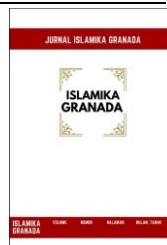


Jurnal Islamika Granada

Available online <https://penelitimuda.com/index.php/IG/index>



Gambaran Anxiety (Kecemasan) Antara Pangkat Dan Umur Dalam Menghadapi Kegiatan Mutasi Jabatan Pada Satuan Personil Polisi Polres Padangsidimpuan

Description of Anxiety Between Rank and Age in Dealing With Position Transfer Activities at The Padangsidimpuan Police Personnel Unit

Harry Gusramli Rangkuti^(1*) & Eryanti Novita⁽²⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: harrygusramli2308@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kecemasan antara pangkat dan umur pada personil polisi polres padangsidimpuan dalam menghadapi kegiatan mutasi jabatan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang satuan personil Polisi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala *Kecemasan terhadap mutase*. menurut Clark dan Beck (dalam Nugraha, 2020) disebutkan bahwa aspek kecemasan meliputi: aspek afektif, aspek Fisiologis, aspek Kognitif, aspek Perilaku. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa gambaran kecemasan paling dominan diperoleh dari aspek fisiologis dan kognitif. Pada aspek fisiologis diukur dari indikator adanya reaksi berlebihan pada anggota tubuh, dan munculnya gejala-gejala fisik. Pada aspek kognitif diukur berdasarkan indikator menurunnya kecerdasan cara berfikir dan kurangnya pengetahuan/pemahaman. Aspek afektif dengan fisiologis dengan frekuensi 6, dan persentasi sebesar 15,0%. Selanjutnya aspek kognitif dengan frekuensi 6, dan persentasi sebesar 15,0%.

Kata Kunci: Kecemasan; Polisi; Mutasi.

Abstract

This research is to find out the description of anxiety between rank and age in Padangsidimpuan Police personnel in dealing with job transfer activities. The population in this study were 60 police personnel units. The method used in this study is the scale method, namely the anxiety scale for mutations. according to Clark and Beck (in Nugraha, 2020) it is stated that aspects of anxiety include: affective aspects, Physiological aspects, Cognitive aspects, Behavioral aspects. Based on the results of descriptive analysis, it is known that the most dominant picture of anxiety is obtained from physiological and cognitive aspects. In the physiological aspect, it is measured from indicators of excessive reactions in the limbs, and the appearance of physical symptoms. The cognitive aspect is measured based on indicators of decreased intelligence in ways of thinking and lack of knowledge/understanding. Affective aspect with physiology with a frequency of 6, and a percentage of 15.0%. Furthermore, cognitive aspects with a frequency of 6, and a percentage of 15.0%.

Keywords: Anxiety; Police; Mutation.

How to Cite: Rangkuti, H. G. & Novita, E. 2023. Gambaran Anxiety (Kecemasan) Antara Pangkat Dan Umur Dalam Menghadapi Kegiatan Mutasi Jabatan Pada Satuan Personil Polisi Polres Padangsidimpuan, *Jurnal Islamika Granada*, 3 (3): 83-88.

PENDAHULUAN

Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk berhasil. Sumber daya manusia ini mendukung organisasi dengan pekerjaan, bakat, kreativitas, dan dorongan. Sebagai salah satu faktor produksi, manusia merupakan faktor terpenting dan utama dalam segala bentuk organisasi. Faktor penting di sini bersifat kompleks dan membutuhkan perhatian dan penanganan khusus bersama dengan faktor produksi lainnya. Manusia mengalami proses berpikir yang berhubungan dengan kondisi baik dalam keluarga maupun karir.

Salah satu pikiran yang paling mengganggu adalah pikiran yang berakar pada kekhawatiran. Kekhawatiran ini sering meningkat menjadi ketegangan mental, membuat para pekerja menjadi sakit (Suma'mur, 2009). Dapat disimpulkan bahwa kecemasan adalah suatu keadaan atau perasaan tidak menyenangkan yang bersifat subyektif yaitu timbul dalam diri individu dan sumbernya tidak jelas sehingga menyebabkan individu tersebut merasa ketakutan, pikiran dan perasaan tidak nyaman, bingung untuk menghadapi peristiwa yang akan datang. Individu dengan gangguan kecemasan mungkin mengalami kepanikan yang tidak dapat dijelaskan, ketakutan irasional tentang benda atau kondisi kehidupan, melakukan tindakan berulang-ulang tanpa dapat dikendalikan (Videbeck, 2008).

Kecemasan juga tidak bisa dilepaskan dari kehidupan Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu abdi negara yang harus diperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerjanya. Berdasarkan UU RI No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, Aparatur Sipil Negara merupakan bagian dari Pegawai Negeri Sipil yang ada di Indonesia, salah satunya adalah Lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah instansi pemerintah yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (seperti menangkap pelanggar hukum) dan merupakan anggota badan pemerintahan (pegawai negara) penanggung jawab pemeliharaan keamanan, dll. Menurut Pasal 12 UU No. 2 Tahun 2002, tugas pokok POLRI adalah memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam upaya memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional pada setiap satuan kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia diperlukan sistem pembinaan yang terencana, prosedural, dan konsisten dengan senantiasa memperhatikan keseimbangan kepentingan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu dan menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat (Peraturan KaPOLRI No. 16 Tahun 2012). Salah satu sistem pembinaan karir bagi anggota POLRI dilaksanakan melalui mutasi pada setiap jenjang kepangkatan secara rutin dan insidentil berdasarkan kebutuhan organisasi atau pertimbangan kepentingan individu anggota sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan (peraturan kaPOLRI No. 16 tahun 2012).

Berdasarkan Hashibuan (2017) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/ pekerjaan yang dilakukan secara horizontal dan vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi. Kegiatan mutasi merupakan upaya

pemenuhan kebutuhan tenaga kerja pegawai. Namun, proses mutasi sering disalahartikan oleh orang-orang sebagai hukuman atau berdasarkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Mutasi atau yang lebih dikenal dengan *rolling* identik dengan adanya unsur politik. Dalam terminologi birokrasi pemerintahan, menyebut politik dan mutasi, dua hal yang harus diperhatikan yakni politik mutasi dan mutasi politik. Politik mutasi adalah upaya sadar yang dilakukan oleh pemimpin sebuah lembaga untuk mengganti elemen-elemen organisasi guna memaksimalkan keuntungan atau keberhasilan guna kesejahteraan semua orang (Hasibuan, 2011).

Sebaliknya, mutasi politik adalah konsep mutasi sebagai ruang di mana orang dapat diatur sesuai dengan keinginan pemimpin (dalam hal ini bupati/walikota) untuk mencapai tujuan individu. Mutasi atau perpindahan dilakukan untuk berbagai tujuan, antara lain sebagai sarana pelatihan untuk mengembangkan keterampilan di lingkungan baru, untuk mengungkapkan harapan bahwa seseorang akan lebih cocok jika berpindah dari satu departemen ke departemen lain, atau untuk mencoba menempatkan pekerja di departemen tertentu. tempat untuk mengganti pekerja. Setiap anggota POLRI juga akan mengalami mutasi, sehingga setiap anggota yang menyelesaikan tugas baru dalam profesiannya memerlukan persiapan mental, fisik dan psikologis serta keterampilan sosial yang lebih baik.

Pada umumnya semua individu ingin maju dalam kehidupan, namun bukan berarti semua anggota POLRI akan menerima mutasi. Anggota yang belum siap menghadapi mutasi memiliki alasan tertentu, seperti takut ditempatkan di daerah yang jauh dari tempat tinggalnya, khawatir akan penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki, atau cemas karena jauh dari jangkauan fasilitas umum dan juga ada ketidaknyamanan di lingkungan baru karena mereka harus beradaptasi dengan lingkungan baru dan rekan kerja. Tentu saja, setiap individu memiliki pandangan dan reaksi yang berbeda, tidak sedikit yang menganggap ini adalah suatu permasalahan baru sehingga muncul kecemasan.

Observasi di Satpol PP Padangsidiupuan, peneliti mengamati beberapa personil yang kurang semangat dalam bekerja, seperti melamun, berada di luar jam kerja, dan keluhan personil saat menjalankan tugas yang diberikan. Selain observasi, peneliti juga melakukan wawancara dengan pihak Polres Padangsidiupuan.

Dari hasil wawancara dan observasi peneliti pada Selasa, 28 Juli 2022, petugas Polres Padangsidiupuan didapati empat petugas menunjukkan gejala was-was menangani mutasi tersebut. Ada reaksi fisik seperti jantung berdebar-debar, pikiran buruk tentang pekerjaan yang tidak sesuai, perilaku menghindar dan tidak nyaman saat wawancara tentang mutasi, dan suasana hati yang tidak stabil seperti kesal karena mutasi. Ada dua faktor yang relevan yang mempengaruhi kecemasan anggota Polres Padangsidiupuan yakni golongan pangkat dan usia. Polisi dengan pangkat bintara dan perwira tentu saja mempunyai kondisi psikologis yang berbeda dikarenakan seorang perwira dituntut untuk memiliki kemampuan strategis, manajemen teknis kepolisian, dan tanggung jawab yang lebih tinggi atas tugas yang di emban, dikarenakan perwira polisi harus menjadi cerminan seorang pemimpin bagi bawahannya, sehingga hal ini mempengaruhi kemampuan adaptasi polri ketika mendapatkan informasi mengenai

tugas dan tanggung jawab. Anggota POLRI usia muda dan usia tua tentu memiliki kecemasan yang berbeda dikarenakan inividu POLRI yang sudah tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu pekerjaan dibandingkan yang lebih muda.

Dari gambaran di atas dapat dilihat bahwa gejala kecemasan terhadap mutasi anggota POLRI yang belum teratas sehingga dapat menghambat anggota POLRI dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kecemasan dan mutasi yang akan dijelaskan kemudian dalam penelitian ini akan menjadi kriteria apakah akan terjadi kecemasan atau tidak. Mutasi yang dimaksud adalah kegiatan pengalihan fungsi jabatan dan status konstitusional personel pada situasi tertentu. Dengan latar belakang tersebut, maka ketertarikan penulis untuk membahas tentang gambaran *anxiety* (kecemasan) antara pangkat dan umur dalam menghadapi kegiatan mutasi jabatan pada satuan personil Polisi Polres Padangsidimpuan. Hal ini berdasarkan ketertarikan membahas psikologis perseorangan personil Polisi dalam menghadapi mutasi serta kemampuan menjalankan tanggung jawab baru dan adaptasi baru.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk memastikan keterlibatan peneliti dalam topik penelitian. Populasi penelitian ini adalah 60 personel polisi yang akan dimutasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang dari populasi yang ada, dan pemilihan sampel dilakukan dengan mengedepankan persebaran struktur organisasi yang ada agar setiap kelas dari populasi yang ada dapat terwakili. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan metode *stratified random sampling*. Analisis univariat adalah analisis data secara simultan dimana data yang diamati hanya memiliki satu variabel terikat (dependent variable) untuk setiap subjek yang diamati. Analisis data univariat digunakan untuk menghitung distribusi frekuensi guna mengungkap gambaran karakteristik responden. Adapun data yang dianalisis adalah data dari kuesioner kecemasan dalam menghadapi kegiatan Mutasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis deskriptif didapati bahwa aspek kecemasan yang paling dominan diperoleh dari aspek fisiologis dan aspek kognitif. Secara fisiologis, ini diukur sebagai indikator reaksi berlebihan pada anggota tubuh dan munculnya gejala fisik. Aspek kognitif diukur berdasarkan indikator berkurangnya kecerdasan berpikir dan kurangnya pengetahuan/pemahaman. Aspek afektif dengan fisiologi dengan frekuensi 6 dan persentase 15,0%. Juga aspek kognitif dengan frekuensi 6 dan persentase 15,0%.

Mutasi adalah fenomena umum di kepolisian. Mutasi adalah perpindahan petugas polisi dari satu lokasi ke lokasi lain atau antar daerah (Peraturan Kapolri No. 16 tahun 2012). Mutasi anggota organisasi kepolisian merupakan hal yang lumrah terjadi dalam proses regenerasi sebagian kepentingan organisasi. Selain itu, mutasi polisi selalu dimungkinkan di mana saja dan kapan saja, tidak diketahui kapan dan di mana anggota POLRI akan dimutasi, tetapi mutasi adalah wajib bagi semua anggota POLRI di Intansi

Kepolisian. Sesuai dengan Peraturan Kapolri No. 5 tahun 2006 tentang penerimaan anggota polisi Indonesia, setiap anggota polisi harus bersedia ditempatkan di seluruh wilayah negara Republik Indonesia dan bersedia ditempatkan di semua bidang tugas utama POLRI.

Mutasi adalah penyebaran staf yang sering terjadi dalam organisasi. Mutasi atau pemindahan kepegawaian adalah tugas-tugas lain yang meliputi: pekerjaan, tanggung jawab, status dan upah hampir identik dengan pekerjaan sebelumnya. Pelaksanaan mutasi dapat didasarkan atas prakarsa pimpinan yang mempertimbangkan pengembangan karir pegawai atau untuk kepentingan organisasi (institusi), tetapi dapat juga terjadi karena keinginan pegawai tersebut (Rahayu, 2005). Dalam penelitian Nuraini, Zulkarnaen, dan Listyani (2013) tentang Evaluasi dampak kebijakan mutasi PNS dalam lingkungan dinas pendidikan Kabupaten Sintang menunjukkan bahwa salah satu evaluasi dampak mutasi PNS yang dirasakan adalah perasaan gelisah yang merupakan salah satu gejala kecemasan, kecemasan dapat berupa kecemasan subyektif, sejumlah perilaku (tampak khawatir, cemas atau gelisah), maupun respon fisiologis tertentu (Barlow dan Durand, 2009).

Kecemasan adalah keadaan suasana hati yang kompleks dan berorientasi pada masa depan yang ditandai dengan kekhawatiran tidak dapat memprediksi atau mengendalikan kejadian di masa depan (Barlow dan Durand, 2009). Were dan Ilyas (2016) menjelaskan bahwa pergantian pegawai yang baik merupakan salah satu pilar sistem yang baik dalam analisis kebijakan mutasi jabatan dan kajian implikasinya terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kabupaten Soppeng menjelaskan bahwa mutasi pegawai yang baik adalah salah satu sendi lembaga yang baik karena dengan sistem mutasi karyawan yang tepat dan dijalankan dengan baik mengarah pada kinerja yang baik dan meningkatkan akuntabilitas organisasi dan semua karyawannya, dan sebaliknya jika tidak adanya sistem mutasi karyawan yang formil dapat menciptakan frustrasi yang dapat berbahaya bagi organisasi. Kecemasan merupakan produk frustasi yaitu segala sesuatu yang mengganggu kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (dalam Sutrisno, 2013).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa gambaran kecemasan paling dominan diperoleh dari aspek fisiologis dan kognitif. Pada aspek fisiologis diukur dari indikator adanya reaksi berlebihan pada anggota tubuh, dan munculnya gejala-gejala fisik. Pada aspek kognitif diukur berdasarkan indikator menurunnya kecerdasan cara berfikir dan kurangnya pengetahuan/pemahaman. Aspek afektif dengan fisiologis dengan frekuensi 6, dan persentasi sebesar 15,0%. Selanjutnya aspek kognitif dengan frekuensi 6, dan persentasi sebesar 15,0%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitasari, S., Rahayu, N.E., 2005. Hubungan Frekuensi Menyikat Gigi dengan Tingkat Kebersihan Gigi dan Mulut Siswa Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Palaran Kota Madya Samarinda Profinsi Kalimantan Timur. Maj. Ked. Gigi. (Dent. J.). 38 (2): 88.

- Durand, V. M. dan David H. Barlow. (2006). Psikologi Abnormal. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Edy Sutrisno. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group Hasibuan & Malayu S.P. (2014). Managemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. (EdisiRevisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilyas S, Tanzil M, Salamun, Azhar Z. Sari Ilmu Penyakit Mata. Jakarta: Balai Penerbit FKUI; 2008.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teddy Chandra (ed.1)). Zifatama.
- Rahayu, S. (2005). Dampak psikologis mutasi pegawai administrasi di Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal Informasi, 31(1), 30-41
- Suma'mur. 2009. Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja. Jakarta : CV Sagung Seto. Videbeck,
- Sheila L., (2008). Buku Ajar Keperawatan Jiwa. Jakarta: EGC
- Zulkarnain dkk. 2013. Pengaruh Kompos, Pupuk Kandang, dan Custom – Bio terhadap Sifat Tanah, Pertumbuhan dan Hasil Tebu (*Saccharum Officinarum L.*) pada Entisol di Kebun Ngrangkah-Pawon, Kediri. Indonesian Green Technology Journal. Volume 2, Nomor 1, 2013. Hal 6.