

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) didirikan pada tahun 1945, personil POLRI adalah anggota polisi. POLRI pada awalnya hanya ditugaskan untuk menata keamanan dan ketertiban masa perang, bertempur melawan penjajah dan melakukan operasi militer bersama angkatan bersenjata yang lain. Namun setelah masa perang selesai, POLRI berperan sebagai salah satu alat negara dalam menjaga keamanan (sumber: polri.go.id).

“Dalam arti modern, polisi adalah suatu pranata umum sipil yang mengatur tata tertib (orde) dan hukum” (sumber: id.wikipedia.org). Jadi anggota polisi adalah anggota masyarakat yang bertanggung jawab dalam upaya mewujudkan kamtibmas, namun pada kenyataannya tidak sepenuhnya demikian. Hal ini terungkap dari fenomena yang terjadi, bahwa ada oknum anggota polisi yang justru melanggar hukum. Tabel berikut ini menyajikan beberapa kasus penyimpangan anggota POLRI pada beberapa media masa:

Tabel 1.1
Kasus Penyimpangan Anggota Polisi

Kasus	Tahun	Sumber Berita
Anggota Poltabes Semarang, dicopot dari jabatan karena salah menggerebek yang akibatnya korban meninggal.	2003	suaramerdeka.com
Anggota Polres Musi Banyuasin melakukan pelecehan seksual terhadap tahanan wanita.	2007	berita-muba.blogspot.com
Anggota Yonif TNI AD 147 PP Manggar bersinggungan dengan sejumlah Anggota Polres Belitung Timur.	2008	kompas.com
15 anggota POLRI disidang karena salah tangkap dan penyiksaan dalam pemeriksaan di Mapolsek Bandar Kedungmulyo.	2009	kompas.com
Tiga Brigadir anggota Polresta Bandung Tengah terbukti menggunakan zat psikotropika dan memakainya bersama-sama.	2009	Pikiran Rakyat, 3 Oktober 2009

Penyimpangan tersebut, hanya sebagian kecil dari penyimpangan lainnya yang terekspose ke media. Bahkan dalam situs resmi Polda Jabar (www.lodaya.web.id) disebutkan bahwa selama tahun 2008, Mabes Polri memecat 246 anggotanya karena berbagai kasus. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pelanggaran yang dilakukan memang berat, karena konsekuensinya berupa pemecatan. Pelanggaran yang anggota polisi lakukan merupakan penyimpangan perilaku, dimana seharusnya anggota polisilah yang bertugas untuk menindak masyarakat yang berperilaku menyimpang.

Mengenai penyimpangan polisi, Barker dan Carter (1999: 4) menyatakan bahwa penyimpangan perilaku polisi merupakan gambaran umum tentang kegiatan petugas polisi yang tidak sesuai dengan wewenang resmi petugas, wewenang organisasi, nilai dan standar perilaku sopan. Banyaknya penyimpangan yang terjadi menurut Kunarto (Barker&Carter, 1999: vii) menandakan manajemen organisasi yang tidak efisien, dan hal ini merupakan tanggung jawab organisasi polisi. Semakin banyak anggota yang menyimpang berarti semakin buruk manajemen dan fungsi pengawasannya.

Manusia adalah unsur terpenting dari organisasi. Studi terbaru tentang perilaku organisasi menggaris bawahi bahwa manusia adalah penggerak roda organisasi (Kunarto, 1999a: 1-2). Dalam konteks Kepolisian Indonesia, organisasi yang dimaksud adalah POLRI, dan roda penggeraknya adalah anggota polisi. Maka dari itu, perilaku anggota polisi dapat mempengaruhi citra POLRI. Penyimpangan yang anggota polisi lakukan, dapat membuat citra polisi menjadi buruk karena penyimpangan tersebut merupakan bentuk pelanggaran disiplin, Kunarto (1997:12) mengklasifikasikan pelanggaran disiplin anggota polisi sebagai berikut:

1. Tidak jujur.
2. Tidak masuk, mangkir, bolos.
3. Penampilan yang lusuh, dekil.
4. Penyalahgunaan peralatan (tidak terpelihara dengan baik).
5. Tidak membayar berbagai tagihan.
6. Terlambat hadir – juga terlambat mikir.
7. Berbagai tindak kemalasan.
8. Tindakan yang tidak pantas dilakukan oleh seorang polisi.
9. Menimbulkan kesulitan/kerugian dinas.
10. Pura-pura sakit/kemalangan.
11. Hilangnya penguasaan diri.
12. Membangkang perintah atau melawan atasan.

Citra polisi yang buruk tidak hanya terjadi di Indonesia saja, namun terjadi pula di negara maju lainnya. Menurut Kunarto (Snibbe dan Snibbe, 1999: xi) seluruh aparat kepolisian di Negara maju, sekarang ini diteropong tajam oleh masyarakatnya, karena pada kenyataannya hampir seluruh kekuatan kepolisian tindakannya dinilai tidak profesional, efektif dan efisien. Dengan kata lain rusaknya citra POLRI disebabkan oknum anggota polisi yang tidak mampu menjadi polisi yang mampu menjalankan tugas pokoknya. “Tugas pokok Polri sebagai pemelihara kamtibmas dan penegak hukum akan dicapai dengan baik jika POLRI dapat menjalankan fungsinya yang utama yaitu melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat” (sumber: polreskotacimahi.com).

Pencapaian misi menuju polisi yang ideal, membutuhkan perjuangan yang penuh rintangan, namun tidak mustahil untuk diwujudkan. Polisi yang ideal jika ditilik dari sudut pandang kepolisian, adalah polisi yang melaksanakan tugas berdasarkan kode etik kepolisian (panduan bagi anggota polisi dalam bertugas).

Salah satu penyebab penyimpangan yang terjadi di lingkungan kepolisian disinyalir akibat rendahnya kecakapan emosi anggota polisi. Hal tersebut dinyatakan oleh Kunarto (1997: 192), bahwa “problema dasar POLRI (mungkin juga di semua

jajaran Birokasi Republik ini) itu adalah krisis moral, krisis kecerdasan perasaan.” Kecerdasan perasaan yang dimaksud adalah Kecerdasan Emosi. Mengingat “tugas dan pekerjaan polisi memang potensial diselewengkan dan disalahgunakan” (Kunarto dalam Barker dan Carter, 1999: vii).

Penjelasan tersebut menyiratkan bahwa peran kecerdasan dan kecakapan emosi di tempat kerja sangatlah penting, terutama dalam pekerjaan sebagai anggota polisi. Penyebabnya adalah pengetahuan kepolisian yang diasosiasikan dengan IQ, tidak akan optimal manfaatnya jika tidak disertai dengan kecerdasan emosi yang diwujudkan dalam bentuk kecakapan emosi. Sebagai contoh, ketika anggota polisi mengamankan demonstrasi yang berakhir ricuh, dibutuhkan kecakapan emosi berupa pengendalian emosi, sehingga anggota polisi yang bertugas, dapat menenangkan aksi brutal demonstran. Pentingnya kecerdasan dan kecakapan emosi dalam dunia kepolisian, diungkapkan oleh Murbandono (Kunarto, 1997: 192) sebagai berikut:

Pertama IQ itu akan tidak berguna kalau tidak dilengkapi dengan kecerdasan perasaan (EQ), kedua, EQ yang mendasari tingkat kemampuan membawa diri itu bisa diukur (kuantitatif), Ketiga, selama ini orang hanya menggarap kecerdasan akal dan tidak menggarap kecerdasan perasaan. Padahal sa’at ini lebih-lebih di masa datang otak emosional itu akan lebih domain dari otak akal, Keempat, manusia ber-EQ tinggi adalah manusia yang berperilaku serba pas secara sosial (yang ber-IQ tinggi belum tentu), kelima, banyak masalah (sosial, budaya, lebih-lebih ekonomi dan politik) yang serba ruwet dan aneh di Indonesia ini jangan-jangan disebabkan oleh EQ kita yang amat rendah; sebaiknya pendidikan di Indonesia jangan enersinya terkuras untuk pencerdasan akal saja, harus juga diarahkan pada pencerdasan perasaan.

Contoh lain, ketika melakukan razia lalu lintas, dibutuhkan kecakapan emosi dalam memelihara norma kejujuran. Ketika ada pengendara kendaraan yang melanggar aturan, polisi yang memiliki kecakapan tersebut, tidak akan meminta “uang damai”. Jika diberi “uang damai” oleh pengendarapun, akan ditolaknya.

Pentingnya peran kecakapan emosi, diungkapkan oleh Kunarto (1999: 2), menurutnya “pembinaan manusia dalam suatu organisasi meliputi banyak hal, diantaranya aspek emosi, persepsi, nilai, sikap kepuasan kerja, motivasi dan sebagainya”. Jadi dalam pembinaan anggota polisi, tidak hanya pengetahuan dan keterampilan berbasis kepolisian saja yang dibutuhkan, namun juga dibutuhkan pembinaan yang berkaitan dengan aspek emosi sebagai penyeimbangannya. Agar dapat tercipta figur anggota polisi yang ideal dan profesional, sehingga citra baik anggota polisi dapat terwujud.

Salah satu upaya pengawasan yang dapat dilakukan adalah dengan pengidentifikasian kecakapan emosi anggota polisi, mengingat peran pentingnya dalam menentukan keberhasilan anggota polisi di tempat bertugas, apapun jabatannya. Kunarto (1997: 192) lebih lanjut menyatakan:

karena kecerdasan perasaan itu ternyata bisa diukur, untuk ini kiranya POLRI dapat berinisiatip untuk memiliki file tentang intensitas EQ dari para anggotanya. Berdasarkan data itu dapat dilakukan usaha-usaha untuk peningkatannya, melalui sistem Pendidikan dan Latihan (DIKLAT) yang selama ini telah dikembangkan.

Pernyataan Kunarto tersebut menyiratkan bahwa pihak POLRI belum memiliki instrumen untuk mengukur kecakapan emosi, yang menurutnya dapat menjadi rujukan dalam pengembangan sistem DIKLAT POLRI. Belum tersusunnya instrumen khusus yang ditujukan untuk mengukur kecakapan emosi di lingkungan kepolisian juga diketahui berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang psikolog Kepolisian Daerah Jawa Barat (Polda Jabar), Ine Dewi Kania, Psi. Padahal Masriadi (2003: iii, 7) dalam penelitiannya menyimpulkan “peningkatan profesionalisme dan kemandirian Polri dipengaruhi oleh manajemen strategis sumber daya manusia. Semakin optimal manajemen strategis, maka semakin

meningkat profesionalisme dan kemandirian POLRI.” Menurut Masriadi manajemen strategis sumber daya manusia salah satunya dapat diupayakan melalui evaluasi sumber daya manusia.

Upaya mengidentifikasi kecakapan emosi anggota polisi adalah salah satu bentuk pelaksanaan evaluasi sumber daya manusia melalui pendekatan psikologi. Identifikasi kecakapan emosi dapat dilakukan dengan melakukan pengukuran kecakapan emosi anggota polisi melalui sebuah instrumen atau skala psikologi. Kecakapan emosi sebagai kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi dapat menjadikan anggota polisi sukses dalam pekerjaannya. Karena kecakapan emosi menjadikan anggota polisi mampu mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, serta mampu mengelola dan memotivasi diri sendiri.

Kecakapan emosi, sebagai salah satu dari sekian banyak atribut psikologis yang disinyalir dapat meningkatkan kecakapan efektifitas organisasi, sebaiknya dikembangkan dalam bentuk suatu diklat di kepolisian. Sebelum diklat dilaksanakan, akan lebih efektif jika sebelumnya pihak kepolisian sudah memiliki gambaran atau profil kecakapan emosi anggota polisi, sehingga diklat yang dikembangkan dapat disesuaikan. Profil kecakapan emosi dapat diketahui melalui instrumen yang khusus ditujukan untuk mengukur kecakapan emosi. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengukur kecakapan anggota polisi, sehingga peneliti menetapkan penelitian berjudul “Pengembangan Alat Ukur Kecakapan Emosi Pada Aspek Pribadi Anggota Polisi”.

Penelitian ini akan menghasilkan alat ukur yang baku (*standardized*). Alat ukur tersebut dapat digunakan di kalangan kepolisian untuk mengukur kecakapan emosi anggotanya. Hasil pengukuran berupa profil kecakapan emosi anggota polisi, dapat

dijadikan data awal untuk mengevaluasi anggota polisi serta dasar dalam program pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian. Alat ukur tersebut diharapkan dapat memberi kontribusi dalam terciptanya figur anggota polisi yang ideal, profesional dan sukses, yaitu yang memiliki kecakapan emosi dan secara tidak langsung diharapkan dapat memperbaiki citra dan mengubah perilaku anggota polisi menuju arah yang lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini berusaha menyusun alat ukur kecakapan emosi yang baku. Alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur kecakapan emosi anggota polisi. Alat ukur yang dimaksud disebut sebagai Skala Kecakapan Emosi Anggota Polisi (SKEAP). SKEAP didasarkan pada konstruk Kecakapan Emosi yang dikembangkan oleh Goleman. Menurut Goleman (1999:42-43) kecakapan emosi terbagi dua, yaitu kecakapan pribadi dan sosial. Kecakapan pribadi adalah kecakapan individu dalam mengelola diri sendiri, sedangkan kecakapan sosial adalah kecakapan individu dalam menangani suatu hubungan. Penelitian ini membatasi pengukuran variabel kecakapan emosi untuk mengetahui profil kecakapan pribadi saja. Jadi yang dimaksud kecakapan emosi dalam penelitian ini adalah kecakapan individu dalam mengelola diri sendiri. SKEAP akan terbagi menjadi tiga subskala, yang masing-masing bertujuan untuk mengukur:

- a. Kesadaran diri, ialah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya, dan intuisi. Kesadaran diri terdiri dari tiga dimensi, diantaranya kesadaran emosi, penilaian diri yang akurat, dan percaya diri.

- b. Pengaturan diri, ialah mengelola kondisi, impuls, dan sumberdaya diri sendiri. Pengaturan diri terdiri dari lima dimensi, diantaranya kendali diri, sifat dapat dipercaya, kewaspadaan, adaptibilitas, dan inovasi.
- c. Motivasi, ialah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran. Motivasi terdiri dari empat dimensi, diantaranya dorongan prestasi, komitmen, inisiatif dan optimisme.

SKEAP dikembangkan dalam bentuk skala likert, jadi nantinya responden akan diberikan sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan hal-hal yang terjadi sehari-hari. Setiap pernyataan terdiri dari empat pilihan jawaban. Setiap responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan perilaku maupun karakter responden. Penelitian ini meliputi pengembangan, uji coba, dan analisis terhadap SKEAP yang bertujuan untuk membuat alat ukur baku mengenai kecakapan emosi anggota polisi yang teruji validitas dan reliabilitasnya. Jadi pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah “bagaimanakah proses pengembangan skala kecakapan emosi anggota polisi yang baku?”.

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk menghasilkan alat ukur kecakapan emosi bagi anggota polisi, yang selanjutnya disebut Skala Kecakapan Emosi Anggota Polisi (SKEAP) yang baku (teruji validitas dan reliabilitasnya). Demi terwujudnya tujuan umum, dirumuskan tujuan khusus sebagai berikut :

1. Menetapkan ruang lingkup SKEAP
2. Menyusun SKEAP

3. Mengujicobakan SKEAP
4. Menetapkan pola penyekoran SKEAP
5. Menguji validitas SKEAP
6. Menguji reliabilitas SKEAP
7. Menyusun SKEAP bentuk akhir berdasarkan data hasil penelitian
8. Menyusun norma SKEAP berdasarkan data hasil penelitian
9. Menyusun manual SKEAP berdasarkan data hasil penelitian

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini bagi bidang akademik berupa:

1. Tambahan wawasan dalam bidang psikometri di kalangan mahasiswa Jurusan Psikologi UPI.
2. Sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat pada bidang psikometri terutama dalam pengembangan alat ukur psikologi.

Manfaat penelitian ini bagi bidang praktis berupa:

1. Hasil pengukuran berupa profil kecakapan emosi anggota polisi, bermanfaat sebagai acuan bagi pihak kepolisian dalam mengembangkan program pembinaan spesifik bagi anggotanya.
2. Manual SKEAP yang dihasilkan dapat dimanfaatkan sebagai salah satu upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia di pihak kepolisian.

Manfaat bagi peneliti selanjutnya berupa:

1. Sumber acuan dalam pengembangan alat ukur kecakapan emosi bagi anggota polisi. SKEAP dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mengukur kecakapan emosi anggota polisi yang dikhususkan bagi jabatan maupun pangkat tertentu.

2. SKEAP yang dapat dikembangkan lebih lanjut pada subjek penelitian di luar lingkungan kepolisian, sehingga manfaatnya lebih luas.

E. Asumsi Penelitian

Penelitian ini dilandasi oleh beberapa anggapan dasar, diantaranya:

- a. Kecakapan emosi sangat berpengaruh pada performa kinerja anggota polisi, maka dari itu kecakapan emosi menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan anggota polisi sebagai individu, dan sebagai anggota POLRI.
- b. Belum tersusunnya alat ukur untuk mengidentifikasi kecakapan emosi anggota polisi di lingkungan POLRI.
- c. Profil kecakapan emosi anggota polisi dapat dijadikan acuan oleh Polres Kota Cimahi dalam mengembangkan program pembinaan spesifik bagi anggotanya di masa mendatang.
- d. SKEAP dikatakan sebagai alat ukur yang baku (*standardized*) jika berdasarkan hasil analisis, memenuhi kriteria valid dan reliabel.

F. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksperimen. Dikatakan sebagai metode eksperimen karena dalam penelitian ini ada pemberian perlakuan yaitu serangkaian aturan dan ketentuan khusus yang dijadikan panduan dalam mengembangkan item-item dalam SKEAP. Selain itu perlakuan berupa serangkaian analisis yang digunakan dalam proses pembakuan SKEAP, sehingga dihasilkan SKEAP bentuk akhir yang sifatnya baku.

2. Sampel dan Responden

Sampel awal penelitian ini yaitu 100 item SKEAP yang selanjutnya akan dianalisis. Berdasarkan hasil analisis menggunakan aturan atau kriteria tertentu, diperoleh sampel akhir penelitian yaitu 44 item SKEAP. Responden penelitian ini adalah anggota polisi yang berdinasi di wilayah tugas Polres Kota Cimahi. Uraian ini, akan dijelaskan lebih lanjut pada Bab III.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa alat ukur yang dapat mengukur kecakapan emosi anggota polisi, yaitu SKEAP. SKEAP dikembangkan berdasarkan konstruk Daniel Goleman mengenai dimensi-dimensi kecakapan emosi pada aspek pribadi. SKEAP merupakan alat ukur yang disajikan dalam bentuk skala Likert. Uraian mengenai proses penyusunan, penilaian, uji coba, dan analisis SKEAP akan diuraikan lebih lanjut pada Bab III.

4. Analisis Data

Data hasil penelitian akan diolah dan dianalisis menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* versi 2007 dan *Statistical Program for Social Science for Windows* (SPSS) versi 17. Teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya menetapkan sistem penyekoran (*scoring*), menguji validitas, menguji reliabilitas, agar selanjutnya dapat disusun manual, norma, serta SKEAP bentuk akhir. Penjelasan mengenai teknik pengolahan dan analisis, akan dijelaskan lebih lanjut pada Bab III.