini tercermin dari sikap realistis terhadap standar fisik dan aturan kerja, kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi tugas yang menekan, serta keterbukaan dalam menerima kritik yang bersifat membangun. Penerimaan diri membantu individu tetap menjaga profesionalisme tanpa harus mengabaikan kondisi personal yang dialami.

Selain itu, penerimaan diri juga terlihat dalam cara anggota kepolisian menyikapi keterbatasan, baik yang bersifat personal maupun struktural. Kesadaran bahwa tidak semua kondisi dapat dikendalikan secara individu mendorong munculnya sikap adaptif, seperti kerja sama lintas satuan dan kepatuhan terhadap prosedur. Dengan demikian, penerimaan diri berfungsi sebagai faktor protektif yang membantu anggota kepolisian tetap termotivasi dan resilien dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Cirebon, U. M., Catur, U., Cendekia, I., & Cirebon, U. (2023). *MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Fatonah, & Husna, A. N. (2020). *Skala Penerimaan Diri : Konstruk Dan Analisis Psikometri*. 200–208.
- Merdiaty, N., Omar, K., Saputra, J., Bon, A. T., & Paul, T. K. (2021). *A Review of Resilience and Well-being in Human Resource Management Perspective Literature*. 4135–4149.
- Panjaitan, P. V., Akmal, M. El, & Rayan, M. Z. (2024). *Gambaran Penerimaan Diri Karyawan Yang Gagal Wawancara Tahap Akhir Di Perusahaan BUMN Overview Of Self-Acceptance of Employees Who Failed the Final Stage Interview in State-Owned Companies*. 5(1), 36–49.
- Qodarianah, F. (2023). *PENERAPAN METODE WAWANCARA NARASUMBER UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN MENULIS TEKS TANGGAPAN*. 3(2), 77–83.
- Ridha, M., Psikologi, F., Dahlan, U. A., Kapas, J., & Yogyakarta, S. (n.d.). *HUBUNGAN ANTARA BODY IMAGE DENGAN PENERIMAAN DIRI PADA MAHASISWA ACEH DI YOGYAKARTA*.
- Syuhada, W., Nugraha, A. T., Sugianto, H., & Hardikusuma, A. (2023). *Strategi Peningkatan Kualitas Pelaku UMKM di Kabupaten Bekasi*. 08(01), 73–82.
- Vandiya, V., Etikariena, A., & Kunci, K. (2018). *Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta : Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja Job Stress and Work Engagement to Private Employees : Mediation Role of Workplace Well-Being*. 6(1), 19–32.
- Wulandari, P. D., & Made, L. D. (2020). *PENGARUH PENERIMAAN DIRI PADA KONDISI PENSIUN DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KECEMASAN MENGHADAPI MASA PENSIUN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN BADUNG*. 87–99.
- Yanis, A. (2019). *KONSEP DAN PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 14(2).