

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pada saat ini masyarakat Indonesia tengah memasuki era globalisasi dan modernisasi yang penuh dengan tantangan yang menuntut masyarakat Indonesia menjadi manusia yang lebih berkualitas tinggi dengan wawasan luas dan segala ketrampilan dimiliki (dalam Krismiyati, 2017). Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap organisasi harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelolanya (dalam Krismiyati, 2017). Dengan begitu tugas pekerjaan yang diemban semakin berat dan membutuhkan spesifikasi kemampuan dan ketrampilan yang spesifik pula, untuk menjamin tiap bidang pekerjaan terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan (dalam Krismiyati, 2017). Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi atau lembaga yaitu pengembangan sumber daya (dalam Krismiyati, 2017).

Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) dan Sumber Daya Non-Manusia (*Non Human Resources*) (dalam Putri, 2005). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang kelangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan pelayanan serta pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (dalam Putri, 2005). Salah satunya di Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam upaya memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional pada setiap satuan kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia, diperlukan sistem pembinaan karier yang

terencana, prosedural, dan konsisten dengan mempertimbangkan keseimbangan kepentingan organisasi dengan pemberian peluang individu, serta menempatkan individu yang tepat pada jabatan yang tepat (Peraturan Kapolri No. 16 Tahun 2012). Salah satu sistem pembinaan karier anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dilaksanakan melalui mutasi pada setiap jenjang kepangkatan secara rutin dan insidental berdasarkan kebutuhan organisasi atau pertimbangan kepentingan individu anggota sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan (Peraturan Kapolri No. 16 Tahun 2012). Mutasi adalah pemindahan pegawai negeri pada Polri dari suatu jabatan ke jabatan lain atau antar daerah (Peraturan Kapolri No. 16 tahun 2012).

Berdasarkan data Sub Bagian Personil Polres Gunungkidul dari tahun 2016 - 2018 terjadi kenaikan jumlah anggota Polres Gunungkidul yang akan dimutasi setiap tahunnya. Rata - rata pertahun sebanyak 250 anggota polri di wilayah Polres Gunungkidul mengalami mutasi baik mutasi jabatan maupun mutasi antar daerah yang terbagi menjadi 4 gelombang mutasi dalam 1 tahun. Menurut AKP Hendra Prastawa selaku Kasubag Pers Polres Gunungkidul menyatakan bahwa mutasi anggota Polri merupakan hal yang biasa dalam regenerasi bagian dari kepentingan organisasi. Selain itu mutasi bagi anggota Polri selalu ada kapan saja dan dimana saja. Anggota Polri tidak akan pernah mengetahui kapan akan dimutasi dan dimana akan dimutasikan namun mutasi merupakan ketentuan wajib bagi setiap Anggota Polri di Instansi Kepolisian. Sesuai dengan Peraturan Kapolri No. 5 tahun 2006 tentang penerimaan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia setiap anggota Polri harus bersedia

ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan bersedia ditempatkan pada semua bidang tugas pokok Polri.

Pada kenyataannya, masih ada anggota Polri Polres Gunungkidul yang tidak siap menghadapi mutasi, sekalipun pada umumnya setiap individu menginginkan kemajuan dalam hidupnya akan tetapi tidak berarti bahwa semua anggota Polri mau menerima mutasi. Bagi anggota Polri yang tidak siap menghadapi mutasi memiliki alasan tertentu seperti kekhawatiran akan ditempatkan di daerah yang jauh dari tempat tinggal, kekhawatiran akan penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan keresahan karena di wilayah hukum Polres Gunungkidul masih terdapat daerah yang tidak terjangkau oleh fasilitas umum dan jarak tempuh yang lama antar satu tempat dengan tempat yang lain serta ketidaknyamanan dengan lingkungan yang baru karena harus beradaptasi dengan lingkungan dan rekan kerja yang baru. Hal tersebut didapatkan dari hasil wawancara tidak langsung pada tanggal 7 September 2018 dengan 6 anggota Polri yang bekerja di Polres Gunungkidul. Kekhawatiran yang dirasakan oleh pegawai dalam menghadapi mutasi menurut Sastrohadiwiryono merupakan wujud penolakan pegawai terhadap mutasi pegawai dipandang dari faktor psikologis (dalam Ibrahim & Pribadi, 2015).

Menurut Nevid, Rathus, & Greene (2014) Kecemasan (anxiety) adalah suatu keadaan *aprehensi* atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi. Pola kecemasan tiap orang bersifat unik, beberapa orang bisa lebih takut daripada orang lain. Kecemasan tidak hanya tergantung pada variabel manusianya melainkan juga rangsang yang membangkitkan

kecemasan (Calhoun dan Acocella, 1995). Menurut Nevid, Rathus, & Greene (2014) aspek-aspek kecemasan meliputi : aspek Fisik, aspek Behavioral dan Aspek Kognitif.

Temuan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Husain (2014) pada 315 anggota Polisi di distrik Peshawar, Abbottabad dan Mardan dari Khyber Pukhtoonkhwa provinsi Pakistan tentang “*The Levels of depression, Anxiety and Stress in Police Officers*” menunjukkan bahwa tingkat kecemasan anggota polri berada pada level sangat parah. Tingkat kecemasan tertinggi terkait dengan faktor organisasi seperti gaya manajemen, komunikasi yang buruk, kurangnya dukungan, buruknya manajemen sumber daya manusia dan beban kerja yang berlebihan (dalam Husain, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 7 September 2018 kepada 6 orang anggota Polri di Polres Gunungkidul didapatkan bahwa sebanyak 4 orang dari 6 orang yang di wawancarai menunjukkan gejala gejala kecemasan dalam menghadapi mutasi anggota Polri. Gejala itu ditunjukkan dari aspek fisik 4 dari 6 anggota polri dalam menghadapi mutasi anggota menyatakan mengalami pusing pusing, serta jantung berdeguk kencang ketika mendengar adanya mutasi anggota polri serta mengalami susah tidur. Dari aspek behavioral 5 dari 6 anggota memilih untuk menghindar ketika membicarakan berkaitan dengan masalah mutasi anggota Polri. Dari aspek kognitif 3 dari 6 orang yang telah di wawancarai menyatakan setelah mendapatkan informasi mutasi anggota merasa khawatir serta merasa terancam dengan hal tersebut. Pada wawancara kedua pada tanggal 08 November 2018 di Polsek Purwosari Gunungkidul didapatkan bahwa 3 dari 6 anggota

menyatakan kekhawatiran yang dirasakan saat mendengar mutasi anggota Polri mengganggu mereka dalam penyelesaian tugas yang ada, selain itu mereka merasa takut bila tidak dapat sukses pada penempatan yang baru. Dari hasil wawancara pertama dari 6 anggota Polri Polres Gunungkidul dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala-gejala kecemasan yang dialami dalam menghadapi mutasi anggota Polri di Polres Gunungkidul. Selain itu dari hasil wawancara kedua didapatkan bahwa gejala kecemasan yang dialami anggota Polri dalam menghadapi mutasi berdampak pada kinerja anggota Polri dan memunculkan ketakutan akan karir kesuksesannya pada penempatan yang baru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mu'arifah (2005), menyebutkan bahwa kecemasan yang tidak teratasi dapat menimbulkan gangguan perilaku, berupa perilaku menghindar seperti halnya perilaku menghindar pada mutasi yang dapat menghambat kinerja pegawai. Kecemasan dapat bermanfaat bila hal tersebut dapat mendorong seseorang untuk melakukan pemeriksaan medis secara reguler atau memotivasi untuk belajar (Nevid, Rathus, & Greene, 2014). Kecemasan merupakan respon yang tepat terhadap ancaman, tetapi kecemasan bisa menjadi abnormal bila tingkatnya tidak sesuai dengan porsi ancaman, atau bila seperti datang tanpa ada penyebabnya yaitu bila bukan merupakan respons terhadap perubahan lingkungan (Nevid, Rathus, & Greene, 2014). Dari uraian dampak kecemasan diatas dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi mutasi pada anggota Polri yang tidak teratasi menimbulkan perilaku menghindar yang dapat menghambat kinerja anggota Polri dalam pencapaian tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor-faktor kecemasan menurut Nevid, Rathus, & Greene (2005) adalah faktor kognitif dan faktor biologi. Faktor kognitif kecemasan meliputi prediksi berlebihan terhadap rasa takut, keyakinan yang *self defeating* atau irasional, sensitivitas berlebih terhadap ancaman, sensitivitas kecemasan, salah mengatribusikan sinyal sinyal tubuh, dan *self efficacy* yang rendah. *Self efficacy* yang rendah disebabkan karena seseorang percaya bahwa seseorang tidak punya kemampuan untuk menanggulangi tantangan-tantangan penuh stres yang seseorang hadapi dalam hidup, seseorang akan merasa makin cemas bila seseorang berhadapan dengan tantangan-tantangan itu. Sebaliknya orang yang mampu melakukan tugas tugasnya, seseorang itu tidak akan dihantui oleh kecemasan, atau rasa takut bila seseorang itu berusaha melakukannya. Orang dengan *self efficacy* yang rendah (kurang yakin pada kemampuannya untuk melakukan tugas tugas dengan sukses) cenderung untuk berfokus pada ketidakadekuatan yang dipersepsikan (Nevid, Rathus, & Greene, 2005).

Menurut Bandura (Alwisol, 2009) *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tersentu. Aspek aspek *self efficacy* menurut Bandura (Alwisol, 2009) meliputi Level (*Magnitude*), *Strength* dan *Generality*.

*Self efficacy* yang tinggi membantu membuat perasaan tenang dalam mendekati tugas dan kegiatan yang sulit. Sebaliknya, orang yang meragukan kemampuan dirinya, mereka bisa percaya bahwa sesuatu itu lebih sulit daripada sebenarnya (dalam Mukhid, 2009). Baron dan Byrne (2004) mengungkapkan bila

individu memiliki keyakinan diri mengenai kemampuannya dalam menghadapi kecemasan, tubuh akan menghasilkan obat alami dan aman, yang dapat menurunkan kecemasan dan meningkatkan prestasi. Orang yang yakin dirinya mampu dalam menghadapi lingkungannya, maka ketika situasi dan lingkungan yang sedang dihadapi menekan individu tersebut, individu akan merasa tenang dan tidak khawatir, serta dapat berfikir jernih (Baron & Byrne, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang membuktikan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan kecemasan. Seperti penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Cristian dan Moningka (2012) pada PNS di kementerian X daerah Jakarta Utara diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang negatif antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil. Selain itu, penelitian dari Hutabarat (2016) pada PNS di kabupaten Tapanuli Utara ditemukan adanya hubungan negatif antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi mutasi. Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Dewi (2017) yang dilakukan pada PNS Direktorat Jendral pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara *self efficacy* terhadap kecemasan menghadapi mutasi pada pegawai KPP Pratama Lubuk Pakam. Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut: Adakah hubungan antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi mutasi anggota Polri?.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi mutasi anggota Polri.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperkaya pengetahuan dan informasi dalam bidang ilmu psikologi pada khususnya psikologi klinis dan psikologi organisasi.

### b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Instansi Kepolisian dalam meningkatkan *Self Efficacy* anggota Polri guna menurunkan Kecemasan Menghadapi Mutasi yang dialami anggota Polri.