

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 (Rahardjo, 2002). Arti polisi sebagai fungsi atau “kata kerja” berasal dari Bahasa Inggris “*To Police*”, yaitu mengamati, memantau, mengawasi segala sesuatu untuk menangkap gejala yang terjadi (Yulihastin, 2008).

Menurut UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 2, fungsi Kepolisian merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. 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.

Dewasa ini, semakin banyak Polisi yang ingin melanjutkan pendidikan sarjana dalam berbagai bidang. Hal itu didukung dengan adanya program dari pihak Kepolisian yang menghendaki anggotanya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Anggota polisi kini dapat melanjutkan pendidikan program sarjana tanpa harus pergi ke kampus dengan cara mendatangkan dosen ke

kantor polisi. Para anggota Korps Bhayangkara sudah dapat melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan tugas dinas tetap berjalan. Oleh karena itu, untuk memfasilitasi keinginan anggota yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Program khusus ini terbuka bagi setiap anggota Polri, tidak hanya yang berdinasi di Polda Metro Jaya saja. Pendaftaran bagi para anggota Polisi diberlakukan sama dengan calon mahasiswa lainnya mulai dari S1 hingga S3. Para calon mahasiswa dari kepolisian yang ingin mendaftar harus mengikuti persyaratan melalui tes potensial akademik yang berlaku (detiknews, 2012)

Data yang diperoleh dari Pusat Informasi Beasiswa (2017) yang menyatakan banyak universitas yang menyediakan program khusus untuk karyawan atau biasa disebut dengan kelas karyawan. Kelas karyawan dikhususkan bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dari segi akademik, mahasiswa kelas karyawan dan mahasiswa reguler tidak ada bedanya, baik itu status, kualitas, hak akademik, ijazah, dan gelar karena proses akademiknya sama dengan mahasiswa reguler. Perbedaan kelas karyawan dengan kelas reguler hanya pada jam kuliah, untuk kelas karyawan biasanya dilakukan sore hari atau malam hari.

Polisi yang mengikuti kelas karyawan harus mengikuti kuliah yang dilakukan pada sore dan malam hari. Di sisi lain, anggota Kepolisian harus berhadapan dengan situasi pekerjaan yang tidak bisa diprediksi serta tidak memiliki batas waktu yang jelas. Prinsipnya, ketika masyarakat membutuhkan bantuan, maka Polisi harus siap (Rahardjo, 2002). Hal ini sesuai dengan Surat Kepala Kepolisian Daerah D.I. Yogyakarta Nomor: B/1308/III/2015 tanggal 17 Maret 2015 tentang

pedoman atau prosedur mengikuti pendidikan non kedinasan Polri menyatakan dalam mengikuti pendidikan non kedinasan Polri program S1 dan S2 dengan ketentuan sebagai berikut: 1) tidak mengganggu pelaksanaan tugas pokok/ dinas Polri; 2) selalu siap apabila sewaktu waktu dibutuhkan dibutuhkan oleh dinas/ tugas Polri; 3) sanggup menjaga nama baik kesatuan/ Polri di lingkungan Polri; 4) tidak akan menuntut biaya kuliah dari dinas. Polisi dituntut untuk dapat bekerja dengan baik dalam keadaan apapun, tugas dan kewajibannya harus diutamakan. Konflik peran seperti ini akan membawa masalah bagi anggota Kepolisian, baik itu masalah fisik maupun mental (Lenaghan dan Sangupta, 2007). Tentu saja hal ini akan berdampak negatif pada manajemen waktu yang berkaitan dengan bagaimana membagi antara waktu kerja dan kuliah.

Anggota Kepolisian dalam melaksanakan tugasnya di tengah masyarakat dituntut untuk meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan formal dengan mengikuti kuliah. Tujuan anggota Kepolisian melaksanakan kuliah untuk menunjang kariernya. Melanjutkan pendidikan menjadi tantangan tersendiri bagi anggota Kepolisian karena seorang Polisi harus selalu siap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kapanpun dan dimanapun. Disisi lain, dari hasil wawancara tanggal 23 Juni 2019 pada beberapa anggota Polri di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah menyelesaikan pendidikan S1 didapatkan informasi bahwa tiga dari empat anggota Polri lulus lebih dari empat tahun waktu menempuh pendidikan S1. Hal ini sesuai dengan penelitian Putri (2006) yang menyatakan seorang mahasiswa yang bekerja memiliki waktu yang lebih terbatas

dan lebih lama dalam menyelesaikan skripsi dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak bekerja

Menurut Ningsih (2005) hal yang menjadi kendala dalam kuliah sambil bekerja yaitu tidak mudah membagi waktu antara kuliah, kerja, istirahat, dan urusan-urusan lain. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi anggota polisi yang melanjutkan pendidikannya. Polisi harus mampu mengatur bagaimana kehidupan kerja dan pendidikannya. Hal tersebut dapat menyebabkan konflik dalam diri anggota Polri.

Menurut Fahmi (2013), konflik yang tidak segera diatasi dapat meluas, dan dapat menimbulkan kerugian. Artinya, jika anggota Kepolisian tersebut, tidak mampu mengatasi masalah tersebut, maka akan menimbulkan dampak negatif secara psikologis. Menurut dari Mortimer, dkk (Markel dan Frone, 1998) yang mengatakan bahwa, seringkali beban kerja menyebabkan mahasiswa yang masih kuliah mengalami tingkat kelelahan secara fisik dan psikologis yang tinggi, sehingga merusak kemampuan atau motivasi mahasiswa untuk memenuhi kewajiban lainnya, seperti kuliah dan mengerjakan tugas. Sedangkan menurut penelitian Humphrey (dalam Lingard, 2007) menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam mengatur kerja dan kuliahnya dapat menyebabkan mahasiswa menjadi stres.

Berdasarkan wawancara (enam anggota Kepolisian DIY) pada tanggal 20 Februari 2018 yang sedang menjalani kuliah semester akhir, penulis menemukan beberapa masalah. Tiga diantaranya mengalami *compliance* atau menyerah dan tidak membela diri seperti kesulitan waktu antara kerja, kuliah dan istirahat,

sehingga membuat mereka sering meninggalkan kuliah demi tugas kerjanya. Selain itu, dua anggota polisi lainnya mengalami *withdrawl* atau menarik diri. Mereka kesulitan untuk konsentrasi saat kuliah karena sering mengantuk bahkan terkadang sampai tertidur saat jam kuliah. Namun, satu diantara keenam anggota polisi yang diwawancara mampu mengkondisikan jadwal kerja dan jadwal kuliah (*positive problem solving*), sehingga mampu menjalani proses keduanya tanpa tekanan dan menjalani dengan maksimal. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila mahasiswa yang tidak dapat mengatur jadwal aktivitas antara kuliah dan bekerja dengan baik dapat menimbulkan konflik yang dapat merugikan aktivitas kerja dan kuliahnya atau bahkan keduanya. Apalagi, sebagian besar diantara mereka mengakui bahwa yang menjadi fokus atau domain utama mereka yakni bekerja sebagai anggota Kepolisian, sehingga dalam kesempatan tertentu mereka harus absen mengikuti perkuliahan dan kurang fokus dalam mengerjakan tugas perkuliahan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa anggota Kepolisian yang melanjutkan pendidikan mempunyai masalah yang berkaitan dengan kemampuan manajemen konflik. Menurut Robbins (2002) kemampuan manajemen konflik adalah tindakan konstruktif yang direncanakan, dikumpulkan, digerakkan, dan dievaluasi secara teratur atas semua usaha demi mengakhiri konflik. Menurut Gottman dan Korkoff (dalam Mardianto, dkk 2000) disebutkan bahwa ada dua aspek kemampuan manajemen konflik, yaitu manajemen konflik konstruktif seperti (*positive problem solving*) dan destruktif seperti (*conflict engagement, withdrawl, compliance*). Sejalan dengan pendapat tersebut, Carpenter dan

Kennedy (dalam Susan, 2009) mengatakan konflik yang destruktif senantiasa muncul dalam bentuk kehancuran di semua sisi, seperti kehancuran tata sosial dan fisik. Konflik destruktif menyertakan cara-cara kekerasan di dalamnya. Sedangkan konflik konstruktif akan muncul dalam bentuk peningkatan kerjasama atau kesepakatan yang menguntungkan seluruh pihak berkonflik.

Menurut penelitian yang di lakukan Octavia dan Nugraha (2013), permasalahan yang dihadapi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja sifatnya beragam. Apabila mahasiswa tidak dapat mengatur jadwal dengan baik antara kuliah dan kerja, maka fokus akan terpecah, jadwal istirahat, belajar, bekerja akan terganggu, dan interaksi dengan teman-teman bahkan dosen menjadi tidak teratur, sehingga dapat menimbulkan konflik. Sejalan dengan penelitian tersebut, hasil penelitian Furr dan Elling (2000) menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja cenderung memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak bekerja dan juga jarang terlibat aktivitas kampus atau aktivitas sosial. Jika hal tersebut terus terjadi, maka akan mempengaruhi afeksi, pikiran, dan tingkah laku mahasiswa dalam penerapan manajemen konflik.

Oleh karena itu, seharusnya anggota polisi tetap bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, meskipun saat itu anggota Polisi tersebut merasa lelah setelah menjalankan aktivitas kerja. Adanya konflik peran antara kuliah dan bekerja disisi lain dapat menjadi sumber stress, absensi dan produktivitas (Lenaghan dan Sengupta, 2007). Berbagai permasalahan yang ada dalam peran ganda anggota Polisi sebagai pekerja dan mahasiswa yang membuat tekanan konflik yang dialami anggota Polisi sebagai mahasiswa lebih berat dari

mahasiswa biasa membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Penelitian ini mengungkapkan mengenai Polisi yang bekerja dan sedang menjalani kuliah dalam melakukan manajemen konflik.

Menurut Wirawan (2010) manajemen konflik dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti; 1) kecerdasan emosi; 2) persepsi mengenai penyebab konflik; 3) ekspektasi atas reaksi lawan konfliknya; 4) pola komunikasi dalam interaksi konflik; 5) kekuasaan yang dimiliki; 6) pengalaman menghadapi konflik; 7) sumber yang dimiliki; 8) jenis kelamin; 9) asumsi mengenai konflik; 10) kepribadian; 11) budaya organisasi sistem social; 12) prosedur yang mengatur pengambilan keputusan jika terjadi konflik; 13) situasi konflik dan posisi dalam konflik; 14) pengalaman menggunakan salah satu gaya manajemen konflik; 15) keterampilan berkomunikasi. Berdasarkan faktor di atas peneliti mengambil faktor kecerdasan emosi sebagai variabel yang mempengaruhi manajemen konflik pada anggota polisi yang sedang menempuh pendidikan S1, karena kecerdasan emosi dapat menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengendalikan, menggunakan, dan mengekspresikan emosi dengan suatu cara yang akan menghasilkan sesuatu yang baik (Salovey dan Mayer, 2007).

Kecerdasan emosi diperlukan agar seseorang dalam menghadapi suatu konflik, dapat mengendalikan emosi. Kecerdasan emosi akan membuat perbedaan dalam memberikan tanggapan terhadap konflik, ketidakpastian, serta stres (Patton, 2000). Oleh karena itu, dengan adanya konflik dan tekanan yang dialami anggota Polisi membuat peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh bagaimana

hubungan antara kecerdasan emosi dan kemampuan manajemen konflik pada polisi yang menjalani kuliah supaya dapat lulus tepat waktu.

Goleman (2005) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi yaitu mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosi bertumpu pada hubungan antara perasaan, watak, dan naluri moral. Kecerdasan emosi juga merupakan kemampuan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Gardner (dalam Goleman, 2005) mengatakan kecerdasan emosi merupakan kecerdasan pribadi di mana dalam kecerdasan pribadi ini terdiri dari kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intra pribadi. Kecerdasan antar pribadi adalah kemampuan untuk memahami orang lain apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bahu membahu dengan sesama mereka. Sedangkan kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang relatif dan mengaju pada diri, serta kemampuan untuk menggunakan model tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif.

Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2005) telah memetakan secara rinci konsep kecerdasan emosi dan kemudian dikembangkan oleh Goleman menjadi aspek kecerdasan emosi ada lima wilayah utama kecerdasan emosi yaitu; 1) mengenali emosi diri; 2) mengelola emosi diri; 3) memotivasi diri sendiri; 4) mengenali emosi orang lain; 5) membina hubungan dengan orang lain.

Ada beberapa artikel dan penelitian yang berkesimpulan bahwa dalam memamanajemeni konflik diperlukan kecerdasan emosi. Sebagai contoh, Lee Fen Ming (2003) dalam disertasinya mengemukakan telaah literatur yang menjelaskan bahwa kesuksesan manajemen konflik memerlukan keterampilan yang berkaitan dengan kecerdasan emosi. Dari telaah ini, ia mengemukakan beberapa dimensi kecerdasan emosi, yaitu kesadaran diri mengenai kecerdasan emosi, memamanajemeni emosi, empati dan membangun hubungan berdasarkan kecerdasan emosi. Berdasarkan dimensi tersebut, ia mengukur 290 dosen dengan menggunakan dua instrumen: "*Organizational Conflicy Inventory*" yang dikembangkan oleh Rahim dan "*EmotionalIntelligence Questionnaire*" yang dikembangkan oleh Wu. Hasil penelitiannya menunjukkan kemampuan manajemen konflik mempunyai hubungan positif dengan kecerdasan emosi dan memamanajemeni emosi dan kesadaran diri atas kecerdasann emosi merupakan prediktor signifikan dari kemampuan manajemen konflik. Seseorang dengan kecerdasan emosi tinggi mampu mengenali dan secara efektif mengelola konflik yang ada dalam dirinya, sementara di saat yang sama dapat mengetahui strategi apa yang akan dilakukan dalam mengelola konflik tersebut. Pada proses manajemen konflik akan terjadi pergolakan emosi, karena di saat salah satu peran, menghambat peran lainnya, akan mengakibatkan permasalahan waktu, energi serta emosi mereka. Kemampuan untuk menyadari emosi yang dirasakan dan mengekspresikannya merupakan penentu utama dalam usaha manajemen konflik tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dikemukakan permasalahan dalam penelitian ini adalah, apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dan kemampuan manajemen konflik pada Polisi yang sedang menempuh pendidikan S1?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dan kemampuan manajemen konflik pada Polisi yang sedang menempuh pendidikan S1.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat, diantaranya:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis dan menjadi tambahan informasi bahan kajian untuk psikologi sosial, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan manajemen konflik dan kecerdasan emosi.
- 2) Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi referensi bagi peneliti berikutnya untuk lebih mendalam mengungkapkan berbagai persoalan yang berkaitan dengan kemampuan manajemen konflik dan kecerdasan emosi pada Polisi.

b. Manfaat Praktis

Bila hipotesis penelitian ini teruji, diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi kepolisian Polda DIY untuk mencari cara dalam mempertahankan atau meningkatkan kemampuan manajemen konflik pada Polisi yang sedang menempuh pendidikan S1.