

HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DENGAN SIKAP ANGGOTA POLISI SEKTOR POLRES PURBALINGGA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA

Oleh :
Yunis A.N*)
Pambudi Rahardjo**)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara regulasi emosi dengan sikap anggota polisi sektor Polres Purbalingga terhadap efektifitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi penelitian adalah anggota polisi sektor yang berdinass di masing-masing polsek diseluruh jajaran Polres Purbalingga. Teknik analisis data dengan menggunakan teknik korelasi product moment pearson. Hasil analisis data diperoleh $r_{hitung} = 0,629$ dan $r_{tabel} 1\% = 0,296$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi yang sangat signifikan antara regulasi emosi dengan sikap terhadap efektifitas kerja, dimana semakin tinggi regulasi emosi maka akan semakin baik pula sikap terhadap efektifitas kerjanya dan sebaliknya semakin rendah regulasi emosi maka akan semakin buruk pula sikap terhadap efektifitas kerja.

Kata Kunci : regulasi emosi, sikap, efektifitas kerja

PENDAHULUAN

Instansi atau organisasi merupakan wadah interaksi berbagai komponen, diantaranya: sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya fisik dan juga sumber daya informasi. Interaksi tersebut merupakan proses yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Pada umumnya instansi tersebut selalu berusaha memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan memperbaiki serta meningkatkan kemampuan mengorganisasi untuk menunjukkan bahwa sumber daya yang ada memiliki efektifitas kerja yang tinggi, karena tercapai tidaknya tujuan organisasi atau instansi dapat diukur dengan efektifitas kerja karyawan atau anggotanya.

Efektifitas kerja yang memuaskan akan dapat dicapai secara maksimal apabila anggotanya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Terjalannya kerjasama antara individu dalam suatu instansi memberikan peluang untuk mengaktualisasikan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kesempatan ini harus diselaraskan dengan tuntutan dan harapan akan efektifitas kerja yang maksimal bagi instansi atau organisasi yang ditempati.

*) Alumni Fakultas Psikologi – Univ. Muhammadiyah Purwokerto. Bekerja di Polsek Karangreja- Purbalingga.

***) Dosen Fakultas Psikologi – Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Menurut Schein (dalam Tika, 2006), efektifitas kerja merupakan kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, memelihara dan tumbuh, lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya. Secara umum efektifitas kerja hakikatnya adalah tingkat ketepatan perwujudan kerja terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditetapkan, baik ketepatan terhadap waktu, kualitas atau kuantitasnya, sesuai kapasitas dan potensinya dengan cara yang cepat, murah, dan efisien.

Pembentukan efektifitas kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal merupakan faktor yang datang dari luar antara lain pengawasan, kebijakan, dan praktek manajemen. Sedangkan faktor internal, merupakan faktor terpenting atas efektifitas, yaitu faktor individu itu sendiri, dimana tingkah laku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangai tujuan organisasi. Hal ini merupakan hal yang penting, namun biasanya jarang mendapatkan perhatian terutama untuk level bawah atau level staff. Individu-individu ini adalah salah satu bagian terpenting dalam organisasi atau instansi. Mereka membutuhkan relasi interpersonal yang lebih tinggi, karena jumlah mereka yang biasanya relatif banyak, sehingga potensi munculnya konflik kemungkinan terjadi semakin besar (Steers, 1990).

Banyak keluhan dari masyarakat mengenai masalah yang berkaitan dengan efektifitas kerja baik yang ditujukan pada aparat Pemda, instansi pemerintah lain dan tidak luput pula Polisi. Keluhan terhadap polisi itu akan menjadi kritik yang mau tidak mau polisi akan menerimanya, Polisi hendaknya bersikap terbuka meskipun banyak bagian dari kritik itu benar dan memang ada beberapa anggota polisi yang tidak mencerminkan sebagai anggota Polisi. Polisi sebagai institusi harus yakin bahwa masih banyak anggota polisi yang baik dan berniat untuk mengabdikan dengan budi yang luhur. Menurut Rahardjo (2000) Sosok Polisi yang ideal adalah polisi yang cocok masyarakat. perilaku polisi adalah wajah hukum sehari-hari.

Fungsi polisi dalam struktur kehidupan masyarakat sebagai pengayom masyarakat, penegakkan hukum, mempunyai tanggung jawab kusus untuk memelihara ketertiban masyarakat dan menangani kejahatan baik dalam bentuk tindakan terhadap kejahatan maupun bentuk pencegahan kejahatan agar para anggota masyarakat dapat hidup dan bekerja dalam keadaan aman dan tenteram (Bahtiar, 1994). Dengan kata lain kegiatan-kegiatan polisi adalah berkenaan dengan sesuatu gejala yang ada dalam kehidupan sosial dari sesuatu masyarakat yang dirasakan sebagai beban/ gangguan yang merugikan para anggota masyarakat tersebut (Suparlan, 1999). Untuk mewujudkan rasa aman itu mustahil dapat dilakukan oleh polisi saja, mustahil dapat dilakukan dengan cara-cara pemolisian yang konvensional yang dijalankan oleh birokrasi yang rumit, mustahil terwujud melalui perintah-perintah yang terpusat tanpa memperhatikan kondisi setempat yang sangat berbeda dari tempat yang satu dengan tempat yang

lain. Untuk mencapai pemolisian yang efektif diperlukan gaya pemolisian yang dilandasi dengan ilmu pengetahuan sehingga dapat menyesuaikan dengan corak masyarakat dan kebudayaan serta lingkungan yang dihadapinya.

Efektifitas kerja ini sangat dipengaruhi oleh individu yang akan menjalankannya, tidak hanya faktor kompetensinya saja yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja seseorang. Terbukti banyak faktor seperti persepsi, sikap, kompetensi emosi, dan motivasi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Menurut Patton (2002), kompetensi atau peran emosi merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan efektifitas kerja seseorang dalam kerjanya. Kompetensi emosi meliputi : mengelola emosi, mengidentifikasi emosi begitu merasakannya, mengenal emosi-emosi orang lain, merasakan empati, motivasi, disiplin dan keseimbangan.

Sehubungan dengan itu, Fattah (2000) mengemukakan bahwa efektivitas kerja dapat diukur dari produktivitas, derajat kepuasan, kreativitas, dan intensitas emosi. Terdapatnya faktor kompetensi atau peran emosi yang menurut Patton (2002) adalah faktor paling penting dalam menentukan efektifitas kerja, berarti menuntut seseorang untuk dapat meregulasi atau mengendalikan emosinya.

Frijda (1990), juga menyatakan bahwa seseorang tidak hanya memiliki emosi, tetapi juga perlu mengatur emosi mereka, dalam arti mereka perlu mengambil sikap terhadap emosi mereka dan menerima konsekuensi dari tindakan emosi mereka. Regulasi emosi merupakan cara individu mempengaruhi emosi apa yang mereka miliki, kapan mereka merasakannya, dan bagaimana mereka mengalaminya atau mengekspresikan emosi tersebut (Gross, 1999).

Beberapa kasus yang menunjukkan ketidakmampuan polisi dalam mengendalikan atau mengatur emosinya dapat dilihat seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Kompolnas (Komisi Kepolisian Nasional) yang dilakukan pada tahun 2008 kepada Polisi di seluruh wilayah Indonesia, data pelanggaran oleh anggota polisi yang dapat dicatat adalah 164 kasus, dari jenis pelanggarannya yaitu; penganiayaan = 47 kasus (28,7%), Narkoba = 25 kasus (15,2%), atensi terhadap pimpinan = 18 Kasus (11%) pengerusakan dan perkelahian = 14 kasus (8,5%), pemerasan = 14 kasus (8,5%), pencurian = 7 kasus (4,3%), lain- lain = 39 kasus (23,7%). Disini terlihat Penganiayaan terdapat pada rangking pertama sedangkan kasus pengerusakan dan perkelahian mendapatkan ranking ke empat sementara kedua kasus tersebut sangat erat kaitannya dengan regulasi emosi anggota Polisi. Kasus pidana yang menonjol adalah penganiayaan yang dilakukan oleh anggota berpangkat Bripda / Briptu, diduga penyebabnya adalah jiwa muda dan pengendalian emosi yang masih labil dan tampil arogan. Kasus perkelahian yang melibatkan anggota Polisi dengan TNI atau dengan masyarakat umum lebih dilatar belakangi karena faktor ketersinggungan atas tindakan Polri di lapangan dan faktor dendam.

Regulasi itu sendiri merupakan bentuk kontrol yang dilakukan seseorang terhadap emosi yang dimilikinya. Regulasi dapat mempengaruhi perilaku dan pengalaman seseorang. Hasil regulasi dapat berupa perilaku yang ditingkatkan, dikurangi, atau dihambat dalam ekspresinya. Regulasi emosi berasal dari sumber sosial. Sumber sosial ini merupakan bagian dari minat terhadap orang lain dan norma-norma dari interaksi sosial (Frijda, 1990).

Regulasi emosi juga mempengaruhi pembentukan kepribadian dan menjadi sumber penting bagi perbedaan individu. Misalnya, seseorang tetap tenang walaupun dalam situasi tertekan, sedangkan individu lainnya siap 'meledak' bagaikan gunung api (Gross, 1999). Regulasi emosi tidak bisa terlepas dari kehidupan manusia. Kesadaran atau proses kognitif membantu individu mengatur emosi-emosi atau perasaan-perasaan, dan menjaga emosi tersebut agar tidak berlebihan, misalnya setelah atau sedang mengalami stress (Garnefski, Kraaj & Spinhoven, 2001).

Reivich dan Shatté (2002, dalam wikipedia.com) juga mengemukakan dua hal penting yang terkait dengan regulasi emosi, yaitu ketenangan (*calming*) dan fokus (*focusing*). Individu yang mampu mengelola kedua keterampilan ini, dapat membantu meredakan emosi yang ada, memfokuskan pikiran-pikiran yang mengganggu dan mengurangi stress.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan sikap anggota polisi sektor Polres Purbalingga terhadap efektifitas kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi, sampel dan teknik sampling

Dalam penelitian ini jumlah populasi sebesar 301 orang dan sampel sebesar 75 orang anggota Polisi Sektor yang termasuk dalam wilayah jajaran Polres Purbalingga. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *simple random sampling*.

Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan datanya menggunakan skala sikap terhadap efektifitas kerja dan skala regulasi emosi.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data yang berkaitan dengan tujuan penelitian yang menghubungkan antara regulasi emosi dengan sikap terhadap efektifitas kerja, maka akan digunakan rumus korelasi *product moment pearson*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment pearson*, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara regulasi emosi dengan sikap terhadap efektifitas kerja anggota polisi sektor Polres Purbalingga. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ 1% ($0,629 > 0,296$) yang berarti semakin tinggi regulasi emosi maka akan semakin baik pula sikap terhadap efektifitas kerja anggota polisi tersebut, begitu pula sebaliknya semakin rendah regulasi emosi maka akan semakin buruk sikap terhadap efektifitas kerja anggota polisi tersebut.

Regulasi emosi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengelola, mengatur emosi atau perasaan, dan mengendalikan emosi yang dimiliki, dirasakan, alami agar sesuai dengan rangsangan yang ditentukan. Regulasi emosi juga merupakan kemampuan individu dalam menahan gejala emosional dengan meredam rasa tertekan, menyeimbangkan, mengalihkan emosi termasuk hal-hal yang tidak menyenangkan dimana seorang individu tersebut mampu untuk menyalurkan emosinya terhadap hal-hal yang positif.

Sikap terhadap efektifitas kerja adalah pencapaian unjuk kerja yang maksimal yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang dimiliki, serta sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga memudahkan tercapainya tujuan. Peran polisi sebagai penegak hukum, pemeliharaan keamanan dan ketertiban, memberikan perlindungan pengayoman dan pelayanan terhadap anggota masyarakat senantiasa selalu berhadapan dengan situasi yang berbagai macam bentuk termasuk berbagai macam tekanan yang timbul dari dalam atau dari luar instansi Kepolisian sehingga dapat mengakibatkan naik turunnya kestabilan emosi, oleh karena itu setiap anggota polisi selalu dituntut untuk dapat meregulasikan emosi dengan baik sehingga dapat menunjang kerjanya menjadi efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Patton (2002) yang menyatakan bahwa kompetensi emosi merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan efektifitas kerja seseorang ketika ia bekerja. Kompetensi emosi meliputi : mengelola emosi, mengidentifikasi emosi begitu merasakannya, mengenal emosi-emosi orang lain, merasakan empati, motivasi, disiplin dan keseimbangan. Sehubungan dengan hal itu, Fatah (2000) mengemukakan bahwa efektifitas kerja dapat diukur salah satunya dari intensitas emosi seseorang. Hasanat dalam Prawitasari (2003), mengemukakan hasil penelitiannya bahwa latihan ekspresi senyum yang berusaha mengganti ekspresi sedih pada subjek depresi menghasilkan emosi bahagia sebagai pengganti emosi sedih, sehingga mengurangi tingkat depresi yang dialami subjek. Hal itu dikarenakan subjek merasa senang, lega, dapat mengurangi kejengkelan, masalah tidak berlarut-larut,

dan hidup menjadi lebih ringan. Selain itu subjek juga merasa hidup semakin bergairah, penuh semangat, dan dapat mengerjakan tugas dengan lancar.

Berdasarkan distribusi frekuensi regulasi emosi menunjukkan 6,667% (5 subjek) memiliki regulasi emosi tinggi, 85,333% (66 subjek) memiliki regulasi emosi sedang, dan 5,333% (4 subjek) memiliki regulasi emosi rendah. Berdasarkan distribusi frekuensi skor skala sikap terhadap efektifitas kerja menunjukkan 6,667% (5 subjek) memiliki skor sikap terhadap efektifitas kerja tinggi, 85,333% (66 subjek) termasuk dalam kategori sedang, dan 5,333% (4 subjek) sisanya termasuk dalam kategori rendah.

KESIMPULAN

Hasil analisis data menunjukkan $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,01$) berarti ada korelasi yang sangat signifikan antara regulasi emosi dengan sikap terhadap efektifitas kerja. Hasil analisis data juga menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,629 > 0,296$), ini berarti adanya hubungan positif antara regulasi emosi dengan sikap anggota polisi sektor Polres Purbalingga terhadap efektifitas kerja sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada korelasi yang sangat signifikan antara regulasi emosi dengan sikap terhadap efektifitas kerja. Semakin tinggi kemampuan regulasi emosi seorang anggota polisi maka semakin tinggi pula tingkat sikap terhadap efektifitas kerja anggota polisi tersebut dan sebaliknya semakin rendah kemampuan regulasi seorang anggota polisi maka semakin rendah pula sikap terhadap efektifitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fattah, N. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Frijda, N.H. (1990). *The Emotion*. Paris, Cambridge: Cambridge University Press
- Garnefski, N., V. Kraaj, & P. Spinhoven,.(2001). *Personality and Differences 30*. Netherland: Pergamon
- Gross, J.J. (1999). *Emotion and Emotion Regulation. Dalam L.A. Pervin & O.P. John (Ed.), Theory And Research (2nd edition)*. New York: Guilford
- Patton, P., (2002). *EQ: Pengembangan Sukses Lebih Bermakna*. Jakarta: Mitra Media

Prawitasari, J. E, dkk. (2003). *Psikoterapi: Pendekatan Konvensional dan Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar dan Unit Publikasi Fakultas Psikologi UGM

Steers, R. M. (1990). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga

Tika, M. P. (2006). *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Bumi Aksara .