

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
PROFESIONALISME PADA POLISI FUNGSI SAMAPTA
KEPOLISIAN WILAYAH KOTA BESAR SEMARANG



SKRIPSI

Disusun Oleh :

Dwi Susanti

M2A 002 032

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
MARET 2007

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
PROFESIONALISME PADA POLISI FUNGSI SAMAPTA
KEPOLISIAN WILAYAH KOTA BESAR SEMARANG

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro untuk
Memenuhi sebagai Syarat Mencapai Derajat Sarjana psikologi



SKRIPSI

Disusun Oleh :

Dwi Susanti

NIM : M2A002032

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
MARET 2007

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro untuk
Memenuhi Sebagian Syarat Guna Mencapai
Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

Mengesahkan
Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Diponegoro

Drs. Karyono, M.Si

Dewan Penguji

1. Annastasia Ediati, S.Psi., M.Sc.
2. Tri Rejeki Andayani, S.Psi., M.Si.
3. Dra. Sri Hartati, M.S.

Tanda Tangan

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya sederhana ini kusembahkan untuk
Bapak dan Ibu tercinta, Kakak dan Adikku tersayang, Azisku tercinta serta orang-
orang yang kusayangi
atas cinta, kasih sayang, dukungan, bantuan, pengertian, serta doa yang selalu menyertai
langkahku*

MOTTO

*Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang bertaqwa dan
orang-orang yang berbuat kebaikan*

(QS. An Nahl: 128)

*Ridho Allah terletak pada keridhoan kedua orang tua, dan
murka Allah terletak pada kemurkaan keduanya*

(HR. Tarmidzi dan Hakim)

*Dan janganlah kamu memalingkan mukamu dari manusia (karena sombong) dan
janganlah kamu berjalan di muka bumi dengan angkuh.*

*Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong
lagi membanggakan diri.*

(QS. Luqman : 18)

Ketekunan merupakan unsur terbesar untuk meraih sukses

(Henry Wadsworth L.)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas rahmat, hidayah, kemudahan-kemudahan, kasih sayang dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. *Alhamdulillah Rabbil Alamin.*

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, dan dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Drs. Karyono, M.Si, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang.
2. Tri Rejeki Andayani, S.Psi, M.Si, selaku pembimbing utama yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan dorongan yang sangat berarti bagi penulis.
3. Anita Listiara, S.Psi., selaku dosen pembimbing pendamping yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan dorongan yang sangat berarti bagi penulis.
4. Nofiar A.P., S.Psi., M.Si., selaku dosen wali, atas bimbingan, arahan, kesabaran dan ketabahannya dalam mendampingi penulis sejak dari awal penulis menimba ilmu hingga saat ini.
5. Seluruh staf pengajar Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro atas segala bekal, ilmu, nasehat dan motivasi yang

telah diberikan kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran UNDIP.

6. Kepala Satuan Samapta yang telah memberikan ijin dan bimbingan selama penulis melakukan penelitian.
7. Bapak Aris, Bapak Parno, dan seluruh staf administrasi Satuan Samapta Polwiltabes Semarang yang selalu membantu penulis selama penelitian.
8. Pak Rudi, Pak Jajar, dan Pak Alil selaku komandan pleton Dalmas Polwiltabes Semarang yang telah banyak membantu dan selalu memberikan kemudahan bagi penulis dalam melakukan penelitian.
9. Seluruh anggota Dalmas Polwiltabes Semarang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian.
10. Mas Danang, Mas Tarto, Pak Khambali, Mas Nur, Mbak Nur, Mbak Lies, Bu Saksi, Mbak Dwi dan seluruh staf tata usaha Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran UNDIP, *“terima kasih atas segala bantuannya selama penulis menjalani studi di Program Studi Psikologi Psikologi UNDIP”*.
11. Orang tua tercinta, Bapak, Ibu, serta keluarga besar tercinta. *“Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, nasehat, arahan, perhatian dan motivasi yang tak henti-hentinya diberikan sampai saat ini.”*
12. Kakak tersayang, Mbak Watik, terima kasih atas kasih sayang, dukungan, perhatian, dan doanya, *“Terima kasih karena selama ini telah membantu mempersiapkan mental sebelum menghadapi ujian .”*
13. Adik tersayang, Adi, terima kasih atas semua kasih sayang, bantuan, semangat, dan doanya, *“Ayo cepetan nyusul, trus lanjut ke SI-nya.”*

14. Azis tersayang, yang selalu sabar mendampingi di saat susah maupun senang, terima kasih atas semua cinta dan kasih sayang yang tulus, perhatian, dukungan, pengertian, pengorbanan dan harapannya yang selalu menyertai. *“Semoga Allah selalu memberikan ridho bagi kita berdua untuk selalu bersama.”*
15. Sahabat dan teman lamaku, Ratna dan Eko yang selalu memberikan semangat, bantuan, perhatian serta doa yang tulus. *“mengenal kalian sungguh menyenangkan”*
16. Sobat-sobatku Lince, Asih, Ainin, Fay, Ami, Riri, dan Lisa yang telah bersedia menjadi ‘penasihat’ dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan canda tawanya. Bersama kalian, masa-masa kuliah terasa menyenangkan, *“kapan makan bareng lagi.”*
17. Teman-teman psikologi 2002 : Rani teman seperjuangan satu topik *“kita telah melalui banyak hal bersama”*, Eni, Ratna, Uni, Rosi, Dahlia, Poppy, Fera, Ma’e, Elita, serta teman-teman lain yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu untuk kerjasama, dukungan, saran, dan doanya.

Semarang, Maret 2007

Penulis,

Dwi Susanti

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persembahan	iii
Halaman Motto	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Profesionalisme pada Polisi	12
1. Pengertian Profesionalisme pada Polisi	12
2. Ciri-Ciri Profesionalisme pada Polisi	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme pada Polisi	27

B. Kecerdasan Emosional	32
1. Pengertian Kecerdasan Emosional	32
2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional	34
3. Kecerdasan Emosional pada Polisi	38
C. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Profesionalisme pada Polisi	40
D. Hipotesis.....	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	45
B. Definisi Operasional.....	45
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	46
D. Pengumpulan Data	48
E. Uji Daya Beda Aitem, Uji Validitas, dan Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	53
1. Uji Daya Beda Aitem.....	53
2. Uji Validitas Alat Ukur	54
3. Uji Reliabilitas Alat Ukur	54
F. Analisis Data.....	55

BAB IV LAPORAN PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	56
1. Orientasi Kacah.....	56
2. Persiapan Penelitian	61

B. Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur	65
C. Pelaksanaan Penelitian	69
D. Hasil Analisis Data dan Interpretasi.....	70
E. Deskripsi Sampel Penelitian	76
BAB V PENUTUP	
A. Pembahasan.....	79
B. Simpulan.....	92
C. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Profesionalisme pada Polisi.....	50
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Kecerdasan Emosional	52
Tabel 3. Daftar Personil Satuan Samapta Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang.....	58
Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Profesionalisme pada Polisi.....	62
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Kecerdasan Emosional	63
Tabel 6. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Profesionalisme pada Polisi	66
Tabel 7. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Profesionalisme pada Polisi ...	66
Tabel 8. Sebaran dan Penomoran Baru Aitem Skala Profesionalisme pada Polisi	67
Tabel 9. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional.....	68
Tabel 10. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Kecerdasan Emosional	68
Tabel 11. Sebaran dan Penomoran Baru Aitem Skala Kecerdasan Emosional	69
Tabel 12. Uji Normalitas Sebaran Data Profesionalisme pada Polisi dan Kecerdasan Emosional	71
Tabel 13. Uji Linieritas Variabel Kecerdasan Emosional dengan Profesionalisme pada Polisi	72
Tabel 14. Deskripsi Statistik Penelitian	73
Tabel 15. Rangkuman Analisis Regresi Sederhana Variabel Kecerdasan Emosional dengan Variabel Profesionalisme pada Polisi.....	74
Tabel 16. Koefisien persamaan Garis Regresi	74
Tabel 17. Nilai Korelasi Variabel Kecerdasan Emosional dengan Variabel Profesionalisme pada Polisi	75

Tabel 18. Koefisien Determinasi Penelitian <i>Model Summary</i>	75
Tabel 19. Gambaran Umum Skor Variabel-Variabel Penelitian	76
Tabel 20. Kategori Variabel Profesionalisme pada Polisi	77
Tabel 21. Kategori Variabel Kecerdasan Emosional	78

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Buku Skala Profesionalisme pada Polisi Fungsi Samapta dan Kecerdasan Emosional untuk Uji Coba.....	98
LAMPIRAN B	Sebaran Nilai Aitem Skala Profesionalisme pada Polisi Fungsi Samapta Hasil Uji Coba.....	99
LAMPIRAN C	Sebaran Nilai Aitem Skala Kecerdasan Emosional Hasil Uji Coba	103
LAMPIRAN D	Uji Indeks Daya Beda dan Reliabilitas Skala Profesionalisme pada Polisi Fungsi Samapta Uji Coba.....	107
LAMPIRAN E	Uji Indeks Daya Beda dan Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional Hasil Uji Coba.....	115
LAMPIRAN F	Buku Skala Profesionalisme pada Polisi Fungsi Samapta dan Kecerdasan Emosional untuk Penelitian.....	120
LAMPIRAN G	Sebaran Nilai Aitem Skala Profesionalisme pada Polisi Fungsi Samapta Hasil Penelitian.....	121
LAMPIRAN H	Sebaran Nilai Aitem Skala Kecerdasan Emosional Hasil Penelitian.....	124
LAMPIRAN I	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	126
LAMPIRAN J	Hasil Uji Linieritas Variabel Penelitian	127
LAMPIRAN K	Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian	128
LAMPIRAN L	Hasil Wawancara	131
LAMPIRAN M	Surat Ijin penelitian.....	136
LAMPIRAN N	Surat Keterangan Penelitian.....	137
LAMPIRAN O	Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia	138
LAMPIRAN P	Gambar aksi unjuk rasa pada tanggal 1 Mei 2006 di depan gedung DPRD Provinsi jalan Pahlawan Semarang.....	144

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
PROFESIONALISME PADA POLISI FUNGSI SAMAPTA
KEPOLISIAN WILAYAH KOTA BESAR SEMARANG**

Dwi Susanti

M2A 002 032

**Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Diponegoro**

ABSTRAK

Samapta Polri merupakan satuan Polri yang senantiasa siap siaga untuk menghindarkan dan mencegah terjadinya ancaman atau bahaya yang merugikan masyarakat dalam upaya mewujudkan ketertiban dan keamanan masyarakat. Polisi Samapta khususnya polisi pengendali massa merupakan satuan polisi yang senantiasa melaksanakan fungsi kepolisian yang bersifat preventif. Pelaksanaan tugas yang profesional bahkan dengan profesionalisme yang tinggi merupakan harapan besar masyarakat atas polisi-polisinya. Kegagalan demi kegagalan yang merusak citra Polri di masyarakat dapat dipastikan karena kecerdasan emosional yang masih rendah di lingkungan Polri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi Samapta Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang.

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Profesionalisme pada Polisi dan Skala Kecerdasan Emosional yang disebarkan kepada 70 subjek. Skala Profesionalisme pada Polisi terdiri dari 26 aitem dengan $\alpha = 0,809$, dan Skala Kecerdasan Emosional terdiri dari 25 aitem dengan $\alpha = 0,853$.

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi adalah uji statistik parametrik teknik analisis regresi sederhana. Hasil analisis tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dan sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi yang ditunjukkan oleh angka korelasi $r_{xy} = 0,502$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi Samapta dapat diterima. Hal tersebut berarti semakin tinggi kecerdasan emosional polisi maka semakin tinggi pula profesionalismenya, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional polisi akan semakin rendah pula profesionalismenya. Hasil tersebut memberi informasi kepada polisi Samapta untuk meningkatkan kecerdasan emosionalnya, sehingga dapat meningkatkan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas.

Kata kunci : Profesionalisme, Kecerdasan Emosional, Polisi Samapta.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan bagian dari birokrasi pemerintahan yang berfungsi sebagai penegak hukum (*law enforcement*) dan pemelihara ketertiban umum (*order maintenance*). Secara kelembagaan Polri telah resmi terpisah dari TNI sejak tahun 2000. Sejak saat itulah Polri memegang kekuasaan penuh urusan keamanan dalam negeri. Polri sebagai lembaga yang mandiri memiliki kewenangan untuk mengatur, merencanakan, dan membiayai dirinya sendiri (Rahardjo, 2002, h. 122). Menjadi suatu lembaga yang memiliki kemandirian adalah satu langkah awal menuju profesionalisme Polri (Djamin, 2000, h.137).

Profesionalisme merupakan suatu tindakan yang berlandaskan keahlian tertentu yang diperoleh melalui pendidikan khusus dan dilaksanakan dengan memenuhi kode etik profesi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999, h.789), profesionalisme berarti mutu, kualitas, dan perilaku yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Sage (2005, h.58) menyatakan bahwa profesionalisme Polri bisa diartikan sebagai peningkatan kualitas SDM Polri, sebagai penegak hukum yang tangguh namun tetap berpenampilan sebagai sosok polisi sipil. Polisi berwatak sipil adalah polisi yang dalam menjalankan pekerjaannya tetap menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, mampu

melaksanakan tugas tanpa menggunakan kekerasan, dan bersedia mendengarkan dan mencari tahu sumber dari permasalahan masyarakat (Rahardjo, 2002, h.55). Profesionalisme pada polisi (pasal 30 ayat 4 UU No.20 tahun 1982 tentang ketentuan pokok Pertahanan Keamanan Negara Republik Indonesia) pertama-tama dilihat dalam tugasnya, yaitu sebagai alat negara penegak hukum, memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, serta melaksanakan tugas selaku pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat (Banurusman, 1995, h.15).

Melayani masyarakat merupakan salah satu tugas yang harus dijalankan aparat kepolisian. Tugas ini bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Menurut Djatmika (1996, h.42) dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat, seorang polisi harus mampu menahan perasaannya, sanggup menahan egonya, sehingga orang yang dilayani merasa senang, puas, dan merasa dihormati. Salah satu sikap mutlak yang harus dipenuhi seorang polisi sebagai pengemban “pelayanan masyarakat” adalah inferior, harus merasa lebih rendah dari masyarakat yang dilayani.

Pelaksanaan tugas dalam Polri secara umum terbagi dalam lima fungsi kepolisian, yaitu fungsi intelijen, fungsi reserse, fungsi samapta, fungsi lalu lintas, dan fungsi bimbingan masyarakat. Polisi fungsi samapta merupakan satuan Polri yang senantiasa siap siaga untuk menghindarkan dan mencegah terjadinya ancaman atau bahaya yang merugikan masyarakat dalam upaya mewujudkan ketertiban dan keamanan masyarakat (Sutanto, 2004, h.120). Polisi samapta adalah sebagian dari ”wajah polisi di lapangan”, yang selalu berhadapan langsung

dengan masyarakat dan oleh masyarakat polisi inilah yang “terlihat” sebagai polisi. Polisi fungsi samapta tersebut bekerja di tempat-tempat umum dan tempat-tempat lain yang terbuka, sehingga masyarakat secara bebas dapat memberikan penilaian atas perilaku polisi-polisi tersebut. Menurut Rahardjo (2002, h.119) di tempat-tempat terbuka seperti tersebut di atas, pelaksanaan pekerjaan polisi yang ideal dan profesionalisme polisi teruji. Keberhasilan atau kegagalan polisi akan ditentukan dari keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kepolisian secara profesional, demikian yang dikatakan Djamin (2000, h.52).

Polisi yang profesional dari sudut pandang masyarakat adalah polisi yang mampu memberikan bimbingan, petunjuk, bantuan, dan rasa aman kepada masyarakat serta tidak mempersulit ketika masyarakat meminta bantuan tetapi menerimanya dengan penuh persahabatan (Sibarani, 2001, h.56). Disamping harapan dan tuntutan dari masyarakat, pemerintah juga banyak menaruh harapan kepada Polri (Tabah, 1998, h.224). Pokok harapan itu berupa polisi yang mahir, “bersih”, berwibawa, profesional dan dicintai masyarakat. Semakin kurang polisi menggunakan kekerasan dalam pekerjaannya, maka akan semakin profesional (Rahardjo, 2002, h. 232).

Tugas pelayanan masyarakat dalam Polri banyak dilaksanakan oleh polisi samapta. Pengendalian massa adalah bagian dari tugas polisi samapta, yang merupakan suatu kegiatan dengan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan terhadap sekelompok masyarakat yang sedang menyampaikan pendapat atau menyampaikan aspirasinya di depan umum guna mencegah masuknya pengaruh dari pihak tertentu atau provokator (Sutanto, 2004, h.167). Upaya untuk

mengendalikan massa seringkali berujung pada tindak kekerasan. Beberapa kasus kekerasan yang ditampilkan aparat kepolisian saat menghadapi pengunjuk rasa merupakan salah satu sikap kerja yang tidak profesional sebagai polisi pengendali massa.

Pada aksi demonstrasi di Abepura Jayapura, saat massa menuntut penutupan PT Freeport, bentrokan antara aparat kepolisian dengan pengunjuk rasa pun terjadi. Tiga polisi dan satu anggota TNI Angkatan Udara meninggal dan belasan polisi lainnya terluka (Suara Merdeka, 2006, h.6). Kasus serupa juga terjadi pada tanggal 3 Mei 2006, ketika massa yang mayoritas buruh melakukan unjuk rasa sebagai aksi penolakan terhadap revisi UU No.13 tentang buruh di Jakarta dibubarkan secara paksa oleh aparat. Pembubaran tersebut ditujukan untuk menghalau tindakan massa yang semakin anarkis, namun upaya tersebut juga berakhir dengan kekerasan. Kasus terakhir yang muncul adalah aksi penolakan dalam proses eksekusi Kantor Praja Nusantara (Paguyuban Pamong Praja se-Nusantara) di jalan Perintis Kemerdekaan 285 Kecamatan Banyumanik Semarang pada tanggal 18 Desember 2006. Dalam proses eksekusi tersebut nyaris diwarnai bentrokan antara penolak eksekusi dengan aparat kepolisian, yaitu terjadinya aksi saling dorong dan lempar barang (Suara Merdeka, 2006, h.18).

Beberapa kasus di atas dan berbagai kasus sejenis di tanah air menunjukkan betapa kesadaran hukum sebagian warga masyarakat di satu sisi, dan profesionalisme polisi di sisi lain perlu terus-menerus ditingkatkan. Permasalahan profesionalisme merupakan aspek dasar pada Polri yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat menyebabkan Polri gagal memenuhi

harapan dan kebutuhan masyarakat (Pusat Studi Keamanan dan Perdamaian UGM yang bekerjasama dengan Dinas Penelitian dan Pengembangan Mabes Polri, 1999, h.170). Masyarakat menghendaki fungsi dan peran kepolisian sebagai penegak hukum, menjaga ketertiban masyarakat serta pelindung dan pelayan masyarakat dapat dilaksanakan secara profesional.

Kondisi tersebut juga diharapkan muncul dalam setiap pelaksanaan tugas bagi polisi di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Namun, berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa pada tanggal 25 Juli 2005, polisi samapta unit pengendali massa Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang pernah terlibat bentrokan dengan pengunjuk rasa saat memberikan pengamanan jalannya unjuk rasa di Kabupaten Demak. Unjuk rasa tersebut ditujukan untuk menuntut mundur bupati dan wakil bupati Demak, perihal penetapan pajak usaha yang dianggap terlalu tinggi.

Tindak kekerasan yang ditampilkan oleh aparat kepolisian tersebut merupakan salah satu bentuk profesionalisme yang masih rendah di lingkungan Polri. Wilayah kewenangan yang menjadi semakin luas sebagai konsekuensi pemisahan Polri dari TNI, ditambah permasalahan internal Polri yang masih belum teratasi, seperti jumlah personel yang kurang, kualitas personel yang rendah, kesejahteraan yang kurang memadai, dan sebagainya seolah menjadi dalil pembenaran atas profesionalisme yang masih rendah tersebut (<http://www.suaramerdeka-wacana.com/2004/07/02.htm>).

Hasil penelitian Dartono, dkk (2004, h.220) menemukan bahwa pemisahan Polri dari TNI tampak tidak berkorelasi dengan peningkatan

profesionalisme kepolisian. Pada bidang kamtibmas, diperoleh 70% responden masyarakat menilai sikap aparat kepolisian terhadap pelaku-pelaku kriminal dapat disuap, suka mencari-cari kesalahan, dan diskriminatif; 62% responden menilai sering terjadi penyalahgunaan barang bukti; dan dalam bidang penegakan hukum, 80% responden menilai sikap aparat kepolisian terhadap pelanggar lalu lintas dapat disuap, suka mencari-cari kesalahan dan tidak berwibawa. Pusat Studi Keamanan dan Perdamaian UGM yang bekerjasama dengan Dinas Penelitian dan Pengembangan Mabes Polri (1999, h.74) juga menemukan bahwa profesionalisme Polri masuk dalam kategori rendah. Hal tersebut terlihat pada sikap kerja, sikap pelayanan, penanganan perkara, penanganan pelanggaran hukum, dan perlengkapan kerja Polri yang tidak memuaskan serta banyaknya pelanggaran hukum oleh anggota Polri sendiri.

Pekerjaan polisi merupakan pekerjaan yang tidak bisa diprediksikan serta tidak memiliki batas waktu yang jelas. Diibaratkan seperti “menjemput bola”, setiap saat masyarakat membutuhkan bantuan polisi, maka polisi siap. Orang-orang yang dihadapi polisi pun berasal dari berbagai macam golongan dengan status dan kepentingan yang berbeda-beda. Kepentingan-kepentingan golongan dalam masyarakat sendiri sering kali saling berbenturan (Rahardjo, 2002, h.59). Situasi ini membuat polisi selalu dihadapkan pada suatu dilema dasar. Adanya kenyataan bahwa, karena polisi harus menegakkan peraturan maka pasti ada pihak yang diuntungkan dan dalam waktu bersamaan pasti ada yang merasa dirugikan.

Kondisi kerja yang kurang menguntungkan di atas dapat menjadi sumber *stressor* bagi aparat kepolisian. Bekerja dalam kondisi stres akan menurunkan

kualitas kerja atau dalam hal ini menurunkan profesionalisme. Hasil penelitian menyebutkan bahwa stres dapat menghasilkan penurunan dalam unjuk-kerja atau produktivitasnya. Stres juga dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik (Munandar, 2001, h.378-387). Menghadapi kondisi seperti tersebut, Goleman (Prawitasari, 1998, h.24) menyarankan penggunaan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa. Pada saat krisis, justru kecerdasan emosional yang menguasai kemampuan intelektual, yakni 80% EQ lebih berperan dibanding IQ yang hanya 20% saja (Goleman, 1998, h.45).

Kecerdasan emosional diperlukan agar seseorang dalam menghadapi suatu masalah yang dapat menimbulkan tekanan, dapat mengendalikan emosi. Kecerdasan emosional akan membuat perbedaan dalam memberikan tanggapan terhadap konflik, ketidakpastian serta stres (Patton, 2000, h.1). Kecerdasan emosional diperlukan untuk mengatasi masalah kehidupan dan merupakan dasar penting untuk menjadi manusia yang penuh tanggung jawab, penuh perhatian, penuh cinta kasih, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk menerima kelebihan dan kekurangan, mampu

mengekspresikan perasaan dengan tepat, mampu memahami diri sendiri, serta mampu mengelola emosi dalam menghadapi peristiwa sehari-hari.

Hasil penelitian (Tim Peneliti Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian, 2002, h.40) menyebutkan bahwa masih ada sebagian anggota samapta yang tidak mampu mengendalikan emosi dan bertindak kasar saat menghadapi pengunjuk rasa. Dalam aksi unjuk rasa seharusnya aparat kepolisian tidak mudah terpancing dan tetap bisa mengendalikan diri. Massa yang arogan tidak harus dilawan dengan kekerasan. Kesabaran hati serta adanya kemampuan mengontrol emosi saat menghadapi pengunjuk rasa akan membuahkan kebaikan, yakni kekerasan tidak terjadi dan bentrokan pun bisa dihindari (Kunarto, 1999, h.167). Maka untuk menjadi polisi yang baik, menurut Tabah (1991, h.23) perlu memiliki kepribadian yang matang, tidak emosional, dan berpendidikan yang memadai.

Polisi secara pribadi juga memiliki permasalahan yang harus dihadapi dan diselesaikan, sama halnya dengan masyarakat secara umum. Namun, polisi tetap dituntut untuk dapat bekerja dengan baik bahkan dengan profesionalisme tinggi, artinya dalam keadaan apapun, tugas dan kewajibannya harus didahulukan. Sikap tersebut sesuai dengan semangat juang Polri yang tercantum dalam Tri Brata dan Catur Prasetya. Tanpa kecerdasan emosional, polisi akan mudah terjebak pada hal-hal yang kurang simpatik. Adanya tindak kekerasan, pelanggaran hukum, penyalahgunaan kekuasaan dan lain sebagainya (Kunarto, 1997, h.194). Lantieri (Goleman, 1998, h.395) menyebutkan bahwa ketrampilan emosional sangat diperlukan untuk mencegah tindak kekerasan. Keberhasilan dalam profesi tidak

hanya ditentukan oleh peran kecemerlangan akademis dan teknis, namun juga ditentukan oleh peran dari kecerdasan emosional (Cooper, 1999, h.71).

Pada kasus kekerasan yang terjadi antara aparat kepolisian dengan pengunjuk rasa, Ali (Suara Merdeka, 2006, h.9) menyebutkan bahwa perwujudan empati polisi dan masyarakat sangat diperlukan. Empati yang tidak hanya dilakukan oleh masyarakat terhadap polisi, namun juga oleh polisi terhadap masyarakat. Adanya sikap saling menghormati dan saling menghargai antara pengunjuk rasa dan aparat kepolisian sangat diperlukan ketika menghadapi situasi unjuk rasa. Dalam situasi unjuk rasa yang kacau, sulit bagi seorang polisi untuk dapat benar-benar bersikap profesional.

Hasil pengamatan diperoleh bahwa kekerasan dan bentrokan yang terjadi antara polisi dengan pengunjuk rasa tidak sepenuhnya menjadi kesalahan polisi. Polisi pengendali massa tetap diperintahkan untuk tenang meskipun massa mulai bersikap anarkis, ditambah lagi dengan kondisi cuaca yang panas (aksi unjuk rasa berlangsung sekitar pukul 09.00-15.00 WIB). Menjadi sangat wajar bila kondisi tersebut di atas menyebabkan beberapa atau sebagian polisi pengendali massa kehilangan kontrol emosi dan menampilkan tindak kekerasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa polisi yang bertugas dalam suhu tinggi (27 °C) cenderung lebih berpeluang melakukan tindak kekerasan (Sarwono, 2001, h.234). Dalam kondisi tegang dan letih, dorongan untuk bertindak tidak tepat akan cenderung muncul (Cooper, 1999, h.57). Ali (Suara Merdeka, 2006, h.6) menyatakan bahwa tindak kekerasan yang ditampilkan polisi tersebut merupakan suatu usaha pembelaan diri atas ancaman terhadap keselamatan dirinya.

Berberapa uraian di atas, memperlihatkan bahwa dalam kondisi yang penuh tekanan, kemungkinan seseorang dapat kehilangan kontrol emosi dan memunculkan tindak kekerasan. Di satu sisi kecerdasan emosional dapat membantu seseorang dalam mengurangi munculnya tindak kekerasan, termasuk juga bagi seorang polisi. Memberikan pengamanan dalam aksi unjuk rasa dengan tertib dan aman tanpa menampilkan tindak kekerasan, meski harus menghadapi pengunjuk rasa yang anarkis merupakan suatu bentuk profesionalisme yang tinggi pada polisi. Kemampuan untuk mengendalikan dan mengontrol emosi dengan baik serta adanya rasa saling menghormati dan menghargai antara aparat kepolisian dengan pengunjuk rasa, akan mewujudkan situasi yang aman, tertib, dan lancar dalam unjuk rasa. Bersikap ramah, sopan, berwibawa, serta tidak menampilkan tindak kekerasan saat menjalankan tugas merupakan sosok polisi yang diharapkan oleh masyarakat. Hal inilah yang menjadikan peneliti berniat untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi samapta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah "Apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi samapta?"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dan sumbangan efektif antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi samapta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat penelitian secara teoritis adalah agar hasil penelitian dapat menambah referensi ilmiah bagi perkembangan Psikologi Sosial khususnya Psikologi Hukum, terkait dengan bagaimana caranya menghadapi suatu kerumunan massa yang cenderung akan menimbulkan kerusuhan.
2. Manfaat penelitian secara praktis adalah agar hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada personil maupun instansi kepolisian mengenai profesionalisme pada polisi sesuai dengan harapan masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Profesionalisme pada Polisi

1. Pengertian Profesionalisme pada Polisi

Profesionalisme diartikan sebagai mutu, kualitas, dan perilaku yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1999, h. 789). Anoraga (1998, h. 69) juga mengartikan profesionalisme sebagai kecakapan, keahlian dan disiplin. Profesionalisme dapat terlihat dari perpaduan antara kecakapan teknik yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dan kematangan etik dalam diri seseorang. Penggunaan teknik saja tidak membuat seseorang menjadi profesional.

Legge dan Exley (Kunarto, 1997, h.164) memberikan pengertian dasar mengenai profesionalisme sebagai suatu ketrampilan yang didasarkan atas pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan latihan, diabdikan pada kemanusiaan dengan dilandasi kode etik profesi, dan secara terus menerus berusaha meningkatkan keahlian serta ilmunya tersebut. Pengertian yang diberikan Legge dan Exley mengenai profesionalisme juga diungkapkan oleh Koehn (2000, h.72) bahwa profesionalisme merupakan suatu tindakan yang ditujukan untuk membantu klien yang didasarkan pada ilmu pengetahuan untuk mendapatkan kepercayaan dan bertanggung jawab atas tindakan tersebut. Whitlam (Djamin, 2000, h.139) juga menyebutkan bahwa profesionalisme berarti

memberikan pelayanan terbaik bagi klien yang didasarkan pada ilmu pengetahuan. Profesionalisme juga mengandung perilaku otonom dan kemampuan mengontrol perilaku. Perilaku otonom juga dijelaskan Meliala (2005, h.124) dalam mengartikan profesionalisme, yaitu sebagai suatu tindakan mandiri atau otonom dalam rangka profesinya yang didasari pengetahuan dan sikap konsisten.

Witter dan Loesch (Tabah, 1998, h.149) menyatakan bahwa profesionalisme mempunyai makna penting karena memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat, memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kompetensinya serta merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi tertentu. Maister (1998, h.23) juga mengartikan profesionalisme sebagai suatu sikap peduli dari seorang teknisi yang tidak berkaitan dengan ketrampilan-ketrampilan teknis. Sikap profesional tampak pada keberanian mengambil keputusan dan cara mengatasi permasalahan yang dihadapi (Sibarani, dkk., 2001, h.56). Hal ini bisa diberlakukan bagi semua orang (Maister, 1998, h.22), termasuk bagi para polisi.

Polisi dalam kehidupan sehari-hari cenderung diartikan sebagai petugas atau pejabat yang setiap harinya berkiprah dan berhadapan langsung dengan masyarakat. Polisi sudah harus dibedakan dengan masyarakat biasa, agar masyarakat jelas bahwa pada polisilah masyarakat dapat meminta perlindungan dan dapat mengadakan keluhan. Polisi mempunyai kewenangan menegakkan aturan dan melindungi masyarakatnya (Kunarto, 1997, h.56). Pelaksanaan penegakan hukum dan perlindungan masyarakat tersebut diharapkan tetap dilandasi etika kepolisian yaitu norma tentang perilaku polisi untuk dijadikan

pedoman dalam mewujudkan pelaksanaan tugas yang baik bagi penegakan hukum, ketertiban umum, dan keamanan masyarakat; ilmu kepolisian yaitu kumpulan ilmu pengetahuan yang dipelajari dan digunakan oleh pejabat polisi untuk melancarkan pelaksanaan tugasnya; serta sikap yang tepat. Hal ini dilakukan sebagai wujud dari profesionalisme pada polisi (Kunarto, 1997, h.163).

Kepolisian sebagai salah satu profesi di Indonesia yang secara terus menerus dituntut untuk selalu meningkatkan profesionalismenya. Peningkatan profesionalisme dikalangan kepolisian dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keahlian dan ilmu kepolisian (Kunarto, 1997, h.164). Profesionalisme pada polisi merupakan sikap, cara berpikir, tindakan, perilaku yang dilandasi oleh ilmu kepolisian yang diabdikan pada kemanusiaan, dalam wujud terselenggaranya ketertiban, keamanan, serta tegaknya hukum. Setiap tindakan yang dilandasi hal-hal tersebut di atas adalah tindakan polisi yang profesional.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pada polisi adalah sikap, cara berpikir, tindakan, perilaku seorang polisi yang dilandasi ilmu pengetahuan, khususnya etika kepolisian dan ilmu kepolisian dalam memberikan pelayanan terbaik guna mewujudkan ketertiban, keamanan serta tegaknya hukum di masyarakat.

2. Ciri-ciri Profesionalisme pada Polisi

Profesionalisme pada dasarnya mengindikasikan suatu keyakinan, yaitu keyakinan masyarakat untuk bersandar pada keahlian yang dimiliki oleh orang-orang yang berprofesi tertentu (Meliala, 2005, h.120). Kata profesionalisme sering digunakan baik dalam tulisan maupun pidato tanpa memahami dengan jelas

makna dan aplikasinya di lapangan. Hal inilah yang seringkali mengkaburkan pengertian dasar dari kata profesionalisme itu sendiri, sehingga untuk lebih mudah memahami kata profesionalisme, Legge dan Exley (Kunarto, 1997, h. 164) merumuskan kriteria dan ciri profesionalisme melalui pengertian dasarnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Ketrampilan yang didasarkan atas pengetahuan teoritis.

Penguasaan pekerjaan baik teoritis maupun praktis menurut Sitorus (Djarmika, 1996, h.37) akan membantu setiap polisi ketika berada di lapangan, sehingga segala permasalahan yang terjadi dapat ditangani secara tepat.

- b. Diperoleh dari pendidikan tinggi dan latihan kemampuannya diakui oleh rekan sejawatnya.

Djamin (2000, h.140) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan akan menjadikan setiap anggota Polri dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan sempurna. Hal ini berkaitan dengan penguasaan kemampuan teknis profesional khas kepolisian dan pelayanan kepada masyarakat.

- c. Mempunyai organisasi profesi yang menjamin berlangsungnya budaya profesi melalui persyaratan untuk memasuki organisasi tersebut, yaitu ketaatan pada *Kode Etik Profesi*.

Semua anggota polisi di Indonesia adalah anggota organisasi kepolisian yang disebut Polri. Setiap anggota tersebut harus mematuhi kode etik yang berlaku di dalamnya. Kode etik profesi akan menuntut dimunculkannya perilaku yang diharapkan dari seorang polisi (Meliala, 2005, h.125). Kode etik digunakan sebagai pedoman dalam melakukan profesi, pada Polri kode etik bersumber

dari Tri Brata dan Catur Prasetya (Djamin, 2000, h.145), yang dijabarkan dalam 20 pasal Kode Etik Polri yang tersusun dalam lima bab berdasarkan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol: KEP/32/VII/2003 Tanggal 1 Juli 2003, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Etika Pengabdian, yaitu komitmen moral setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia terhadap profesinya sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum serta pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat. Pada bab I ini memuat sebanyak tujuh pasal dan beberapa butir ayat yang memberikan penjelasan secara rinci setiap pasalnya.
- 2) Etika Kelembagaan, yaitu komitmen moral setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia terhadap institusinya yang menjadi wadah pengabdian dan patut dijunjung tinggi sebagai ikatan lahir batin dari semua insan Bhayangkara dengan segala martabat dan kehormatannya. Pada bab II ini memuat sebanyak lima pasal dan beberapa butir ayat yang memberikan penjelasan secara rinci setiap pasalnya.
- 3) Etika Kenegaraan, yaitu komitmen moral setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan institusinya untuk senantiasa bersikap netral, mandiri, dan tidak terpengaruh oleh kepentingan politik, golongan dalam rangka menjaga tegaknya hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang dijabarkan dalam empat pasal.

- 4) Penegakan Kode Etik, terdiri dari tiga pasal yang berisi penjelasan mengenai sanksi yang dapat diterima setiap anggota Polri bila terbukti melanggar kode etik profesi dan proses pemeriksaannya.
- 5) Penutup, yang berisi suatu ajakan untuk menghayati, mentaati dan mengamalkan kode etik profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pelaksanaan tugas dan wewenangnya maupun dalam kehidupan sehari-hari. Semua penjelasan pada setiap bab tersebut di atas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran O.

d. Ada nilai khusus yang harus diabdikan pada kemanusiaan.

Setiap pelaksanaan tugas adalah wujud dari pengabdian polisi kepada masyarakat, yaitu berwujud panggilan tugas untuk melindungi, mengayomi, dan membimbing masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut dalam rangka terjaminnya ketertiban dan tegaknya hukum serta terbinanya ketentraman masyarakat guna terwujudnya keamanan dan ketertiban masyarakat (Djamin, 2000, h.141).

e. Sebagai sumber hidup dan secara terus menerus berusaha meningkatkan keahlian serta ilmunya sendiri.

Ciri profesionalisme yang kelima dari Legge dan Exley ini sejalan dengan pendapat Kunarto (1997, h.164) yang menyatakan bahwa setiap polisi sebagai pengemban profesionalisme kepolisian, seharusnya secara terus menerus harus bertanggung jawab dengan penuh dedikasi untuk meningkatkan keahlian dan ilmu kepolisian.

Penilaian tentang profesional atau tidaknya seseorang dalam menjalankan suatu profesi dilihat dari hasil pekerjaannya, yaitu yang berupa mutu jasa atau baik-buruk penanganan fungsinya. Anoraga (1998, h.71) menyatakan bahwa dalam profesionalisme terkandung dua unsur, yaitu unsur keahlian dan unsur panggilan. Kedua hal tersebut harus terpadu secara manunggal untuk membuat seseorang menjadi profesional. Keahlian atau kecakapan teknik tersebut diperoleh melalui suatu proses belajar dan latihan yang dilakukan secara terus menerus, yang kemudian digunakan untuk mewujudkan prestasi dalam pekerjaannya. Secara umum Anoraga (1998, h.73) menjelaskan beberapa ciri profesionalisme bagi seorang pekerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil sehingga dituntut untuk selalu mengejar peningkatan mutu.

Peningkatan mutu dalam Polri dilakukan melalui pembinaan profesi. Dalam pasal 21 UU No.28 / 1997 tentang pembinaan profesi disebutkan bahwa pembinaan profesi pejabat kepolisian Negara RI diselenggarakan melalui pembinaan etik profesi dan pengembangan pengetahuan serta pengalamannya dibidang teknis kepolisian melalui pendidikan dan pelatihan serta penugasan secara berjenjang dan berlanjut (Djamin, 2000, h.144).

- b. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.

Pengalaman dapat dijadikan guru terbaik dalam upaya peningkatan kualitas kerja. Tanpa kesanggupan untuk menarik pelajaran dari pengalaman, seseorang tidak akan mengalami proses kemajuan dan pematangan dalam

pekerjaan (Anoraga, 1998, h.73). Bagi seorang polisi, kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan selama menjalankan tugas seharusnya dapat dijadikan sumber evaluasi sebagai upaya peningkatan profesionalisme guna mencapai hasil yang lebih baik pada tugas-tugas berikutnya.

- c. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.

Pekerjaan polisi adalah jenis pekerjaan yang bertujuan untuk menegakkan moralitas masyarakat secara nyata serta menjaga ketertiban dan keteraturan dalam masyarakat (Rahardjo dan Tabah, 1993, h.186). Menegakkan moralitas masyarakat tidak akan berhasil tanpa ketekunan dan ketabahan, karena yang dihadapi adalah masyarakat yang senantiasa selalu berkembang. Menurut Kunarto dan Tabah (1995, h.50) untuk dapat sukses dalam menjalankan pekerjaan sedemikian diperlukan pengalaman, semangat, keberanian, ketekunan, kesabaran, kerja keras, niat baik yang dilandasi iman dan taqwa yang kuat, dan untuk profesionalisme ditambah pendidikan khusus.

- d. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh 'keadaan terpaksa' atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.

Profesionalisme tidak berkaitan dengan uang. Hal ini merupakan konsekuensi dedikasi total pada keunggulan dalam melayani orang lain untuk mencapai tujuan (Maister, 1998, h.27).

- e. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Kebulatan pikiran dan perbuatan akan menjadikan seorang polisi lebih efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap polisi seharusnya mampu bersikap konsisten. Keberanian polisi untuk mengatakan tidak dapat melanjutkan perkara karena tidak cukup bukti, merupakan contoh dari keputusan profesional. (Meliala, 2005, h.129).

Seorang profesional tidak hanya hebat karena kemampuan-kemampuan teknis yang dimilikinya namun juga menuntut rasa kepedulian. Kepedulian dapat terlihat dari kesediaan untuk benar-benar mendengarkan kebutuhan orang-orang yang dilayani. Hal inilah yang ditekankan Maister dalam menjelaskan profesionalisme, bahwa profesionalisme adalah terutama masalah sikap bukan seperangkat kompetensi (Maister, 1998, h.21-23). Profesionalisme tidak berhubungan dengan peranan yang dijalankan seseorang atau banyaknya gelar yang disandang, namun menurut Maister (1998, h.25) profesionalisme mengisyaratkan:

a. Suatu kebanggaan pada pekerjaan

Bagi pribadi atau individu yang telah memilih profesi polisi sebagai jalan hidupnya, seharusnya dengan penuh keceriaan selalu mengungkapkan “aku bangga menjadi polisi.” Maka setiap polisi akan menyadari benar bahwa Kepolisian tidak boleh tercemar atau dicemari, dan ini harus dijaga dengan penuh kehati-hatian sepanjang pengabdianya. Menjaga kebanggaan itu berarti harus selalu bertindak etis dan profesional sehingga diterima dan dihargai masyarakat (Kunarto, 1997, h.161).

b. Komitmen pada kualitas

Pekerjaan polisi berkaitan dengan penegakan hukum dan penjaga ketertiban masyarakat yang tidak bisa dilakukan dengan sikap mental asal jadi, yaitu dengan mengabaikan segi-segi kualitas dan bersikap *easy going* (Sanoesi, 1990, h.106).

c. Dedikasi pada kepentingan klien

Seorang profesional harus mengarahkan tindakannya demi kebaikan klien. Melayani masyarakat adalah salah satu tugas polisi. Dedikasi pada kepentingan klien ditunjukkan dengan sikap responsif atau cepat bertindak ketika masyarakat membutuhkan bantuan (Djamin, 2000, h.140).

d. Keinginan tulus untuk membantu

Sikap tulus polisi saat memberikan bantuan kepada masyarakat akan membuat orang yang ditolong merasa dihargai, merasa di “orang” kan dan benar-benar terbantu. Sikap tulus polisi seperti ketika menerima telepon dari masyarakat yang sedang membutuhkan bantuan ditunjukkan dengan intonasi suara dalam percakapan yang wajar, tidak membentak dan ramah, dan yang terpenting realisasi yang cepat dan tepat atas permintaan sipenelpon (Djatkika, 1996, h.43).

Profesionalisme pada dasarnya dimiliki oleh individu polisi. Pelaksanaan tugas pelayanan dan bimbingan kepada masyarakat menuntut setiap polisi untuk dapat mewujudkan unjuk kerja yang profesional. Perwujudan unjuk kerja profesional perlu ditunjang dengan sikap mental yang senantiasa mendorong diri untuk mewujudkan dirinya sebagai petugas profesional. Witter dan Loesch

(Tabah, 1998, h. 149) menyebutkan bahwa profesionalisme ditunjukkan oleh lima unjuk kerja sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal.

Berdasarkan kriteria ini, Tabah (1998, h.149) menjelaskan bahwa seorang polisi yang mempunyai profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan standar yang ideal. Standar memang digunakan sebagai ukuran dasar dan norma tindakan. Kata standar memenuhi kriteria untuk disejajarkan atau diidentikkan dengan kode etik dari suatu profesi (Kunarto, 1997, h.152).

- b. Meningkatkan dan memelihara citra profesi.

Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan dengan besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dalam profesi polisi, menurut Tabah (1998, h.150) bisa dilakukan melalui berbagai cara, misalnya penampilan, cara bicara, penggunaan bahasa, postur, sikap, dan tindakan hidup sehari-hari, hubungan antar pribadi yang benar dan baik, pelayanan kepada masyarakat yang cepat dan memuaskan, tidak menakutkan rakyat dan selalu simpatik.

- c. Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan ketrampilannya. Berdasarkan kriteria ini, Tabah (1998, h.150) menyatakan bahwa para anggota Polri diharapkan selalu berusaha mencari dan memanfaatkan kesempatan yang dapat mengembangkan profesinya, seperti

mengikuti kegiatan ilmiah (misal seminar), mengikuti penataran atau pendidikan lanjutan, menelaah kepustakaan.

d. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.

Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan dengan adanya upaya untuk selalu mencapai kualitas dan cita-cita sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Tabah (1998, h.150) menyebutkan bahwa anggota Polri yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan selalu aktif agar seluruh kegiatan dan perilakunya menghasilkan kualitas yang ideal. Secara kritis dan aktif memperbaiki diri untuk memperoleh hal-hal yang lebih baik dalam melaksanakan tugas.

e. Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

Profesionalisme ditandai dengan kualitas derajat rasa bangga akan profesi yang dipegangnya. Rasa bangga tersebut ditunjukkan dengan penghargaan akan pengalamannya di masa lalu, berdedikasi tinggi terhadap tugas-tugasnya sekarang dan meyakini potensi bagi perkembangan di masa depan.

Profesionalisme Polri mencakup keahlian, kecakapan atau kemampuan teknis sesuai dengan misi dan tugas pokok Polri secara keseluruhan. Penguasaan kemampuan teknis profesional khas kepolisian dan pelayanan kepada masyarakat memerlukan penyesuaian pendidikan dan latihan Polri. Pendidikan dan latihan yang baik sangat diperlukan dalam pembinaan profesionalisme Polri, agar setiap anggota Polri dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan sempurna (Djamin, 2000, h.132-140). Polisi yang profesional adalah polisi yang mahir dalam bidang

hukum sekaligus patuh pada hukum tersebut. Whitlam (Djamin, 2000, h.139) menyatakan kriteria profesionalisme sebagai berikut:

- a. Menggunakan teori ilmu pengetahuan untuk pekerjaan.

Sebagai penegak hukum, seyogyanya polisi menguasai segala pengetahuan yang berkaitan dengan hukum, undang-undang, peraturan, sosiologi dan kriminologi (Djarmika, 1996, h.40). Ilmu dan pengetahuan tersebut akan mempengaruhi dan membentuk sikap. Sikap profesional ditunjukkan dengan pemahaman yang luas mengenai bidang tugasnya, sehingga bisa melakukan kritik dan pengembangan atas bidang tugasnya serta memiliki keberanian untuk mengambil keputusan yang terkait dengan bidang tugasnya itu sendiri. Polisi yang profesional akan mengetahui, mengerti dan memahami apa tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sebagai seorang polisi (Sibarani, dkk., 2001, h.56).

- b. Keahlian yang didasarkan pada pelatihan atau pendidikan berjangka panjang.

Polisi yang profesional adalah polisi yang memiliki keahlian baik yang menyangkut materi keilmuan yang dikuasainya maupun penguasaan ketrampilan metodologinya. Keahlian tersebut akan diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan latihan yang diprogram secara khusus khas polisi, seperti reserse, lalu lintas, intelpol, binmas, brigade mobil, dan sebagainya (Tabah, 1998, h.149). Melalui pendidikan dan pelatihan yang baik akan membentuk polisi yang mampu bertindak baik dan benar serta akan pula membentuk polisi yang trampil, tangguh, cekatan, tenang, percaya diri, dan berwibawa (Kunarto, 1997, h.102).

c. Pelayanan yang terbaik bagi klien.

Kemampuan pelayanan masyarakat yaitu kemampuan untuk menerima, menanggapi, memberikan bantuan, petunjuk atau pengarahan kepada masyarakat atas segala laporan pengaduan sesuai dengan lingkup tugas dan wewenang yang ada secara cepat, tepat dan etis. Rumusan tugas “pelayanan masyarakat” secara tegas tertulis dalam UU No.20/1982 pasal 30 (4) b, yaitu “Melaksanakan tugas kepolisian selaku pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan masyarakat bagi tegaknya ketentuan peraturan perundang-undangan.” Tugas pelayanan masyarakat secara implisit juga terkandung dalam rumusan UU N0. 13/1961 pasal 2 (1) d, yaitu “memelihara keselamatan orang, benda dan masyarakat termasuk memberi perlindungan dan pertolongan” (Djatmika, 1996, h.41).

d. Memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku dalam profesi.

Melaksanakan tugas melindungi bagi setiap warga masyarakat, seorang polisi dituntut untuk mampu memutuskan sendiri dan tidak boleh terlalu banyak bertanya pada atasannya atau menunggu instruksi para perwiranya (Tabah, 1991, h.25). Seorang polisi atau kesatuan kepolisian akan dikatakan profesional bila pada polisi atau kesatuan tersebut memiliki kapasitas dalam rangka memilih cara, jalan, atau bentuk kegiatan kepolisian yang terbaik, paling efektif, efisien sekaligus akuntabel dalam rangka mencapai kondisi tertib hukum, dengan tetap berlandaskan kode etik profesi. Kode etik Polri diharapkan akan sangat berarti untuk menanamkan etika kepolisian di Indonesia. Diyakini pula bahwa fungsi etika sebagai pilar profesi yang

dilatarbelakangi iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, akan dapat mengangkat nama Polri. Internalisasi etika yang teguh akan membuat polisi tetap berperilaku positif dalam lingkungan dan situasi yang rumit sekalipun (Kunarto, 1997, h.160-161).

- e. Mengembangkan kelompok profesi melalui asosiasi yang cukup terkenal.

Mengembangkan kelompok profesi diharapkan akan menumbuhkan rasa bangga menjadi anggota Polri serta rasa kesejawatan antar anggota Polri. Rasa kesejawatan merupakan karakteristik profesional polisi. Dengan karakteristik profesional tersebut setiap polisi diharapkan memiliki rasa kebersamaan antarsesama sejawat (Tabah, 1998, h.149).

Berdasarkan beberapa ciri profesionalisme yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri profesionalisme yang akan digunakan dalam penelitian ini diambil dari lima kriteria profesionalisme yang dikemukakan oleh Whitlam (Djamin, 2000, h.139), yaitu menggunakan teori ilmu pengetahuan untuk pekerjaan, keahlian yang didasarkan pada pelatihan atau pendidikan berjangka panjang, memberikan pelayanan yang terbaik bagi klien, memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku dalam profesi, serta mengembangkan kelompok profesinya. Kelima kriteria tersebut digunakan dalam penelitian ini karena lebih jelas dan lebih konkrit dalam memberikan gambaran mengenai profesionalisme pada polisi, terkait dengan pelaksanaan tugas seorang polisi sebagai penegak hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat. Profesionalisme tidak hanya dilihat dari ilmu pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan namun lebih pada sikap, cara pikir, dan perilaku polisi saat

berhadapan dengan masyarakat. Mendapat perlindungan dan pelayanan yang lebih baik merupakan harapan masyarakat pada polisi-polisinya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Profesionalisme pada Polisi

Pada dasarnya sebutan profesionalisme lebih tepat ditujukan kepada individu polisi dan bukan kepada organisasi. Setiap anggota kepolisian memiliki kompetensi dan kewenangan profesional yang bersifat individual sebagai polisi (Meliala, 2005, h.122). Namun, upaya peningkatan profesionalisme tidak hanya dibebankan kepada individu polisi. Banyak faktor di luar diri polisi yang ikut menentukan keberhasilan dalam meningkatkan profesionalisme pada polisi. Berdasarkan uraian tersebut maka peningkatan profesionalisme dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Pada dasarnya sebutan profesionalisme dimiliki oleh individu polisi. Hochstedler (Banurusman, 1995, h.69) menyebutkan bahwa kepribadian akan mempengaruhi bagaimana seseorang memandang mengenai apa yang seharusnya menjadi tugas polisi. Allport (Irwanto, 2002, h.227) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dari sistem-sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungan. Lebih lanjut dijelaskan mengenai faktor-faktor pembentuk kepribadian, yaitu ciri fisik, ciri faali, serta pengalaman sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan.

Polisi yang setiap harinya dihadapkan pada tugas yang tidak bisa diprediksi dan berhadapan langsung dengan masyarakat, sangat mutlak

memiliki kemampuan mengendalikan emosi. Tabah (1991, h.23) mengemukakan bahwa untuk menjadi polisi perlu memiliki kepribadian yang matang, tidak emosional, dan berpendidikan yang memadai. Kepribadian yang matang oleh Allport (Hall dan Lindzey, 1993, h.45) pertama-tama harus memiliki suatu *perluasan-diri*, yaitu orang harus dapat mengambil bagian dan menikmati bermacam-macam aktivitas yang berbeda-beda, yang penting dalam perluasan diri adalah perencanaan dan harapan ke masa depan; *self-objectification*, yaitu memiliki kemampuan menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk memahami dirinya sendiri, menerima diri sendiri, dan memiliki kemampuan untuk membina hubungan positif dengan diri sendiri dan dengan objek-objek yang dicintai; dan yang terakhir kepribadian yang matang berarti memiliki suatu *falsafah hidup*, yaitu suatu pegangan yang akan memberi makna dan tujuan bagi segala sesuatu yang telah dikerjakan. Agama menjadi sumber terpenting yang melatarbelakangi segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu, yang memberinya arti dan tujuan.

Kemampuan yang harus dimiliki seorang individu dalam *self-objectification* tersebut di atas merupakan perwujudan dari adanya kecerdasan emosional, yang dalam penelitian ini akan digunakan untuk memprediksi profesionalisme pada polisi.

b. Faktor Eksternal

1) Pendidikan dan pelatihan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat. Maka secara tidak langsung polisi dituntut untuk dapat mengakomodasikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pelaksanaan tugas (Banurusman, 1995, h.18).

Kemampuan teknis profesional kepolisian yang sudah sangat maju dan canggih, menurut Djamin (2000, h.134) memerlukan suatu pembinaan profesionalisme Polri melalui sistem pendidikan dan pelatihan yang tepat. Keprofesionalan Polri harus didukung sumber daya yang cakap dan handal, karenanya sumbangan dari bidang pendidikan sangat besar artinya bagi terwujudnya profesionalisme pada Polri (Sibarani, dkk., 2001, h.59). Melalui pendidikan dan pelatihan, menurut Sullivan (Kunarto, 1997, h.55) akan diperoleh polisi-polisi yang pintar dan berbudi luhur serta lebih trampil, cekatan, dan berpenampilan baik dalam kesehariannya.

2) Kesejahteraan

Kesejahteraan seperti gaji, perumahan, tunjangan, pensiun personil Polri akan ikut menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas (Djamin, 2000, h.31). Menurut Sullivan (Kunarto, 1997, h.55) dengan gaji yang memadai akan diperoleh polisi yang sejahtera, sehingga tidak mudah berbuat nyeleweng.

3) Seleksi

Mengacu pada definisi bahwa profesionalisme dilandasi oleh keahlian dan penguasaan teknis khas kepolisian yang diperoleh dari pendidikan khusus dan patuh pada kode etiknya, maka sistem dan persyaratan seleksi calon polisi sangat menentukan. Sullivan (Kunarto, 1997, h.55) menyebutkan bahwa untuk memperoleh polisi-polisi yang baik, perlu dilakukan proses seleksi yang baik pula. Proses seleksi tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan kesehatan para calon polisi, baik sehat secara fisik maupun sehat secara psikis, sehingga masukan (*input*) polisi adalah orang-orang yang benar terpilih. Pertimbangan lain dalam proses seleksi ini adalah latar belakang pendidikan calon polisi. Menaikkan standar penerimaan (Bintara) polisi menjadi lulusan SLTA adalah salah satu langkah yang ditempuh Polri dalam menuju profesionalisme (Rahardjo dan Tabah, 1993, h.183).

4) Peralatan dan perlengkapan

Kualitas pelaksanaan teknis fungsi kepolisian dipengaruhi oleh perencanaan, pengadaan, penggunaan, serta pemeliharaan peralatan kepolisian (Banurusman, 1995, h.xiii). Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Sullivan (Kunarto, 1997, h.55) bahwa untuk dapat bertindak cepat, tepat, tangguh, adil, dan benar, maka polisi perlu dilengkapi peralatan secara baik.

5) Anggaran

Polri sebagai organisasi yang besar juga mengelola dana yang besar. Maka perlu adanya kemampuan administrasi keuangan yang tepat. Administrasi keuangan terdiri atas: perencanaan, penetapan anggaran, pembiayaan, pengendalian atau pengawasan, dan evaluasi (Djamin, 2000, h.33). Penyempurnaan manajemen anggaran dan pengembangan metode-metode pelaksanaan tugas diharapkan dapat mewujudkan efisiensi dan efektifitas. Dengan demikian, keterbatasan anggaran tidaklah merupakan alasan untuk tidak berprestasi atau dalam hal ini tidak profesional (Banurusman, 1995, h.xiv).

6) Lingkungan

Maister (1998, h.30) menyebutkan bahwa lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja dengan profesionalisme yang tinggi. Mendapatkan disiplin dan motivasi untuk berperilaku secara profesional adalah lebih mudah jika setiap orang yang ada di sekitarnya berbuat sama.

Keberhasilan tugas Polri juga bergantung pada partisipasi masyarakat. Praktik penyimpangan perilaku personil Polri yang sering terjadi disebabkan kondisi yang turut diciptakan oleh masyarakat. Masyarakat dan polisi sama-sama berperan dalam terjadinya praktik penyimpangan perilaku tersebut (Sibarani, dkk., 2001, h. 64).

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme polisi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu

faktor internal dan eksternal. Faktor internalnya adalah kepribadian, sedangkan faktor eksternalnya meliputi pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan, proses seleksi, peralatan dan perlengkapan, anggaran serta lingkungan.

B. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Telaah tentang arti kecerdasan biasanya akan terkait dengan kemampuan seseorang dalam menggunakan aspek pikiran untuk memecahkan berbagai masalah dalam kehidupan. Oleh para ahli psikologi, konsep kecerdasan dibakukan dalam suatu pengertian yang sering disebut dengan inteligensi. Gardner (Suparno, 2004, h.17) mendefinisikan inteligensi sebagai kemampuan untuk memecahkan persoalan dan menghasilkan produk dalam berbagai situasi yang nyata.

Memiliki kecerdasan yang tinggi adalah harapan bagi semua orang, namun seseorang yang secara intelektual cerdas sering kali bukanlah orang yang paling berhasil dalam kehidupan sehari-hari (Cooper, 1999, h.xi). Individu dikatakan berhasil dalam kehidupannya apabila individu tersebut mampu mengatasi konflik, mampu memanfaatkan peluang, mampu menjalin hubungan dengan orang lain serta lebih siap dan lebih cekatan dibandingkan orang lain. Kemampuan tersebut adalah hasil dari sebuah kecerdasan yang disebut kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2005, h.512) banyak orang cerdas secara akademik tetapi kurang mempunyai kecerdasan emosional, ternyata gagal dalam meraih kesuksesan di tempat kerja.

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dicetuskan oleh Salovey dan Mayer pada tahun 1990 (Goleman, 2005, h.513) yaitu sebagai kemampuan dalam memantau perasaan dan mengenali perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk mengungkapkan perasaan, suatu kesadaran dan pemahaman tentang emosi, dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya (Alder, 2001, h.32).

Bar On (Mayer, et al., 2001, h.87) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah satu kesatuan dari kemampuan emosional, personal, dan sosial yang membantu seseorang untuk beradaptasi dengan tuntutan hidup sehari-hari. Lynn (2002, h.2) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai suatu dimensi dalam kecerdasan seseorang yang bertanggungjawab kepada kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Gagasan serupa dikemukakan Goleman (2005, h.512) mengenai kecerdasan emosional yaitu sebagai kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memantau dan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta kemampuan mengelola perasaan dengan baik untuk memandu pikiran dan tindakan dalam menghadapi tuntutan hidup sehari-hari.

2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional meliputi ketrampilan dan kekuatan emosional yang dibutuhkan seseorang untuk berhasil dalam kehidupan tanpa memandang prestasi-prestasi pendidikan dan skor IQ yang dimilikinya. Kecerdasan emosional penting dalam kehidupan sehari-hari, karena kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengungkapkan perasaan, suatu kesadaran dan pemahaman tentang emosi, dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya (Alder, 2001, h. 32).

Salovey dan Mayer (Goleman, 1998, h.57) menjelaskan lima wilayah utama dalam kecerdasan emosional, yaitu:

a. Mengenali emosi diri.

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya merupakan pengemudi yang handal bagi kehidupan mereka.

b. Mengelola emosi.

Kemampuan untuk menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat. Seseorang yang pintar dalam ketrampilan ini akan jauh lebih cepat bangkit dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.

c. Memotivasi diri sendiri.

Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi. Seseorang yang memiliki ketrampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam mengerjakan sesuatu hal apa pun.

d. Mengenali emosi orang lain.

Empati adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain. Seseorang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

e. Membina hubungan.

Membina hubungan merupakan ketrampilan mengelola emosi orang lain. Seseorang yang hebat dalam ketrampilan ini akan sukses dalam bidang apa pun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

Bar On (Mayer, et al., 2001, h.87) menyebutkan beberapa unsur yang membangun kecerdasan emosional, yaitu:

- a. Penghargaan diri, yaitu kemampuan untuk menerima dan mengembangkan diri sendiri secara pasti.
- b. Kesadaran diri emosional, yaitu kemampuan untuk menyadari dan memahami emosi diri.
- c. Asertivitas, yaitu kemampuan mengekspresikan diri dan emosi secara jelas.
- d. Toleransi terhadap stress, yaitu kemampuan mengelola emosi secara efektif.
- e. Kontrol impuls, yaitu kemampuan untuk mengontrol emosi diri sendiri.
- f. Uji realita, yaitu kemampuan untuk menilai perasaan dan pikiran secara objektif.
- g. Fleksibilitas, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan mengatur perasaan dan pikiran dalam situasi yang serba baru.
- h. Pemecahan masalah, yaitu kemampuan untuk memecahkan masalah personal dan interpersonal.

- i. Empati, yaitu kemampuan untuk mengenali dan memahami perasaan orang lain.
- j. Hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain.

Goleman (2005, h. 513) menyebutkan lima aspek dasar dalam kecerdasan emosi dan sosial yang tidak jauh berbeda dengan beberapa ahli tersebut di atas, yaitu:

- a. Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan kemampuan mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri; memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

- b. Pengaturan Diri

Pengaturan diri merupakan kemampuan untuk mengatur emosinya sendiri sehingga berdampak positif dalam pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran; mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

- c. Motivasi

Motivasi merupakan kemampuan untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

Empati merupakan kemampuan untuk ikut merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e. Ketrampilan Sosial

Ketrampilan sosial merupakan kemampuan dalam menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksi dengan lancar; menggunakan ketrampilan ini dalam memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama atau bekerja dalam tim.

Berdasarkan beberapa pemikiran para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lima wilayah kecerdasan emosional yang dikemukakan Goleman lebih singkat dan jelas. Adapun aspek kecerdasan emosional yang dikemukakan Goleman (2005, h. 513) yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial.

3. Kecerdasan Emosional pada Polisi

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2005, h.512). Hal ini dapat diterapkan pada polisi yang sebagian besar pelaksanaan tugasnya berhubungan dengan masyarakat secara luas. Pekerjaan polisi merupakan pekerjaan yang selalu berhubungan dengan masalah-masalah sosial yang terjadi di masyarakat. Dalam penegakan

hukum misalnya, memerlukan orang-orang yang memiliki sikap dan jiwa yang manusiawi (Kunarto, 1997, h.193). Sikap manusiawi ini akan berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia (HAM) yang benar dan baik dari para penegak hukum.

Penerapan lain dari kecerdasan emosional di lingkungan kepolisian adalah saat menghadapi unjuk rasa. Unjuk rasa dilakukan oleh sekumpulan orang yang berada disuatu tempat yang terbatas karena adanya suatu kepentingan atau rangsangan tertentu, yang sering disebut dengan massa (Djemijo dan Sutijono, 2004, h.1). Massa disini adalah sekumpulan orang yang agresif, yang mempunyai jiwa kolektif. Bon (Sarwono, 2001, h.203) menyebutkan bahwa jiwa kolektif itu memang lebih irasional, lebih impulsif, dan lebih kekanak-kanakan daripada jiwa individu sebagai perorangan, oleh karena itu akan lebih mudah mempengaruhi kelompok ini untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

Dalam unjuk rasa sering terjadi ketegangan emosional dan kemarahan yang akhirnya berujung pada kerusuhan. Menghadapi kondisi semacam ini, membutuhkan aparat keamanan untuk mengendalikan situasi dan menghambat terjadinya kerusuhan, dalam hal ini adalah polisi. Kemampuan mengendalikan situasi sebagai upaya pencegahan terjadinya kerusuhan tidak dapat dilakukan dengan cara-cara kekerasan. Jika kondisi ini yang terjadi, berarti aparat kepolisian telah melakukan pelanggaran dan merupakan suatu bentuk pelanggaran terhadap HAM.

Idealnya Polri sebagai barisan terdepan dari proses penegakan hukum menjadi tolak ukur penegakan hukum yang diwarnai oleh HAM. Namun, yang

banyak terjadi sekarang ini adalah perilaku penanganan perkara atau penegakan hukum yang masih banyak dilakukan dengan kekerasan dan penyiksaan (Kunarto, 1997, h.193). Oleh karena itu, pelaksanaan penegakan hukum perlu dilakukan dengan mengembangkan sikap dan jiwa manusiawi namun tetap dilaksanakan secara tegas dan karenanya polisi dituntut untuk pintar dalam membuktikan secara telak setiap perkara dengan tata cara dan ilmu kepolisian yang dikuasainya, tanpa menggunakan kekerasan (Kunarto, 1997, h.194). Kondisi ini dapat terwujud bila Polri mampu menanamkan peningkatan intelektual yang berhubungan dengan kemampuan intelektual serta kecerdasan emosional yang serasi pada setiap anggotanya.

Keserasian antara kemampuan intelektual dan kecerdasan emosional akan membantu seorang polisi dalam mencapai keberhasilan tugas. Cooper (1999, h.71) menyebutkan bahwa keberhasilan dalam profesi tidak hanya ditentukan oleh peran kecemerlangan akademis dan teknis, namun juga ditentukan oleh peran dari kecerdasan emosional. Kunarto (1997, h.194) menambahkan bahwa kecerdasan emosional memiliki landasan yang paling mendasar yaitu iman dan taqwa. Hal ini dikarenakan kecerdasan emosional bermuara pada kehalusan budi, ketulusan, kejujuran, keiklasan, kebenaran, dan keadilan. Profesionalisme yang masih rendah di lingkungan Polri yang selama ini merusak citra Polri di masyarakat, hampir dapat dipastikan karena kecerdasan emosional yang rendah. Terlihat dari seringnya terjadi bentrokan antara pengunjung rasa dengan aparat kepolisian dalam aksi unjuk rasa.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memberikan banyak manfaat dalam menjalani kehidupan profesional, khususnya bagi seorang polisi. Pelaksanaan tugas yang banyak bersinggungan langsung dengan masyarakat, menuntut adanya keserasian antara kemampuan intelektual dan kecerdasan emosional dari para anggota Polri. Penegakan hukum yang keras dan mutlak akan bertentangan dengan pelaksanaan HAM di masyarakat, oleh karena itu keserasian antara kedua hal tersebut diatas sangat diperlukan sehingga hukum tetap ditegakkan namun pelaksanaannya tetap menggunakan sikap dan cara yang sopan.

C. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Professionalisme pada Polisi

Polisi merupakan satu di antara sekian banyak profesi yang selalu dituntut untuk dapat menampilkan hasil kerja sebaik mungkin. Sebuah profesi selalu menuntut penguasaan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan berjangka panjang, serta hubungan antara pelaku profesi dan klien (Rahardjo, 2002, h.xxxii). Profesionalisme bersangkutan dengan profesi.

Profesionalisme adalah suatu tindakan yang dilandasi dengan keahlian tertentu yang diperoleh melalui pendidikan tertentu dan dilaksanakan dengan memenuhi kode etik profesi (Kunarto dan Tabah, 1995, h.45). Profesionalisme merupakan suatu sikap, cara pikir, tindakan, dan perilaku seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta kode etik profesinya untuk kemudian diabdikan bagi

kemanusiaan. Profesionalisme didorong suatu tekad pengabdian sebaik-baiknya untuk kepentingan bersama.

Witter dan Loesch (Tabah, 1998, h.149) menyatakan bahwa profesionalisme akan memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat dan memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kompetensinya. Whitlam (Djamin, 2000, h.139) juga menyebutkan bahwa profesionalisme berarti memberikan pelayanan terbaik bagi klien yang didasarkan pada ilmu pengetahuan. Profesionalisme juga mengandung perilaku otonom dan kemampuan mengontrol perilaku. Meliala (2005, h.124) mengemukakan bahwa profesionalisme mensyaratkan suatu tindakan yang mandiri atau otonomi yang didasarkan pada pengetahuan dan sikap konsisten. Seorang polisi akan dikatakan profesional bila pada dirinya terdapat kapasitas untuk memilih cara, jalan, atau bentuk kegiatan dalam rangka mencapai tujuan (Meliala, 2005, h.269). Polisi yang profesional adalah polisi yang mengetahui, mengerti dan memahami apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sebagai polisi (Sibarani, 2001, h.56).

Pelaksanaan tugas dan wewenang Polri sebagai alat negara penegak hukum, pengayom, pelindung, dan pelayan masyarakat, selalu diharapkan agar dapat dilaksanakan dengan profesionalisme yang tinggi. Tugas melayani masyarakat bukan merupakan suatu pekerjaan yang mudah. Pelaksanaan tugas melayani masyarakat menuntut polisi memiliki kasabaran, kebijakan, dan kearifan (Tabah, 1991, h.23). Melayani masyarakat dalam Polri sebagian besar menjadi tanggung jawab polisi samapta, dengan salah satu tugasnya adalah sebagai

pengendali massa. Polisi pengendali massa diharapkan dapat memberikan pelayanan dan perlindungan kepada pengunjung rasa secara sopan, ramah, dan bersahabat. Keberhasilan dalam menjalankan tugasnya sebagai pengendali massa terlihat ketika aksi unjuk rasa bisa berjalan lancar tanpa terjadi bentrokan, baik antara dua kelompok pengunjung rasa atau dengan aparat kepolisian sendiri.

Idealnya aparat kepolisian mampu memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat saat menyampaikan pendapat di muka umum. Profesionalisme yang tinggi sebagai pengendali massa ditunjukkan dengan tidak adanya kekerasan ketika menghadapi pengunjung rasa. Kekerasan tersebut seringkali bermula pada upaya untuk menertibkan dan menjaga keamanan pengunjung rasa. Menjaga keamanan dan ketertiban dalam situasi kacau memang suatu pekerjaan yang sulit, ditambah kondisi lingkungan yang tidak nyaman karena cuaca yang panas dan kondisi fisik yang mulai menurun. Menghadapi keadaan yang penuh tekanan tersebut menjadi wajar bila pada saat yang bersamaan polisi pengendali massa kehilangan kontrol diri, sehingga muncul tindak kekerasan.

Profesionalisme pada polisi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepribadian, pendidikan dan pelatihan, peralatan dan perlengkapan, proses seleksi, kesejahteraan, serta kondisi di sekitarnya. Tugas kepolisian sebagian besar berhubungan dengan kepentingan masyarakat. Masyarakat yang dihadapi polisi pun adalah masyarakat dengan permasalahan yang berbeda-beda, maka setiap polisi dituntut memiliki kemampuan pengendalian emosi (Tabah, 1991, h.23).

Menghadapi berbagai masalah hidup yang muncul, seseorang tidak hanya dituntut menggunakan kemampuan intelektualnya saja, tetapi juga diperlukan

kepribadian emosi dan sosial, yaitu kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan sosial dengan orang lain. Kemampuan ini oleh Salovey dan Mayer (Goleman, 1998, h.57) disebut kecerdasan emosional atau *emotional intelligence*, yaitu suatu kemampuan dalam memantau dan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan. Keberhasilan dalam pekerjaan tidak semata-mata diperoleh dari kecerdasan akademik, namun juga peran dari kecerdasan emosional (Cooper, 1999, h.73).

Lantieri dalam *Resolving Conflict Creatively Program* (Goleman, 1998, h.395) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat digunakan untuk mencegah tindak kekerasan. Konflik tidak selalu harus diselesaikan dengan jalan kekerasan atau hanya berdiam diri, namun konflik dapat diselesaikan dengan cara lain yang lebih tepat, yaitu dengan membicarakan secara bersama untuk memperoleh keputusan yang terbaik bagi kedua belah pihak, hal ini bisa diterapkan ketika menghadapi pengunjuk rasa yang anarkis.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa kecerdasan emosional diperlukan seseorang dalam mencegah munculnya tindak kekerasan, dalam hal ini polisi samapta. Berkurangnya penggunaan kekerasan saat menertibkan massa, namun bersedia mendengarkan dan membicarakan permasalahan secara bersama untuk mencari jalan keluar yang terbaik menunjukkan bahwa polisi samapta telah menjalankan tugas dengan profesionalisme yang tinggi. Keterkaitan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi yang telah disajikan

menjadi dasar bagi peneliti untuk melihat ada tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut.

D. Hipotesis

Ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi samapta. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi profesionalisme pada polisi fungsi samapta, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah pula profesionalisme pada polisi fungsi samapta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Kriteriaum : Profesionalisme pada Polisi
2. Variabel Prediktor : Kecerdasan Emosional

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Profesionalisme pada Polisi

Profesionalisme pada polisi adalah sikap dan cara berpikir subjek yang dilandasi ilmu kepolisian dan kode etik kepolisian dalam memberikan pelayanan terbaik demi terwujudnya ketertiban, keamanan serta tegaknya hukum di masyarakat, yang akan diungkap dengan menggunakan Skala Profesionalisme pada Polisi. Skala Profesionalisme pada Polisi yang akan digunakan didasarkan pada ciri-ciri profesionalisme, yaitu menggunakan teori ilmu pengetahuan untuk pekerjaan, keahlian yang didasarkan pada pelatihan atau pendidikan berjangka panjang, memberikan pelayanan terbaik bagi klien, memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku, serta mengembangkan kelompok profesi. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi pula profesionalismenya, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka profesionalismenya juga semakin rendah.

2. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan subjek untuk mengenali perasaannya sendiri dan orang lain, memotivasi dirinya sendiri serta kemampuan mengelola perasaannya dengan baik untuk memandu pikiran dan tindakan dalam menghadapi tuntutan hidup sehari-hari, yang akan diungkap dengan menggunakan Skala Kecerdasan Emosional. Skala ini didasarkan pada beberapa aspek kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi pula kecerdasan emosionalnya, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka kecerdasan emosionalnya juga semakin rendah.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki dan paling sedikit mempunyai sifat yang sama (Hadi, 2002, h.220). Sukadji (2000, h.24) menjelaskan bahwa populasi adalah kelompok yang oleh peneliti dapat dipakai untuk menggeneralisasikan hasil studi.

Penelitian ini akan menggunakan anggota Polri Fungsi Samapta Unit Pengendali Massa di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang sebagai populasi yang dituju. Pemilihan populasi di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang didasarkan pada pertimbangan praktis, yaitu menyangkut masalah biaya, waktu, tenaga, dan kemampuan peneliti.

Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Polisi Fungsi Samapta Unit Pengendali Massa

Polisi samapta merupakan polisi yang memiliki tugas pokok mencegah dan menangkal segala bentuk gangguan kamtibmas dengan melakukan tindakan represif awal guna memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Pengendalian massa merupakan salah satu jenis tugas yang diemban polisi fungsi samapta. Polisi fungsi samapta unit pengendali massa adalah polisi-polisi yang sering bertugas di tempat-tempat terbuka, di jalan-jalan, dan di tempat umum, yang keseluruhan tugasnya berhubungan langsung dengan masyarakat.

2. Jenjang kepangkatan Bintara.

Anggota Polri berpangkat Bintara yang lebih banyak berada di lapangan dan langsung berhadapan dengan masyarakat.

Penelitian ini akan dikenakan pada semua anggota Polri yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Sampel merupakan sebagian dari populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus bersifat representatif sebab analisis penelitian didasarkan pada data sampel, sedangkan kesimpulannya akan dikenakan pada populasi (Azwar, 1998, h.79). Sampel harus representatif artinya bahwa sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki populasinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian harus menjadi cermin dari populasi agar dapat ditarik suatu generalisasi.

Dalam pengambilan sampel yang representatif diperlukan suatu teknik sampling. Sampling merupakan proses untuk memilih sejumlah individu dalam

penelitian sehingga individu-individu tersebut mewakili kelompok atau populasinya (Sukadji, 2000, h.24). Sampling adalah suatu cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel (Hadi, 2002, h.222). Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 70 subjek yang diambil dengan menggunakan teknik random sederhana dari jumlah populasi sebesar 94 subjek. Perhitungan besarnya sampel tersebut berdasarkan pada Nomogram Harry King dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga didapatkan prosentase jumlah sampel sebanyak 75% dari jumlah populasi (Sugiyono, 2002, h.64). Adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$0,75 \times 94 = 70,5 \text{ dibulatkan menjadi } 70 \text{ subyek}$$

Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik random sederhana berarti bahwa tiap-tiap individu dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Notoatmodjo, 2002, h. 85).

D. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala model Likert. Dalam penelitian ini akan digunakan dua skala yaitu skala profesionalisme pada polisi dan skala kecerdasan emosional, adalah sebagai berikut:

1. Skala Profesionalisme pada Polisi

Skala Profesionalisme pada polisi disusun berdasarkan beberapa ciri profesionalisme dari Whitlam (Djamin, 2000, h.139), yaitu:

- a. Menggunakan teori ilmu pengetahuan untuk pekerjaan.

Penguasaan ilmu pengetahuan akan mempengaruhi dan membentuk sikap, yaitu sikap profesional yang ditunjukkan dengan pemahaman yang luas mengenai bidang tugasnya, sehingga bisa melakukan kritik dan pengembangan atas bidang tugasnya serta memiliki keberanian untuk mengambil keputusan yang terkait dengan bidang tugasnya itu sendiri.

- b. Keahlian yang didasarkan pada pelatihan atau pendidikan berjangka panjang.

Keahlian polisi dapat diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan latihan yang diprogram secara khusus khas polisi, seperti reserse, lalu lintas, intelpol, samapta, binmas, brigade mobil, dan sebagainya. Melalui pendidikan dan pelatihan yang baik akan membentuk polisi yang mampu bertindak baik dan benar serta akan pula membentuk polisi yang trampil, tangguh, cekatan, tenang, percaya diri, dan berwibawa.

- d. Pelayanan terbaik bagi klien.

Pelayanan terbaik bagi masyarakat yaitu bersedia menerima, menanggapi, memberikan bantuan, petunjuk atau pengarahan kepada masyarakat atas segala laporan pengaduan sesuai dengan lingkup tugas dan wewenang yang ada secara cepat, tepat dan etis.

- e. Memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku dalam profesi.

Seorang polisi dikatakan profesional bila pada polisi tersebut memiliki kemampuan untuk memilih cara, jalan, atau bentuk kegiatan kepolisian yang terbaik, paling efektif, efisien sekaligus akuntabel dalam rangka

mencapai kondisi tertib hukum, dengan tetap berlandaskan kode etik profesi. Internalisasi kode etik yang teguh akan membuat polisi tetap berperilaku positif dalam lingkungan dan situasi yang rumit sekalipun.

- f. Mengembangkan kelompok profesi melalui asosiasi yang cukup terkenal.

Hal ini diharapkan akan menumbuhkan rasa bangga menjadi anggota Polri serta rasa kesejawatan antar anggota Polri. Rasa bangga akan mendorong seorang polisi untuk tetap menjaga citra polisi di masyarakat sedangkan rasa kesejawatan akan mempererat hubungan antar sesama polisi.

Ciri-ciri ini merupakan dasar untuk menyusun aitem-aitem *favourable* dan *unfavourable* dalam Skala Profesionalisme pada Polisi. Rancangan Skala Profesionalisme pada Polisi dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Blue Print Skala Profesionalisme pada Polisi

No	Ciri	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	A	4	4	8
2	B	4	4	8
3	C	4	4	8
4	D	4	4	8
5	E	4	4	8
Jumlah		20	20	40

Keterangan:

- A : Menggunakan ilmu pengetahuan untuk pekerjaan
- B : Keahlian yang didasarkan pada pendidikan atau pelatihan berjangka panjang
- C : Pelayanan yang terbaik bagi klien
- D : Memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku
- E : Mengembangkan kelompok profesi

2. Skala Kecerdasan Emosional

Skala Kecerdasan Emosional disusun dengan mengacu pada aspek kecerdasan emosional dari Goleman (2005, h.513), yaitu:

- a. Kesadaran diri, yaitu kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan untuk kemudian digunakannya dalam memandu pengambilan keputusan diri sendiri; mengetahui kemampuan yang dimiliki diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosinya sendiri sehingga berdampak positif dalam pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran; mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- c. Motivasi, yaitu kemampuan untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak yang efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d. Empati, yaitu kemampuan untuk ikut merasakan yang dirasakan orang lain, mampu menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
- e. Keterampilan sosial, yaitu mampu berhubungan dengan orang lain, cermat membaca situasi sosial; berinteraksi dengan lancar; serta mampu bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Aspek-aspek tersebut menjadi dasar dalam penyusunan aitem-aitem *favourable* dan *unfavourable* dalam Skala Kecerdasan Emosional. Adapun rancangan Skala Kecerdasan Emosional dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Blue Print Skala Kecerdasan Emosional

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kesadaran diri	4	4	8
2	Pengaturan diri	4	4	8
3	Motivasi	4	4	8
4	Empati	4	4	8
5	Ketrampilan sosial	4	4	8
Jumlah		20	20	40

Indikator-indikator dari kedua skala tersebut di atas diwujudkan dalam dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan yang mendukung konsep atau *favourable* dan pernyataan yang tidak mendukung konsep atau *unfavourable*. Adapun pemberian skor bergerak dari 1 sampai 4 pada tiap-tiap pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian item *favourable* untuk skor terendah 1 pada jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), 2 pada jawaban Tidak Sesuai (TS), 3 pada jawaban Sesuai (S) sampai 4 pada jawaban Sangat Sesuai (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable*, 1 pada jawaban Sangat Sesuai (SS), 2 pada jawaban Sesuai (S), 3 pada jawaban Tidak Sesuai (TS) dan skor tertinggi 4 pada jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Penggunaan empat alternatif jawaban dan menghilangkan alternatif jawaban Netral (N) pada skala ini dilakukan dengan alasan untuk menghindari kecenderungan responden memilih jawaban tersebut, selain itu jawaban Netral (N) sendiri kurang memberikan informasi mengenai perbedaan diantara responden (Azwar, 2004, h.34).

E. Uji Daya Beda Aitem, Uji Validitas, dan Uji Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem merupakan parameter yang paling penting dalam seleksi aitem. Seleksi aitem berarti memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya selaras atau sesuai dengan fungsi ukur skala secara keseluruhan. Pengujian daya beda aitem menghendaki dilakukannya komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Dalam penelitian ini, formula korelasi yang akan digunakan adalah formula koefisien korelasi *product-moment* Pearson. Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala berarti semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut dengan skala secara keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya bedanya. (Azwar, 2004, h.59).

Indeks daya beda aitem yang tinggi sebenarnya menunjukkan keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan. Batasan indeks daya beda aitem yang biasanya digunakan adalah $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Apabila jumlah aitem yang lolos ternyata tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batasan 0,30 menjadi 0,25 (Azwar, 2004, h.65). Pengujian daya beda aitem dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Sosial Sciene*) versi 12.0.

2. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi, akurasi data banyak tergantung pada sejauhmana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur oleh tes tersebut. Mencakup keseluruhan kawasan isi tidak saja berarti tes tersebut harus komprehensif akan tetapi isinya harus pula tetap relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan pengukuran (Azwar, 1998, h.106). Validitas ini diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment*. *Professional judgment* dapat dilakukan dengan melihat apakah aitem-aitem dalam tes telah ditulis sesuai dengan batasan domain ukur yang telah ditetapkan semula (*blue-printnya*) dan memeriksa apakah masing-masing aitem telah sesuai dengan indikator perilaku yang hendak diungkap (Azwar, 2003, h.175).

3. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur. Pengukuran yang reliabel tentu akan konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas alat ukur dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah koefisien reliabilitas mendekati angka 0 berarti semakin tidak reliabel alat ukur tersebut (Azwar, 2004, h.83). Metode analisis data yang digunakan untuk menguji reliabilitas skala profesionalisme pada polisi dan skala kecerdasan

emosional adalah dengan teknik korelasi Alpha dari Cronbach, yaitu membagi alat ukur sebanyak jumlah aitem. Pengujian reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Sosial Sciene*) versi 12.0.

F. Analisis Data

Analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang dilakukan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel, yaitu hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi samapta dan berapa besar sumbangan efektifnya. Metode analisis statistik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel kriterium dapat diprediksikan melalui variabel prediktor, secara individu (Sugiyono, 2002, h.243). Analisis regresi dapat juga digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel prediktor dalam meningkatkan atau menurunkan keadaan variabel kriterium. Dalam penelitian ini berarti untuk meningkatkan profesionalisme pada polisi dapat dilakukan dengan meningkatkan kecerdasan emosionalnya dan atau sebaliknya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Sosial Sciene*) versi 12.0.

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan

Sebelum mengadakan penelitian, langkah pertama yang perlu dilakukan adalah menentukan kancan atau tempat pelaksanaan penelitian. Orientasi kancan dilakukan untuk mengetahui dengan jelas letak dan wilayah di mana penelitian akan dilakukan, di samping itu juga dilakukan survei untuk mengetahui dengan jelas jumlah populasi penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan di Kantor Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang (Polwiltabes Semarang).

Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang terletak di jalan Dr. Sutomo No 19 Semarang. Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang membawahi tujuh Kepolisian Resort dan 53 Kepolisian Sektor. Wilayah tugas Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang meliputi wilayah Kab. Kendal, Kota Semarang, Kab. Demak, Kab. Semarang, dan Kota Salatiga.

Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang terbagi dalam enam satuan yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan fungsi kepolisian, yaitu Satuan Reserse Kriminal, Satuan Reserse Narkoba, Satuan Intelijen Pengamanan Polisi, Satuan Lalu Lintas, Satuan Samapta, dan Bagian Pembinaan Mitra.

Satuan samapta merupakan satuan Polri yang senantiasa siap siaga untuk menghindarkan dan mencegah terjadinya ancaman atau bahaya yang merugikan

masyarakat dalam upaya mewujudkan ketertiban dan keamanan masyarakat (Sutanto, 2004, h.120). Tugas pokok samapta Polri adalah melaksanakan fungsi kepolisian yang bersifat preventif, yaitu:

- a. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat.
- b. Mencegah dan menangkal segala bentuk gangguan kamtibmas baik berupa kejahatan maupun pelanggaran serta gangguan ketertiban umum lain.
- c. Melaksanakan tindakan represif tahap awal (repawal) terhadap semua bentuk gangguan kamtibmas lainnya guna memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.
- d. Melindungi keselamatan orang, harta benda dan masyarakat.
- e. Melakukan tindakan represif terbatas (tindak pidana ringan dan penegakan peraturan daerah).
- f. Pemberdayaan dukungan satwa dalam tugas operasional Polri.
- g. Melakukan *Search And Resque* (SAR) terbatas.

Penelitian ini dilakukan di satuan samapta Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Satuan samapta Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang terbagi dalam beberapa unit, yaitu unit patroli, unit satwa, unit pengendali massa, dan unit penjagaan. Jumlah seluruh personil dalam satuan samapta Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang adalah 214 personil, dengan susunan sebagai berikut:

**Tabel 3. Daftar Personil Satuan Samapta Kepolisian
Wilayah Kota Besar Semarang**

No	Jabatan	Jumlah Personil
1	Kepala Satuan	1
2	Wakil Kepala Satuan	1
3	Kepala Urusan Pembinaan dan Operasional	1
4	Staf	9
5	Kepala Unit Patroli	1
6	Kepala Sub Unit Patroli Roda 4	1
7	Anggota	33
8	Kepala Sub Unit Patroli Roda 2	1
9	Anggota	33
10	Kepala Sub Unit Polisi Pariwisata	-
11	Anggota	9
12	Kepala Unit Satwa	1
13	Anggota	13
14	Komandan Kompi Pengendali Massa	1
15	Bantuan Umum Pengendali Massa	2
16	Komandan Pleton I Pengendali Massa	1
17	Anggota	30
18	Komandan Pleton II Pengendali Massa	1
19	Anggota	30
20	Komandan Pleton III Pengendali Massa	1
21	Anggota	30
22	Kepala Penjagaan A	1
23	Anggota	11
24	Kepala Penjagaan B	1
25	Anggota	10
26	Kepala Penjagaan C	1
27	Anggota	11
28	Jaga Kediaman	6
Jumlah Personil		241

Sumber Data: Bapak Aris Subiyanto selaku Staf Urusan Pembinaan dan Operasional (Tahun 2006).

Populasi penelitian ini adalah polisi fungsi samapta unit pengendali massa (Dalmas) di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Unit pengendali massa di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang sendiri masih terbagi dalam tiga pleton, yaitu pleton I, pleton II, dan pleton III. Ketiganya dibedakan dengan jam kerja

yang terbagi dalam dua *shift*, yaitu *shift* pagi dan *shift* malam. *Shift* pagi berkisar antara pukul 07.00-20.00 WIB dan *shift* malam berkisar antara pukul 20.00-08.00 WIB. Tiap pleton dipimpin oleh seorang komandan pleton dengan jumlah anggota tiap pleton sebanyak 30 personil. Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 70 subjek dari populasi sebesar 94 subjek dengan menggunakan teknik random sederhana. Adapun populasi yang dimaksud adalah seluruh anggota satuan samapta unit pengendali massa (Dalmas), dengan perkecualian personil bantuan umum pengendali massa. Alasan pemilihan populasi tanpa melibatkan personil bantuan umum pengendali massa karena personil bantuan umum tidak turut serta dalam pelaksanaan tugas polisi pengendali massa di lapangan. Melalui personil inilah segala urusan perijinan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas (polisi pengendali massa) dapat berjalan dengan lancar (Sumber: Bapak Aris Subiyanto selaku staf Urusan Pembinaan dan Operasional Satuan Samapta Polwiltabes Semarang Tahun 2006).

Adapun tugas polisi pengendali massa di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang adalah memberikan pengamanan pada setiap bentuk kegiatan masyarakat yang sifatnya pengumpulan massa dan cenderung rawan terjadi kerusuhan. Bentuk-bentuk kegiatan tersebut, misalnya: aksi unjuk rasa, pertunjukan musik, pertunjukan sepak bola, penggusuran, dan lain-lain. Unit pengendali massa juga memiliki tugas lain sebagai pendukung jajaran, misalnya dalam razia tipiring (tindak pidana ringan, misalnya razia minuman beralkohol, razia VCD porno, dan lain-lain), razia pekat (penyakit masyarakat), pengawalan, patroli jalan kaki, pengamanan eksekutif (penjagaan objek vital, misalnya bank,

kantor gubernur, kantor DPRD, dan lain-lain), maupun dalam kegiatan *search and rescue* (SAR).

Penentuan populasi penelitian di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang berdasarkan pertimbangan, antara lain:

- a. Penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi samapta belum pernah dilakukan di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang.
- b. Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang memiliki wilayah kerja yang luas, yaitu meliputi wilayah Kab. Kendal, Kota Semarang, Kab. Demak, Kab. Semarang, dan Kota Salatiga.
- c. Karakteristik subjek penelitian sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam penelitian ini.
- d. Adanya izin untuk melakukan penelitian dari pihak Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang.
- e. Berdasarkan hasil wawancara dengan komandan pleton polisi pengendali massa (Dalmas) Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang disebutkan bahwa polisi samapta unit pengendali massa pernah terlibat bentrokan dengan pengunjung rasa saat memberikan pengamanan aksi unjuk rasa di Kab. Demak pada tanggal 25 Juli 2005 (penuntutan mundur Bupati Demak terkait dengan penetapan pajak usaha yang dianggap terlalu tinggi).

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan mulai dari penyusunan alat ukur dan persiapan administrasi yang menyangkut tentang masalah perijinan lokasi penelitian.

a. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala sebagai alat pengumpulan data. Skala yang digunakan ada dua macam, yaitu Skala Profesionalisme pada Polisi dan Skala Kecerdasan Emosional. Kedua skala tersebut disusun oleh peneliti sendiri sehingga masih perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

1) Skala Profesionalisme pada Polisi

Skala Profesionalisme pada Polisi terdiri dari 40 aitem yaitu 20 aitem *favourable* dan 20 aitem *unfavourable*. Skala Profesionalisme pada Polisi disusun berdasarkan ciri-ciri profesionalisme, yaitu menggunakan teori ilmu pengetahuan untuk pekerjaan, keahlian yang didasarkan pada pelatihan atau pendidikan berjangka panjang, memberikan pelayanan terbaik bagi klien, memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku, serta mengembangkan kelompok profesi. Skala ini memiliki empat kemungkinan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor untuk setiap jawaban adalah paling rendah 1 dan paling tinggi 4. Distribusi dan jumlah aitem tiap ciri-ciri profesionalisme dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Profesionalisme pada Polisi

No	Ciri-ciri Profesionalisme	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
1	A	1,2,10,22	5,8,16,23	8
2	B	7,21,28,32	6,17,26,36	8
3	C	4,25,27,35	3,9,11,20	8
4	D	12,19,37,40	14,24,29,31	8
5	E	15,30,33,38	13,18,34,39	8
Jumlah		20	20	40

Keterangan:

- A : Menggunakan ilmu pengetahuan untuk pekerjaan
- B : Keahlian yang didasarkan pada pendidikan atau pelatihan berjangka panjang
- C : Pelayanan yang terbaik bagi klien
- D : Memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku
- E : Mengembangkan kelompok profesi

2) Skala Kecerdasan Emosional

Skala Kecerdasan Emosional terdiri dari 40 aitem yaitu 20 aitem *favourable* dan 20 aitem *unfavourable*. Skala Kecerdasan Emosional disusun berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, ketrampilan sosial. Skala ini memiliki empat kemungkinan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor untuk setiap jawaban adalah paling rendah 1 dan paling tinggi 4. Distribusi dan jumlah aitem tiap aspek kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Kecerdasan Emosional

No	Aspek Kecerdasan Emosional	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
1	Kesadaran Diri	7,15,22,30	1,4,18,27	8
2	Pengaturan Diri	2,3,10,25	14,23,31,34	8
3	Motivasi	5,20,29,37	9,12,16,39	8
4	Empati	11,26,35,38	8,17,24,28	8
5	Ketrampilan Sosial	13,21,32,40	6,19,33,36	8
Jumlah		20	20	40

b. Persiapan Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian yang harus dipenuhi untuk dapat melakukan penelitian adalah mendapatkan ijin dari pihak yang terkait. Persiapan perijinan diawali dengan melakukan survei ke Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang beberapa bulan sebelum penelitian dimulai. Kemudian pada tanggal 11 April 2006 surat ijin survei awal dan ijin penelitian dari Sekertaris Bidang Akademik Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro Semarang Nomor 511/J07.1.16/AK/2006 diserahkan ke bagian tata usaha kantor Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang, dan pada tanggal 17 April pihak Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang memberikan tanggapan dari surat yang telah masuk. Pada tanggal yang sama, ijin diberikan langsung oleh Bapak Drs. Eri Safari selaku Kepala Satuan Samapta di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Penulis kemudian menyampaikan maksud dan tujuan (dalam hal ini adalah meminta ijin untuk melakukan penelitian di kantor Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang) dan pihak kepolisian menunjukkan penerimaan yang baik dan memberikan ijin atas rencana untuk mengadakan penelitian mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi

samapta. Pada tanggal 29-30 April 2006, peneliti diberi kesempatan untuk menyaksikan kegiatan latihan polisi pengendali massa dalam menghadapi aksi unjuk rasa. Latihan tersebut dilakukan untuk mempersiapkan petugas menghadapi pengunjuk rasa (buruh) pada tanggal 1 Mei 2006 sebagai Hari Buruh Nasional. Kemudian pada tanggal 1 Mei 2006, peneliti juga menyaksikan jalannya aksi unjuk rasa oleh para buruh dan mahasiswa yang terjadi di depan Gedung DPRD Provinsi Jalan Pahlawan Semarang.

Beberapa bulan kemudian setelah penelitian siap dilaksanakan, pada tanggal 3 November 2006 penulis kembali datang ke kantor Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang untuk memberitahukan bahwa peneliti telah siap melaksanakan penelitian. Pada hari yang sama, peneliti berkesempatan bertemu langsung dengan komandan pleton dari masing-masing pleton polisi pengendali massa sekaligus untuk membuat kesepakatan hari melakukan uji coba alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan pada tanggal 6 dan 7 November 2006. Uji coba alat ukur pada polisi pengendali massa Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang dilakukan secara personal oleh peneliti yang dibantu satu teman serta komandan dari masing-masing pleton, yaitu pleton I = 15 orang, pleton II = 21 orang, dan pleton III = 24 orang. Peneliti mengambil subjek untuk dijadikan peserta uji coba dari seluruh jumlah populasi sebanyak 60 subjek. Jumlah sampel sebanyak 60 orang atau lebih dalam suatu penelitian sudah dianggap sebagai jumlah sampel yang cukup besar (Azwar, 2004, h.57).

B. Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala

Uji coba dilakukan untuk mengetahui besarnya reliabilitas alat ukur dan daya beda aitem dari kedua skala, sehingga dapat dipilih aitem-aitem dengan daya beda yang baik untuk dipakai dalam skala penelitian. Penentuan aitem gugur dan aitem valid dilakukan melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*, dan reliabilitas alat ukur diketahui melalui teknik *Alpha Cronbach*. Kedua analisis menggunakan program komputer *Statistical Packages for Sosial Science (SPSS)* versi 12.0.

Batas daya beda yang digunakan pada Skala Profesionalisme pada Polisi dan Skala Kecerdasan Emosional adalah 0,25. Pemilihan aitem dengan batasan daya beda sebesar 0,25 dilakukan untuk menjaga proporsi aitem dari masing-masing aspek agar lebih merata serta untuk meningkatkan reliabilitas. Menurunkan koefisien batas daya beda dari 0,3 menjadi 0,25 adalah masih dimungkinkan (Azwar, 2004, hal. 65). Perhitungan daya beda aitem dan reliabilitas variabel-variabel penelitian dijelaskan secara lebih rinci dalam keterangan di bawah ini:

a. Skala Profesionalisme pada Polisi

Skala Profesionalisme pada Polisi untuk uji coba terdiri dari 40 aitem. Indeks daya beda setelah dianalisis berkisar antara -0,207 sampai 0,493 dengan reliabilitas sebesar 0,773. Batas daya beda yang digunakan pada skala ini adalah 0,25. Aitem valid pada putaran keenam sejumlah 26 aitem, dengan indeks daya beda antara 0,265 sampai 0,451 dengan reliabilitas sebesar 0,809.

Tabel 6. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Profesionalisme pada Polisi

Skala	R _{ix} minimal	R _{ix} maksimal	Koefisien Reliabilitas
Putaran 1 (N=40)	-0,207	0,493	0,773
Putaran 6 (N=26)	0,265	0,451	0,809

Hasil analisis aitem di atas menunjukkan bahwa 26 aitem valid dan 14 aitem gugur karena memiliki daya beda dibawah 0,25. Distribusi Aitem valid dan gugur dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Profesionalisme pada Polisi

No	Ciri-ciri Profesionalisme	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah Aitem		Total
				Valid	Gugur	
1	A	(1),(2),(10),(22)	(5),8,16,23	3	5	8
2	B	(7),(21),28,32	6,17,26,36	6	2	8
3	C	4,25,(27),(35)	(3),9,11,20	5	3	8
4	D	12,19,(37),40	14,(24),29,31	6	2	8
5	E	(15),(30),33,38	13,18,34,39	6	2	8
Total		20	20	26	14	40

Tanda () adalah nomor aitem yang gugur

Keterangan:

- A : Menggunakan ilmu pengetahuan untuk pekerjaan
- B : Keahlian yang didasarkan pada pendidikan atau pelatihan berjangka panjang
- C : Pelayanan yang terbaik bagi klien
- D : Memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku
- E : Mengembangkan kelompok profesi

Sebaran aitem dan penomoran baru Skala Profesionalisme pada Polisi yang akan digunakan dalam penelitian dapat dilihat dalam Tabel 8.

**Tabel 8. Sebaran dan Penomoran Baru Aitem
Skala Profesionalisme pada Polisi**

No	Ciri-ciri Profesionalisme	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
1	A	-	8(23),16(11),23(20)	3
2	B	28(24),32(1)	6(9),17(3),26(10),36(13)	6
3	C	4(14),25(5)	9(17),11(21),20(7)	5
4	D	12(4),19(16),40(6)	14(18),29(2),31(12)	6
5	E	33(25),38(15)	13(19),18(26),34(8),39(22)	6
Total		9	17	26

Tanda () adalah penomoran baru aitem skala Profesionalisme pada Polisi untuk penelitian.

Keterangan:

- A : Menggunakan ilmu pengetahuan untuk pekerjaan
- B : Keahlian yang didasarkan pada pendidikan atau pelatihan berjangka panjang
- C : Pelayanan yang terbaik bagi klien
- D : Memiliki otonomi dan cara mengontrol perilaku
- E : Mengembangkan kelompok profesi

b. Skala Kecerdasan Emosional

Skala Kecerdasan Emosional untuk uji coba terdiri dari 40 aitem dengan indeks daya beda berkisar antara -0,459 sampai 0,485 dengan reliabilitas sebesar 0,703. Batas daya beda yang digunakan pada Skala Kecerdasan Emosional adalah 0,25. Aitem valid pada putaran keempat sebanyak 25 aitem, dengan indeks daya beda berkisar antara 0,283 sampai 0,558 dengan reliabilitas sebesar 0,853. Ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional dapat dilihat pada Tabel 9.

**Tabel 9. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas
Skala Kecerdasan Emosional**

Skala	R_{ix} minimal	R_{ix} maksimal	Koefisien Reliabilitas
Putaran 1 (N=40)	-0,459	0,485	0,703
Putaran 4 (N=25)	0,283	0,558	0,853

Hasil analisis aitem di atas menunjukkan bahwa 25 aitem valid dan 15 aitem gugur karena memiliki daya beda dibawah 0,25. Keterangan selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 10.

**Tabel 10. Distribusi Butir Aitem Valid dan Gugur
Skala Kecerdasan Emosional**

No	Aspek Kecerdasan Emosional	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah Aitem		Total
				Valid	Gugur	
1	Kesadaran Diri	(7),(15),(22),30	1,4,18,27	5	3	8
2	Pengaturan Diri	(2),(3),10,25	14,23,(31),(34)	4	4	8
3	Motivasi	5,20,29,(37)	(9),(12),16,(39)	4	4	8
4	Empati	(11),26,35,38	(8),17,24,28	6	2	8
5	Ketrampilan Sosial	(13),21,32,40	6,(19),33,36	6	2	8
Total		20	20	25	15	40

Tanda () adalah nomor aitem yang gugur

Sebaran aitem dan penomoran baru Skala Kecerdasan Emosional yang akan digunakan dalam penelitian dapat dilihat dalam Tabel 11.

**Tabel 11. Sebaran dan Penomoran Baru Aitem
Skala Kecerdasan Emosional**

No	Aspek Kecerdasan Emosional	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
1	Kesadaran Diri	30(13)	1(9),4(17),18(5),27(25)	5
2	Pengaturan Diri	10(16),25(6)	14(20),23(11)	4
3	Motivasi	5(15),20(3),29(24)	16(23)	4
4	Empati	26(19),35(14),38(8)	17(18),24(21),28(10)	6
5	Ketrampilan Sosial	21(7),32(22),40(1)	6(12),33(2),36(4)	6
Total		12	13	25

Tanda () adalah penomoran baru aitem Skala Kecerdasan Emosional untuk penelitian.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang pada tanggal 27, 29, dan 30 November 2006. Penelitian dilaksanakan secara bertahap karena mengingat jam kerja subjek yang terbagi dalam dua *shift* serta kesibukan subjek akan tugas yang harus segera dilaksanakan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang telah diujicobakan. Waktu pelaksanaan penelitian berselang tiga minggu dari waktu pelaksanaan uji coba. Selang waktu ini tidak terlalu singkat dan juga tidak terlalu lama, dengan harapan bahwa responden akan lupa rincian dari alat ukur yang pertama (uji coba) namun juga tidak ada perubahan nyata dalam sikap yang terjadi antara pengetesan-pengetesan tersebut. Mueller (1992, h.70) menyebutkan bahwa beberapa minggu merupakan selang waktu yang baik.

Pengambilan data penelitian dilakukan oleh peneliti dengan dibantu oleh satu orang dan komandan dari masing-masing pleton. Pada tanggal 27 November 2006 pukul 07.30 WIB, peneliti membagikan skala sebanyak 23 eksemplar

kepada subjek (pleton III) secara langsung dan menunggu hingga selesai. Pada tanggal 29 November 2006 dengan waktu dan cara yang sama, peneliti membagikan skala sebanyak 25 eksemplar kepada subjek (pleton II). Pada tahap terakhir yaitu tanggal 30 November 2006 pukul 08.00 WIB, peneliti membagikan skala sebanyak 22 eksemplar kepada subjek (pleton I) dengan cara yang sama seperti pada tahap sebelumnya. Secara keseluruhan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak 70 subjek dari jumlah populasi sebesar 94 subjek. Perhitungan besarnya sampel tersebut diatas berdasarkan pada Nomogram Harry King (Sugiyono, 2002, h.64). Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik random sederhana dengan cara undian. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik random sederhana dilakukan berdasarkan pertimbangan bahwa peneliti mengetahui dengan pasti jumlah dan nama setiap anggota populasi. Cara undian, pertama-tama dimulai dengan pembuatan daftar nama yang disertai nomor urut dari seluruh anggota populasi. Nomor urut yang mewakili nama subjek ditulis pada selembar kertas kecil, digulung dan dimasukkan dalam sebuah botol. Gulungan kertas tersebut kemudian dikeluarkan satu per satu (seperti pengambilan lotre) sebanyak jumlah sampel yang diinginkan.

D. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana. Uji asumsi harus dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan analisis regresi.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah uji yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi. Macam-macam uji asumsi yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel profesionalisme pada polisi dan variabel kecerdasan emosional. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas dari kedua variabel.

Tabel 12. Uji Normalitas Sebaran Data Profesionalisme pada Polisi dan Kecerdasan Emosional

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	p	Bentuk
Profesionalisme pada Polisi	0,887	0,411 ($p > 0,05$)	normal
Kecerdasan Emosional	1,313	0,064 ($p > 0,05$)	normal

Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan kedua variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran normal, dengan $p > 0,05$.

b. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linear.

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel profesionalisme pada polisi. Hasil uji linearitas dari hubungan variabel kecerdasan emosional dengan variabel profesionalisme pada polisi menghasilkan $F_{hit} = 22,947$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hasil uji linearitas kedua variabel dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Uji Linearitas Variabel Kecerdasan Emosional dengan variabel Profesionalisme pada Polisi

Nilai F	Signifikansi	p
22,947	0,000	$p<0,05$

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi adalah linear. Hubungan yang linear pada kedua variabel tersebut memenuhi syarat dalam penggunaan model analisis regresi untuk memprediksi hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi.

2. Uji hipotesis

Hasil perhitungan pada uji hipotesis menunjukkan skor korelasi sebesar $r_{xy} = 0,502$. Hal ini mengandung arti bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi adalah kuat, definisi kuat jika r_{xy} diatas 0,5 (Santoso, 2000, h.167). Nilai r_{xy} yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka profesionalisme akan semakin tinggi pula, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka profesionalisme akan semakin rendah. Tingkat signifikansi korelasi $p=0,000$ ($p<0,05$)

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan atau nyata antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi samapta dapat **diterima**.

Tabel 14. Deskripsi Statistik Penelitian

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Profesionalisme pada polisi	75,44	5,107	70
Kecerdasan Emosional	78,83	5,878	70

F hitung dalam penelitian ini sebesar 22,947 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi profesionalisme pada polisi. Keterangan selanjutnya dapat dilihat dalam Tabel 15 di bawah ini:

Tabel 15. Rangkuman Analisis Regresi Sederhana Variabel Kecerdasan Emosional dengan Variabel Profesionalisme pada Polisi

<i>Model</i>	<i>Sum of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
<i>Regression</i>	453,976	1	453,976	22,947	0,000 ^a
<i>Residual</i>	1345,295	68	19,784		
Total	1799,271	69			

Hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi dapat digambarkan dalam persamaan garis regresi sesuai hasil yang tercantum pada Tabel 16 di bawah ini:

Tabel 16. Koefisien Persamaan Garis Regresi

Sumber variasi	Koefisien tidak Terstandar		Koefisien Terstandar	t	Sig.
	B	Standar Kesalahan	Beta		
Konstanta	41,043	7,201		5,700	0,000
Kec. Emosional	0,436	0,091	0,502	4,790	0,000

$$y = 41,043 + 0,436 X$$

Tabel tersebut menunjukkan besarnya nilai konstanta dan variabel prediktor, yaitu kecerdasan emosional untuk memprediksi variasi yang terjadi pada variabel kriterium, yaitu profesionalisme pada polisi melalui persamaan garis regresi. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional akan diikuti penambahan profesionalisme pada polisi sebesar 0,436 pada setiap unit perubahan pada kecerdasan emosional.

Tabel 17. Nilai Korelasi Variabel Kecerdasan Emosional dengan Profesionalisme pada Polisi

		Profesionalisme	Kecerdasan Emosional
<i>Pearson Correlation</i>	Profesionalisme	1.000	.502
	Kecerdasan Emosional	.502	1.000
<i>Sig. (1-tailed)</i>	Profesionalisme	.	.000
	Kecerdasan Emosional	.000	.
N	Profesionalisme	70	70
	Kecerdasan Emosional	70	70

Tabel 18. Koefisien Determinasi Penelitian *Model Summary*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of Estimate</i>
1	0,502 ^a	0,252	0,241	4,448

Tabel 18 menunjukkan bahwa koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,252. Angka tersebut mengandung pengertian bahwa dalam penelitian ini kecerdasan emosional memiliki sumbangan efektif sebesar 25,2% terhadap profesionalisme pada polisi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi profesionalisme pada polisi sebesar 25,2% dapat diprediksi oleh variabel kecerdasan emosional, sisanya sebesar 74,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

E. Deskripsi Sampel Penelitian

Pengujian hipotesis yang disertai dengan penghitungan besarnya pengaruh variabel prediktor dalam meningkatkan atau menurunkan variabel kriterium kemudian dilanjutkan dengan penyusunan klasifikasi kategori kecerdasan emosional dan profesionalisme pada polisi fungsi samapta di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Kategorisasi tersebut disusun berdasarkan skor yang diperoleh dari jawaban subjek, yang dirangkum dalam tabel 19 mengenai gambaran umum skor variabel-variabel penelitian.

Tabel 19. Gambaran umum skor variabel-variabel penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Profesionalisme pada Polisi	Skor minimum	26	65
	Skor maksimum	104	86
	Mean	65	75,44
	Standar Deviasi	13	5,107
Kecerdasan Emosional	Skor minimum	25	69
	Skor maksimum	100	96
	Mean	62,5	78,83
	Standar Deviasi	12,5	5,878

Gambaran perolehan skor yang ditunjukkan pada tabel 19 digunakan untuk menentukan kategorisasi kecerdasan emosional dan profesionalisme pada polisi. Kategorisasi dibuat untuk menempatkan individu-individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2004, h.107). Penetapan kategorisasi berdasarkan pada satuan standar deviasi, dengan rentangan-rentangan angka minimal dan maksimal secara teoritis.

Banyaknya kategori dan luasnya interval kategori tergantung pada tingkat diferensiasi yang diperlukan dalam penelitian dan penetapannya berdasarkan standar deviasi dengan memperhitungkan rentangan skor minimum-maksimum teoritiknya atau hipotetiknya (Azwar, 2004, hal. 109). Secara umum kategorisasi dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Profesionalisme pada Polisi

Variabel profesionalisme pada sampel penelitian memiliki mean empirik lebih tinggi daripada mean hipotetik ($75,44 > 65$) dengan standar deviasi hipotetik sebesar 13. Hasil ini menunjukkan bahwa sampel penelitian pada saat diadakan penelitian profesionalismenya berada dalam kategori tinggi, yaitu pada rentang

71,5 sampai dengan 84,5. Gambaran mengenai profesionalisme pada sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 20. Kategori Variabel Profesionalisme pada Polisi

RENDAH SEKALI	RENDAH	SEDANG	TINGGI	TINGGI SEKALI
		20 subyek 28,57 %	49 subyek 70 %	1 subyek 1,43 %
26	45,5	58,5	71,5	84,5
				104

2. Kecerdasan Emosional

Variabel kecerdasan emosional pada sampel penelitian memiliki mean empirik lebih tinggi daripada mean hipotetik ($78,83 > 62,5$) dengan standar deviasi hipotetik sebesar 12,5. Hasil ini menunjukkan bahwa sampel penelitian pada saat diadakan penelitian kecerdasan emosional berada dalam kategori tinggi, yaitu pada rentang 68,75 sampai dengan 81,25. Gambaran mengenai kecerdasan emosional pada sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 21. Kategori Variabel Kecerdasan Emosional

RENDAH SEKALI	RENDAH	SEDANG	TINGGI	TINGGI SEKALI
			49 subyek 70 %	21 subyek 30 %
25	43,75	56,25	68,75	81,25
				100

BAB V

PENUTUP

A. Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi. Hasil tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi $r_{xy}=0,502$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hal ini berarti menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi.

Nilai r_{xy} yang positif pada angka 0,502 menunjukkan arah hubungan kedua variabel positif, yaitu semakin tinggi kecerdasan emosional polisi maka semakin tinggi profesionalismenya, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional polisi maka semakin rendah profesionalismenya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi samapta Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Nilai korelasi sebesar 0,502 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi samapta.

Adanya hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel profesionalisme pada polisi dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Melianawati, dkk (2001, h.61) yang menunjukkan bahwa

kecerdasan emosional memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini juga disampaikan Patton (Yen, dkk., 2003, h.192) bahwa menerapkan kecerdasan emosional dalam menjalin hubungan dengan pelanggan, kelompok serta optimis pada kemampuan diri sendiri dapat meningkatkan kinerja dan berhasil dalam pekerjaan.

Permasalahan kinerja dalam Polri merupakan masalah yang dapat dilihat dan dirasakan langsung oleh masyarakat, seperti kegagalan polisi dalam menjalankan tugas menurut tolak ukur masyarakat (Pusat Studi Keamanan dan Perdamaian UGM yang bekerjasama dengan Dinas Penelitian dan Pengembangan Mabes Polri, 1999, h.170). Tolak ukur masyarakat terhadap tugas Polri terletak pada terpenuhinya harapan masyarakat pada Polri, yaitu untuk lebih diayomi dan dilindungi serta apabila harus berhubungan dengan Polri, masyarakat mengharapkan suatu pelayanan yang lebih baik (Kunarto, 1997, h.221). Hal senada juga disampaikan Muhammad (2000, h.31) mengenai harapan masyarakat dari penyelenggaraan fungsi kepolisian, yaitu timbul rasa aman, adanya kepastian hukum, tegaknya keadilan serta ditunjukkannya perilaku simpatik. Perilaku simpatik yang dimaksudkan adalah sikap dan perilaku arif, sopan, menghargai orang lain, dan menjunjung adat. Permasalahan profesionalisme pada Polri merupakan aspek dasar yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat menyebabkan Polri berhasil ataupun gagal dalam memenuhi harapan masyarakat dan kebutuhan masyarakat (Pusat Studi Keamanan dan Perdamaian UGM yang bekerjasama dengan Dinas Penelitian dan Pengembangan Mabes Polri, 1999, h.170).

Kunarto (1997, h.194) menyebutkan bahwa pelaksanaan tugas Polri harus dilaksanakan dengan profesionalisme yang tinggi. Hal tersebut hanya bisa dilakukan bila ada perpaduan yang serasi antara kemampuan intelektual dan kecerdasan emosional. Kemampuan intelektual diperlukan agar Polri dapat membuktikan secara telak setiap perkara dengan tata cara dan ilmu kepolisian yang dikuasainya, sedangkan kecerdasan emosional akan membantu dalam penerapan tata cara dan ilmu kepolisian tersebut secara tepat dan manusiawi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rahardjo (2002, h.129) bahwa polisi yang hanya menekankan pada dukungan ilmu dan pengetahuan, maka unsur tekad dan semangat dapat menjadi surut. Kondisi inilah yang menjadikan seorang polisi kehilangan komitmen dan empati dalam menjalankan pekerjaannya.

Seorang profesional menurut Nordstrom (Cooper, 1999, h.71) adalah orang yang mampu berbuat benar dan ini merupakan perpaduan antar disiplin diri, suara hati, dan dorongan emosi. Keberhasilan dalam profesi tidak hanya ditentukan oleh peran kecemerlangan akademis dan teknis, namun juga ditentukan oleh peran dari kecerdasan emosional. Lima syarat yang harus dipenuhi untuk dapat menjadi polisi yang profesional, yaitu memiliki motivasi yang baik, memiliki latar belakang pendidikan yang baik, memiliki pengalaman lapangan yang baik, memiliki stabilitas emosional yang baik serta memiliki kesejahteraan hidup yang baik (Tabah, 1991, h.25). Memiliki stabilitas emosi yang baik berarti mampu mengendalikan dan mengontrol emosi dengan baik serta tidak mudah berubah saat menghadapi situasi yang menyenangkan ataupun menyakitkan, yang berarti memiliki kecerdasan emosional.

Hasil penelitian Yen, dkk (2003, h.191) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh dalam pencapaian prestasi kerja. Pencapaian prestasi kerja dalam Polri ditunjukkan dengan pelaksanaan tugas secara profesional sebagai penegak hukum, pelindung dan pemberi pelayanan kepada masyarakat, yang pada akhirnya akan menumbuhkan kepercayaan pada masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang komandan pleton polisi pengendali massa, bahwa pengendalian emosi sangat dibutuhkan saat menghadapi pengunjuk rasa, apalagi pengunjuk rasa yang mulai menunjukkan perilaku anarkis. Hal inilah yang selalu diterapkan pada setiap polisi agar terhindar dari bentrokan antara pengunjuk rasa dengan aparat kepolisian (polisi pengendali massa). Pengendalian dan pengaturan diri dari polisi pengendali massa menjadi kunci keberhasilan dalam tugasnya, menurut Goleman (2005, h.514) akan berdampak positif dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme pada polisi fungsi samapta Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang (khususnya unit pengendali massa) berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 49 dari 70 polisi pengendali massa (70%). Keadaan ini berarti bahwa pada saat penelitian dilakukan, polisi pengendali massa Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang memiliki kemampuan mengontrol perilakunya, dan mampu bekerja berdasarkan etika dan ilmu kepolisian yang telah dikuasai sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat memuaskan. Memberikan pelayanan yang memuaskan berarti saat berhubungan dengan masyarakat menunjukkan sikap ramah, sopan, tidak menampilkan tindak kekerasan dan tidak mempersulit

prosedur atau melakukan “pungli” dengan berbagai alasan. Hasil tersebut diperkuat dengan pengakuan salah seorang komandan pleton yang menyebutkan bahwa selama belasan tahun memimpin polisi pengendali massa di Kesatuan Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang, jarang sekali terjadi bentrokan atau kerusuhan yang besar dalam setiap pelaksanaan tugas kepolisian (memberikan pengamanan jalannya unjuk rasa). Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Pusat Studi Keamanan dan Perdamaian Universitas Gadjah Mada yang bekerjasama dengan Dinas Penelitian dan Pengembangan Mabes Polri (1999, h. 173-175) yang menyebutkan bahwa profesionalisme Polri masuk dalam kategori rendah.

Profesionalisme yang rendah di tubuh Polri, menurut Sanoesi (1990, h.106) umumnya bersumber dari adanya sikap-sikap mental yang kurang produktif serta adanya beberapa kelemahan dibidang *managerial skill*. Sikap-sikap mental yang kurang produktif tersebut antara lain sikap mental asal jadi, sikap mental menerobos, mengabaikan kualitas, bersikap statis, serta tidak inovatif. Sedangkan kelemahan dalam bidang *managerial skill* yaitu adanya ketidaksinambungan antara perintah atasan dengan pelaksanaannya oleh bawahan. Jusuf (Djamin, 2000, h.137) juga menyatakan bahwa terdapat dua penyebab utama menurunnya profesionalisme Polri, yaitu menurunnya kemampuan teknik profesional khas kepolisian dan menurunnya respon dalam pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan.

Penurunan kemampuan teknis profesional khas kepolisian dan respon dalam pemberian pelayanan terhadap masyarakat, menunjukkan adanya suatu

penurunan motivasi pada polisi. Adanya motivasi pada polisi akan mengarahkan polisi pada hal-hal positif dan mencegah serta menetralkan hal-hal yang negatif, sehingga akan menampilkan hasil kerja sebaik mungkin dengan profesionalisme yang tinggi sesuai harapan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada tanggal 1 Mei 2006 dalam aksi unjuk rasa penuntutan terhadap revisi UU No.13 tentang buruh di depan gedung DPRD Provinsi jalan Pahlawan Semarang, tampak bahwa seluruh polisi pengendali massa di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang tetap bersemangat meskipun harus bekerja di bawah terik matahari yang panas dengan situasi yang ricuh. Menghadapi kondisi tersebut mengharuskan setiap polisi memiliki semangat dan motivasi yang tinggi demi tercapainya suatu ketertiban dan keamanan di masyarakat. Motivasi merupakan salah satu aspek dari kecerdasan emosional, yang menurut Goleman (2005, h.514) dapat digunakan untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif serta bertahan dalam menghadapi kegagalan dan frustrasi.

Permasalahan sumber daya manusia merupakan kunci bagi setiap lembaga untuk menjalankan peranan dan tugasnya. Sullivan (Kunarto, 1997, h.55) menyebutkan bahwa untuk memperoleh polisi yang baik perlu dilakukan proses seleksi yang baik agar masukan polisi adalah orang-orang yang terpilih. Menaikkan standar penerimaan (Bintara) polisi menjadi lulusan SLTA merupakan salah satu langkah yang ditempuh Polri menuju profesionalisme (Rahardjo dan Tabah, 1993, h.183). Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari lembar identitas dan wawancara, polisi pengendali massa yang ada di Kepolisian Wilayah Kota

Besar Semarang secara keseluruhan berpangkat Bintara dengan pendidikan minimal rata-rata lulusan SLTA/SMK (salah satu syarat menjadi anggota Bintara).

Satuan samapta dalam Polri lebih banyak mengemban tugas Polri dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tugas melayani masyarakat bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Pekerjaan ini menuntut orang yang memberi pelayanan untuk mampu menahan perasaan, sanggup menahan ego, agar orang yang dilayani merasa senang, puas, dihormati dan dihargai. Pelayanan masyarakat tidak mencakup segala sesuatu yang dibutuhkan oleh masyarakat tetapi hanya terbatas pada hal-hal yang terkait dengan pelaksanaan fungsi kepolisian (Muhammad, 2000, h.30). Berdasarkan hasil wawancara, polisi samapta (unit pengendali massa) merupakan pasukan inti yang selalu dilibatkan dalam setiap bentuk kegiatan kepolisian. Bentuk kegiatan tersebut misalnya razia narkoba, razia tipiring (tindak pidana ringan), razia pekat (penyakit masyarakat), pengawalan, penjagaan eksekutif (kantor pemerintahan, bank, dan lain sebagainya). Akan tetapi, polisi pengendali massa juga memiliki tugas utama yaitu memberikan pengamanan pada setiap bentuk kegiatan masyarakat yang sifatnya pengumpulan massa dan cenderung rawan kerusuhan (misalnya unjuk rasa, pertunjukan sepak bola, dan pertunjukan musik).

Pelaksanaan fungsi kepolisian banyak menghadapi hambatan, khususnya yang berlingkup etis, yuridis, sosiologis dan psikologis (Kunarto, 1997, h.221). Namun, yang terjadi adalah masyarakat tidak mau tahu dan tidak bisa mengerti hambatan Polri tersebut. Masyarakat merasa sudah cukup dengan memenuhi kewajibannya sebagai warga negara (seperti membayar pajak), selanjutnya

terhadap Polri, masyarakat hanya menilai pelayanan Polri terhadap masyarakat. Menghadapi permasalahan tersebut menuntut setiap polisi untuk memiliki kemampuan mengendalikan dan mengontrol emosi, agar terhindar dari perilaku yang kurang profesional, yaitu penyalahgunaan wewenang, menampilkan tindak kekerasan, mempersulit pelayanan, dan sebagainya.

Hasil penelitian Pusat Studi Keamanan dan Perdamaian UGM yang bekerjasama dengan Dinas Penelitian dan Pengembangan Mabes Polri (1999, h.74) menunjukkan bahwa penilaian masyarakat mengenai profesionalisme Polri masuk dalam kategori rendah, terlihat dari sikap kerja, sikap pelayanan, penanganan perkara, penanganan pelanggaran hukum dan perlengkapan kerja Polri tidak memuaskan. Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada tanggal 1 Mei 2006 dalam aksi unjuk rasa buruh di depan gedung DPRD Provinsi jalan Pahlawan Semarang, tampak bahwa seluruh polisi yang memberikan pengamanan jalannya unjuk rasa mampu bersikap tenang saat menghadapi pengunjung rasa, misalnya tidak terpancing ketika pengunjung rasa mulai mendorong-dorong barisan atau ketika pengunjung rasa mulai memancing kerusuhan dengan membakar ban mobil bekas. Kondisi ini menunjukkan bahwa polisi tersebut mampu mengelola emosinya dan memberikan tanggapan yang tepat ketika menghadapi suatu konflik. Patton (2000, h.1) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional akan membantu seseorang dalam memberi tanggapan terhadap konflik, ketidakpastian, dan stres. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengekspresikan perasaannya dengan tepat, mampu memahami diri sendiri serta mampu mengelola emosinya dalam menghadapi peristiwa sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara disebutkan bahwa upaya untuk membantu personil dalam menghadapi pengunjuk rasa agar tetap mampu mengelola emosinya dan tidak mudah terpancing ketika pengunjuk rasa mulai berperilaku anarkis, maka seluruh personil pengendali massa diwajibkan mengikuti latihan pengendalian massa yang diadakan beberapa hari sebelum hari "H" pelaksanaan unjuk rasa.

Pekerjaan polisi merupakan suatu bidang pekerjaan yang banyak bermuatan tindak kekerasan (Kunarto, 1997, h.221). Selama masa dinas seorang polisi, selalu diwarnai dan dihadapkan pada puluhan kejadian atau perkara yang berat atau ringan, seperti penipuan, perkelahian, perkosaan, penganiayaan bahkan pembunuhan. Jenis pekerjaan tersebutlah yang seringkali membuat seorang polisi menjadi sulit saat harus peduli dan berempati kepada orang lain. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan seorang polisi pada masyarakat. Upaya memperkuat dan mengembangkan etika kepolisian menjadi sangat diperlukan, sehingga dalam menghadapi tugas dengan kondisi apapun, seorang polisi akan tetap peka dan berempati terhadap penderitaan orang lain dan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan lebih baik.

Patton (1998, h.7) menyebutkan bahwa untuk mencapai kualitas layanan yang lebih baik diperlukan inisiatif yang tepat. Layanan diberikan karena ada kepedulian yang dapat membuat perubahan bagi orang yang dilayani. Kemampuan untuk memperhatikan dan menimbang perasaan orang lain, serta mampu menampung perasaan, kebutuhan, dan kehendak orang lain hingga membantu memecahkan masalah merupakan sumber empati (Kunarto, 1997,

h.195). Berdasarkan hasil wawancara disebutkan bahwa empati sangat penting ketika menghadapi pengunjuk rasa, karena orang-orang yang dihadapi ini adalah orang-orang yang sedang memperjuangkan hak-haknya. Kemampuan polisi pengendali massa untuk berempati kepada masyarakat yang sedang memperjuangkan hak-haknya tersebut akan membuahkan suatu kebaikan, yaitu saat mengupayakan terciptanya situasi tertib dan aman dalam unjuk rasa dan mencegah terjadinya kerusuhan, tidak dilakukan dengan cara-cara kekerasan.

Menghadapi kasus tersebut di atas, mengharuskan adanya kemampuan berempati dari kedua belah pihak. Adanya empati dari kedua belah pihak, yaitu pengunjuk rasa dan aparat kepolisian maka dapat dipastikan bahwa aksi unjuk rasa akan berjalan lancar. Empati merupakan aspek kecerdasan emosional yang keempat (Goleman, 2005, h.514), yaitu suatu kemampuan untuk ikut merasakan yang dirasakan orang lain, memahami perspektif orang lain, serta menumbuhkan hubungan saling percaya dan mampu menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

Aspek terakhir dari kecerdasan emosional adalah ketrampilan sosial, menurut Goleman (2005, h.514) bisa digunakan dalam menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, memperlancar berinteraksi dengan orang lain, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan serta ketika bekerja sama dalam tim. Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada tanggal 1 Mei 2006 dalam aksi unjuk rasa di depan gedung DPRD Provinsi jalan Pahlawan Semarang, tampak bahwa sebelum aksi unjuk rasa dimulai, dilakukan terlebih dahulu suatu musyawarah atau negosiasi antara aparat kepolisian dengan pimpinan pengunjuk

rasa. Hal ini terkait dengan himbauan agar pimpinan unjuk rasa bisa ikut membantu aparat kepolisian dalam mengendalikan massa agar tidak melakukan suatu tindakan anarkis yang dapat menimbulkan kerusuhan. Pada tahap ini, seorang polisi harus memiliki ketrampilan dalam membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Selain itu juga tampak bahwa setiap polisi (khususnya polisi pengendali massa) memiliki hubungan yang akrab dengan komandan maupun dengan sesama rekan, baik rekan dalam satu pleton maupun rekan dalam pleton lain. Terlihat pula adanya kemampuan yang baik dalam menjalin hubungan dengan orang baru. Adanya tanggapan yang baik dan ramah dari para polisi kepada peneliti selama melakukan penelitian.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, kondisi kecerdasan emosional polisi fungsi samapta (unit pengendali massa) di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 49 dari 70 polisi pengendali massa (70%). Hal ini berarti bahwa pada saat penelitian dilakukan, para polisi pengendali massa tersebut telah memiliki kemampuan mengatur dan mengendalikan emosinya dengan baik, memiliki motivasi yang tinggi, dan memiliki kemampuan berempati, sehingga ketika menghadapi situasi konflik sekalipun (pengunjuk rasa anarkis), polisi pengendali massa tetap tenang dan semangat dalam memberikan pengamanan tanpa menampilkan tindak kekerasan. Selain itu juga berarti bahwa polisi pengendali massa di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang memiliki kemampuan membangun hubungan yang baik dengan orang lain maupun bekerjasama dalam tim. Kemampuan membangun hubungan yang baik dengan orang lain akan memberikan pengaruh yang baik

dalam pelaksanaan tugas, karena sebagian besar pelaksanaan tugas polisi berhubungan dengan masyarakat.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh aspek kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam pelaksanaan tugas sebagai seorang polisi (khususnya polisi pengendali massa). Kecerdasan emosional akan berdampak positif dalam pencapaian kesuksesan di tempat kerja, selain diperlukan kecakapan teknis dan intelektual, dibutuhkan juga kemampuan berkomunikasi dan membangun hubungan baik dengan orang lain (Patton, 1998, h.25). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang komandan pleton, dalam menghadapi pengunjuk rasa tidak bisa hanya mengandalkan kekuatan namun yang lebih penting adalah komunikasi yang baik, kasabaran, dan empati. Massa yang paling sulit dikendalikan dalam aksi unjuk rasa adalah massa yang sedang memperjuangkan hak-haknya. Sebagai contoh buruh yang memperjuangkan haknya atas nasib buruh dengan diberlakukannya revisi UU No.13 tentang buruh.

Sumbangan efektif variabel kecerdasan emosional terhadap variabel profesionalisme pada polisi adalah sebesar 25,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme pada polisi sebesar 25,2% ditentukan oleh faktor kecerdasan emosional, sedangkan sisanya 74,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini dan diduga turut mempengaruhi profesionalisme pada polisi fungsi samapta. Faktor-faktor lain tersebut adalah pendidikan dan pelatihan (Djamin, 2000, h.134). Banurusman (1995, h.18) juga menyebutkan pentingnya pendidikan bagi anggota Polri agar dapat mengakomodasikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam

pelaksanaan tugas. Selain itu peralatan dan perlengkapan yang memadai akan mempengaruhi kualitas pelaksanaan teknis fungsi kepolisian.

Sullivan (Kunarto, 1997, h.55) menyebutkan bahwa untuk memperoleh polisi yang baik perlu dilakukan beberapa hal, *pertama* dilakukannya proses seleksi yang baik agar masukan polisi adalah orang-orang yang terpilih; *kedua* dilakukannya pendidikan yang baik agar diperoleh polisi-polisi yang pintar dan berbudi luhur; *ketiga* dilatih dalam keseharian yang baik agar diperoleh polisi trampil, cekatan, dan berpenampilan baik; *keempat* diperlengkapi secara baik agar dapat bertindak cepat, tepat, tangguh, adil dan benar; dan yang *kelima* digaji yang memadai agar diperoleh polisi yang sejahtera dan tidak mudah berbuat nyeleweng, namun semuanya itu tidak dapat diwujudkan tanpa adanya faktor lingkungan dan situasi yang mendukung. Maister (1998, h.30) juga menyebutkan bahwa lingkungan dimana seseorang bekerja akan sangat mempengaruhi seseorang untuk bertindak secara profesional. Berperilaku profesional akan lebih mudah bila setiap orang yang ada disekitarnya berperilaku sama.

Kendala dari penelitian adalah subjek penelitian memiliki jadwal kerja yang padat sehingga menyulitkan peneliti dalam mencari waktu luang untuk melakukan proses pengambilan data. Cara mengatasi kendala dalam proses pengambilan data tersebut adalah dengan melakukan koordinasi bersama komandan dari masing-masing pleton agar memudahkan dalam mencari subjek dan tidak mengganggu jadwal kerja.

B. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, ada hubungan positif yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi samapta di Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Didapatkan nilai korelasi sebesar $r_{xy} = 0,502$, tanda positif berarti semakin tinggi kecerdasan emosional pada polisi maka semakin tinggi profesionalismenya, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional pada polisi maka profesionalismenya semakin rendah pula. Sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap perubahan profesionalisme pada polisi fungsi samapta sebesar 25,2% dan sisanya sebesar 74,8% berasal dari faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi profesionalisme pada polisi fungsi samapta.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi personil Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang khususnya Satuan Samapta Unit Pengendali Massa.

Bagi personil setelah terbukti ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi, maka diharapkan bagi personil yang telah dimiliki kecerdasan emosional dapat mempertahankan kondisi tersebut, yakni mampu mengendalikan emosi saat menghadapi situasi yang menyenangkan ataupun menyakitkan saat bekerja (misalnya dalam aksi unjuk rasa), serta mampu berempati dan membangun hubungan yang baik dengan masyarakat,

sehingga kecintaan dan kepercayaan masyarakat kepada polisi akan tumbuh dengan sendirinya.

2. Bagi Instansi Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang

Berdasarkan hasil penelitian ini, pihak instansi kepolisian diharapkan dapat membantu mempertahankan kecerdasan emosional yang telah dimiliki oleh personil (khususnya polisi fungsi samapta unit pengendali massa). Upaya mempertahankan kondisi tersebut dapat dilakukan dengan cara menyelenggarakan latihan (pengendalian massa) secara berkala seperti yang telah dijalankan selama ini. Latihan akan sangat membantu personil dalam mempersiapkan diri sebelum menghadapi pengunjuk rasa, membantu personil dalam melatih kemampuan mengontrol emosi untuk tetap bersikap tenang dan tidak membalas perilaku pengunjuk rasa yang anarkis.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti variabel profesionalisme pada polisi, dapat dilakukan dengan meneliti pada fungsi kepolisian yang lain, misalnya fungsi lalu lintas. Polisi fungsi lalu lintas merupakan polisi yang juga memiliki wilayah tugas di tempat-tempat yang terbuka seperti halnya pada polisi fungsi samapta, sehingga masyarakat akan dengan mudah memberikan penilaian atas sikap dan perilaku yang ditampilkan polisi-polisi tersebut saat menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alder, H. 2001. *Boost Your Intelligence-Pacu EI dan IQ Anda*. Jakarta: Erlangga.
- Ali, N. 2006. Mencegah Kekerasan Polisi-Masyarakat. *Suara Merdeka*. 23 Maret 2006. Halaman 6.
- Anoraga, P. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2003. *Tes Prestasi*. Edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2004. *Penyusunan Skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Banurusman. 1995. *Polisi, Masyarakat dan Negara*. Yogyakarta: PT Bayu Indra Grafika.
- Cooper, R.K. 1999. *Executive EQ: Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dartono, Purwanto, B., dan Agussalim, D. 2004. Pemisahan POLRI dari TNI dan Implikasinya Terhadap Keamanan dan Ketertiban Masyarakat Di Daerah. *Sosiosains*. Volume 17 Nomor 1. Halaman 207-221. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Djamin, A. 2000. Pengembangan Sistem Manajemen Personel Polri Di Masa Depan. *Jurnal Polisi Indonesia*. Tahun 2. Halaman 47-54. Program Pascasarjana Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia -Yayasan Obor Indonesia.
- _____. 2000. *Menuju Polri Mandiri Yang Profesional*. Cetakan Kedua. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Djatmika, W. 1996. *Bianglala Ilmu Kepolisian*. Jakarta: ISIK-PTIK.
- Djemijo dan Sutijono. 2004. *Pengendalian Massa*. Revisi. Purwokerto: Sekolah Polisi Negara Purwokerto (Tidak diterbitkan).
- Goleman, D. 1998. *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional (Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ)*. Jakarta : PT Garmedia Pustaka Utama.

- Goleman, D. 2005. *Working With Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi Untuk mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa: oleh Alex Tri K. Widodo. Jakarta: PT Gramedia.
- Hadi, S. 2002. *Metodologi Research*. Jilid 1. Yogyakarta: Andi.
- Hall, C.S., dan Lindzey, G. 1993. *Treories of Personality. Teori-Teori Sifat dan Behavioristik*. Alih Bahasa: oleh A. Supratiknya. Yogyakarta: Kanisius.
- Irwanto. 2002. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Koehn, D. 2000. *The Ground of Professional Ethics. Landasan Etika Profesi*. Alih Bahasa: oleh Agus M. Hardjana. Yogyakarta: Kanisius.
- Kunarto dan Tabah, A. 1995. *Polisi Harapan dan Kenyataan*. Klaten: CV Sahabat.
- Kunarto. 1997. *Etika Kepolisian*. Jakarta : PT Cipta Manunggal.
- _____. 1999. *Bunuh Preman-Rampok. Merenungi Kritik Terhadap Polri*. Jakarta: Cipta Manunggal.
- Lynn, A.B. 2002. *The Emotional Intelligence Activity Book: 50 Activities For Promoting EQ At Work*. New York.
- Maister, D.H. 1998. *True Professionalism*. Alih Bahasa: oleh Bern. Hidayat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mayer, J.D., Ciarrochi, J., Forgas, J.P. 2001. *Emotional Intelligence In Everyday Life: a Scientific Inquiry*. London: Nasional Gallery.
- Melianawati, Prihanto, S., Tjahjoanggoro. 2001. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan. *Indonesia Psychological Journal*. Volume 17 No.1 Halaman 57-62. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Meliala, A. 2005. "Mungkinkah Mewujudkan Polisi Yang Bersih?". Jakarta: Partnership.
- Mueller, D.J. 1992. *Mengukur Sikap Sosial. Pegangan untuk Penelitian dan Praktisi*. Alih Bahasa: oleh Eddy Soewardi Kartawidjaja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, F. 2000. Perubahan Perilaku dan Kebudayaan Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Pelayanan Polri. *Jurnal Polisi Indonesia*. Tahun 2. Halaman 47-54. Program Pascasarjana Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia-Yayasan Obor Indonesia.

- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Patton, P. 1998. *EQ Pelayanan Sepenuh Hati*. Jakarta: PT Pustaka Delapratasa.
- . 2000. *EQ: Landasan Untuk Meraih Sukses Pribadi dan Karier*. Alih Bahasa: oleh Hermes. Jakarta : Mitra Media Publisher.
- Prawitasari, J.E. 1998. Kecerdasan Emosional. *Buletin Psikologi*. Tahun VI / No.1 / Juni 1998. Halaman 21-31. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Pusat Studi Keamanan dan Perdamaian. 1999. Profesionalisme dan Kinerja Polisi. *Laporan Hasil Penelitian*. Universitas Gadjah Mada Bekerjasama Dengan Dinas Penelitian dan Pengembangan Mabes Polri (Tidak diterbitkan).
- Rahardjo, S., dan Tabah, A. 1993. *Polisi Pelaku dan Pemikir*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rahardjo, S. 2002. *Polisi Sipil Dalam Perubahan Sosial Di Indonesia*. Jakarta : Buku Kompas.
- Sage, L.A. 2005. Masyarakat adalah Ibu Kandung Polri. *Ombudsman*. Edisi No. 68 / Tahun V / Juli 2005. Halaman 58.
- Sanoesi, M. 1990. *Dasar-Dasar Konseptual Pemantapan profesionalisme POLRI*. Jakarta: Mabes Polri.
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elax Media Komputindo.
- Sarwono, S.W. 2001. *Psikologi Sosial Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sibarani, S.M., Solemanto, Ginting, S., Iwang, B., Prayoga, I., dan Ritonga, R. 2001. *Antara Kekuasaan Dan Profesionalisme*. Jakarta: PT Dharmapena Multimedia.
- Sudjono, I.(2004, Juli). Peningkatan Profesionalisme Polri. <http://www.suaramerdeka-wacana.com>.
- Sugiyono. 2002. *Statistika untuk penelitian*. Cetakan keempat. Bandung: CV Alfabeta.

- Sukadji, S. 2000. *Menyusun dan Mengevaluasi Laporan Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Suparno, P. 2004. *Teori Inteligensi Ganda dan Aplikasinya di Sekolah: Cara Menerapkan Teori Multiple Intelligences Howard Gardner*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sutanto. 2004. *Buku Pedoman Pelaksanaan Tugas Bintara Polri di Lapangan*. Jakarta : Mabes Polri (Tidak diterbitkan).
- Tabah, A. 1991. *Menatap Dengan Mata Hati Polisi Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 1998. *Reformasi Kepolisian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tim Peneliti. 2002. Kinerja Polri Pasca Polri Mandiri. *Ringkasan Laporan Hasil Penelitian*. Direktorat Peneliti dan Pengembangan Ilmu dan Teknologi Kepolisian PTIK.
- Tim Penyusun Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Tim Redaksi. 2006. Ricuh, Eksekusi Kantor Praja Nusantara. *Suara Merdeka*. 19 Desember 2006. Halaman 18.
- Yen, I., Tjahjoanggoro, A.J., Atmadji, G. 2003. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Kerja Distributor Multi Level Marketing (MLM). *Indonesia Psychological Journal*. Volume 18 No.2 Halaman 187-194. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

