

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL
DENGAN PROFESIONALISME PADA PERSONIL POLRI
DIREKTORAT BINMAS DI POLDA SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area*

**Oleh :
YOLA YUDISTISIA SILITONGA
15.860.0029**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**

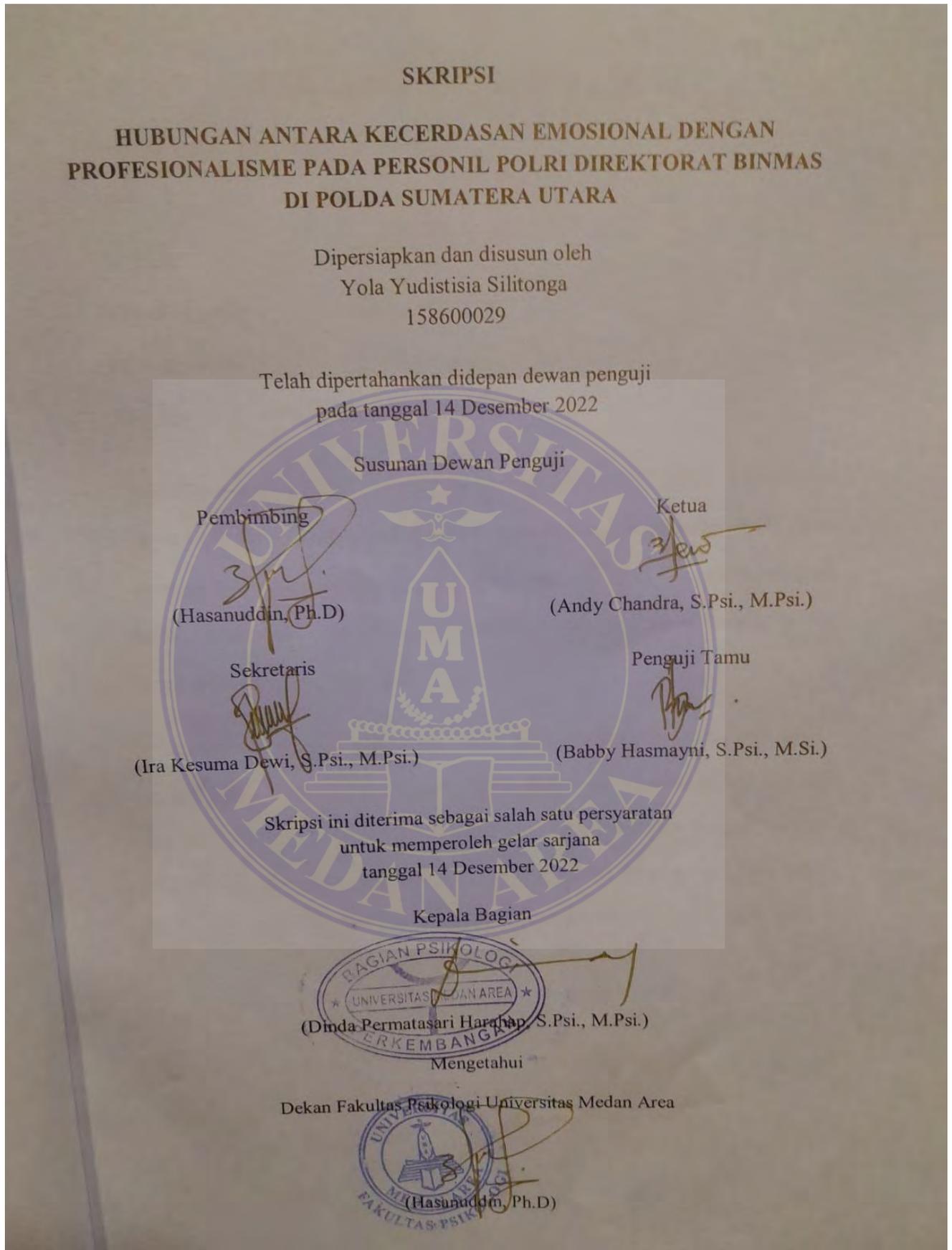
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/23



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yola Yudistisia Silitonga

NPM : 158600029

Tahun Terdaftar : 2015

Program Studi : Psikologi Perkembangan

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian, saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi, dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, Oktober 2022



Yola Yudistisia Silitonga

NPM. 15.860.0029

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/
SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yola Yudistisia Silitonga

NPM : 158600029

Program Studi : Psikologi Perkembangan

Fakultas : Psikologi

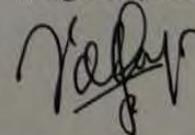
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, saya setuju untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah yang berjudul : Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Profesionalisme pada personil Polri Direktorat Binmas di Polda Sumatera Utara. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan saya sebagai penulis/peneliti dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 25 Oktober 2022

Yang Menyatakan



(Yola Yudistisia Silitonga)

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN PROFESIONALISME POLRI PADA POLISI DIREKTORAT BINMAS DI POLDA SUMATERA UTARA

YOLA YUDISTISIA SILITONGA

158600029

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada personil Polri Direktorat Binmas Polda Sumatera Utara. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat korelasional, dimana populasinya ialah seluruh Personil Polri Ditbinmas Polda Sumut yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode skala yang disusun mengacu pada skala likert. Analisa data menggunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan analisis program SPSS. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi (r^{xy}) = 0,549 dengan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Koefisien determinasi mendapat hasil 0,302 sehingga ukuran kontribusi/sumbangsih kecerdasan emosional terhadap profesionalisme sebesar 30,2 % dan selebihnya 69,8 % yang merupakan faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme. Hasil perhitungan mean empirik dan mean hipotetik menunjukkan variabel kecerdasan emosional di kategori sedang dengan Standart Deviasi 6,571, mean empirik sebesar 70,29, dan mean hipotetik sebesar 72,5. Hasil perhitungan mean empirik dan mean hipotetik variabel profesionalisme di kategori sedang dengan Standart Deviasi 6,918, mean empirik sebesar 71,84, dan mean hipotetik sebesar 75.

**Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Personil Polri
Ditbinmas Polda Su**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE
AND POLICE PROFESSIONALISM IN THE POLICE DIRECTORATE
OF COMMUNITY DEVELOPMENT IN THE NORTH SUMATRA
REGIONAL POLICE**

**YOLA YUDISTISIA SILITONGA
158600029**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relation between emotional intelligence and professionalism of the Police in Directorate Community Development Police of Regional Police Force in North Sumatra. Professionalism is a behavior, a goal or quality that marks or describes the pattern of a profession. The research uses quantitative methods that are correlational, where the population is all Police of the North Sumatra Police Ditbinmas which amounts to

51 people. The Sample technique using total sampling. The data collection method uses a scale method that is arranged referring to the Likert scale. Data analysis using the Pearson Product Moment Correlation Test with the help of SPSS program analysis. The results of data analysis showed the value of the correlation coefficient (r_{xy}) = 0.549 with $p = 0.000 < 0.050$. The coefficient of determination got a result 0.302, so that the measure of emotional intelligence contribution to professionalism was 30.2% and the rest was 69.8% which is another factor that affects professionalism. The results of calculate empirical mean and hypothetical mean show that emotional intelligence variables in the medium category with a Standard Deviation of 6.571, an empirical mean of 70.29, and a hypothetical mean of 72.5. The results of calculate empirical mean and hypothetical mean of professionalism variables in the medium category with a Standard Deviation of 6.918, an empirical mean of 71.84, and a hypothetical mean of 75.

Keywords : Emotional Intelligence, Professionalism, Police Directorate of Community Development

MOTTO / PERSEMBAHAN

“Hiduplah seperti kamu akan mati hari ini dan bermimpilah seperti kamu akan hidup selamanya” – Merry Riana

“Jika kita mempunyai keinginan yang kuat dari dalam hati, maka seluruh alam semesta akan bahu membahu mewujudkannya.” – Ir. Soekarno

“Dimana ada cinta, disitulah ada kehidupan.” – Mahatma Gandhi



KATA PENGANTAR

Pertama-tama peneliti mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatNya yang melimpah kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari partisipasi, bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area sebagai tempat peneliti dalam menempah dan memperoleh ilmu pengetahuan pada Jurusan Psikologi khususnya bidang Psikologi Perkembangan.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang senantiasa terbuka menerima berkas administrasi peneliti dan memberikan nasehat agar skripsi peneliti dapat segera selesai.
4. Bapak Hasanuddin, Ph.D. selaku Dosen pembimbing yang senantiasa membantu, membimbing dan mengarahkan peneliti selama proses penyusunan skripsi sehingga peneliti dapat memahami dan mengerjakan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Andy Chandra, S.Psi., M.Psi. selaku ketua dalam pelaksanaan sidang skripsi saya.

6. Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi., M.Psi. selaku sekretaris dalam pelaksanaan sidang skripsi saya.
7. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi., M.Si. selaku penguji tamu dalam pelaksanaan sidang skripsi saya.
8. Ibu Dinda Permatasari Harahap, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Jurusan Psikologi Perkembangan yang selalu berbaik hati, dan memberikan arahan kepada peneliti.
9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan peneliti banyak hal mengenai Ilmu psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.
10. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi selama perkuliahan sampai saat ini.
11. Direktur Binmas Polda Sumatera Utara Bapak Kombespol Jafar Sodiq, S.H., M.M., M.Han selaku pemimpin tertinggi Fungsi Kepolisian Binmas jajaran Polda Sumatera Utara yang mengizinkan dan mendukung penuh peneliti selama melakukan penelitian di Direktorat Binmas Polda Sumut.
12. Personil Direktorat Binmas Polda Sumut atas partisipasinya dan waktunya untuk mengisi skala/angket peneliti.
13. Yang istimewa dan tercinta kedua orangtua peneliti, Ayahanda (Yanto Petrus Silitonga), dan Ibunda (Donnaria Matondang, S.E.) yang tiada hentinya memberikan doa, dukungan, motivasi dan kasih sayang yang sangat berarti bagi peneliti.

14. Yang tersayang ananda Yuda Jhosua Yudistira Silitonga, A.Md. yang selalu menyemangati dan mendoakan peneliti selama penyusunan skripsi ini.
15. Yang terkasih Erick J. Manurung, S.Tr.Han yang selalu mendoakan, memotivasi, sabar, dan setia menemani peneliti hingga rampung penyusunan skripsi ini.
16. Teman – teman se-Almamater (Psikologi malam Stambuk 2015) yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
17. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih segala bantuan yang telah diberikan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan bidang Psikologi pada umumnya dan memberikan sumbangan dalam menambah pengetahuan bagi pembaca pada khususnya.

Medan, Desember 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
MOTTO/PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Profesionalisme	13
B. Kecerdasan Emosional	33
C. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Profesionalisme Pada Polisi Ditbinmas Polda Sumut.....	43
D. Kerangka Konseptual.....	46
E. Hipotesis.....	46
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	47
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	47
C. Defenisi Operasional.....	48
D. Populasi Dan Sample Peneltian.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Validitas Dan Reliabilitas.....	51
G. Analisis Data	53

BAB IV LAPORAN PENELITIAN

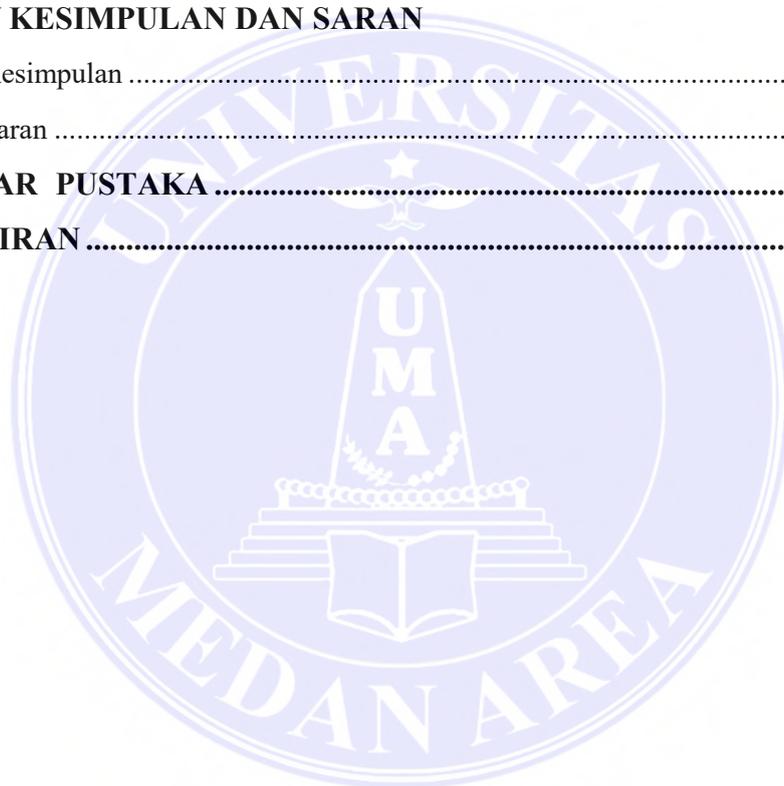
A. Orientasi Kancah Dan Persiapan Penelitian.....	55
B. Pelaksanaan Uji Coba Penelitian.....	58
C. Pelaksanaan Penelitian.....	58
D. Uji Validitas Dan Reliabilitas	59
E. Uji Asumsi	59
F. Uji Korelasi Product Moment	61
G. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	61
H. Pembahasan.....	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	65
B. Saran	70

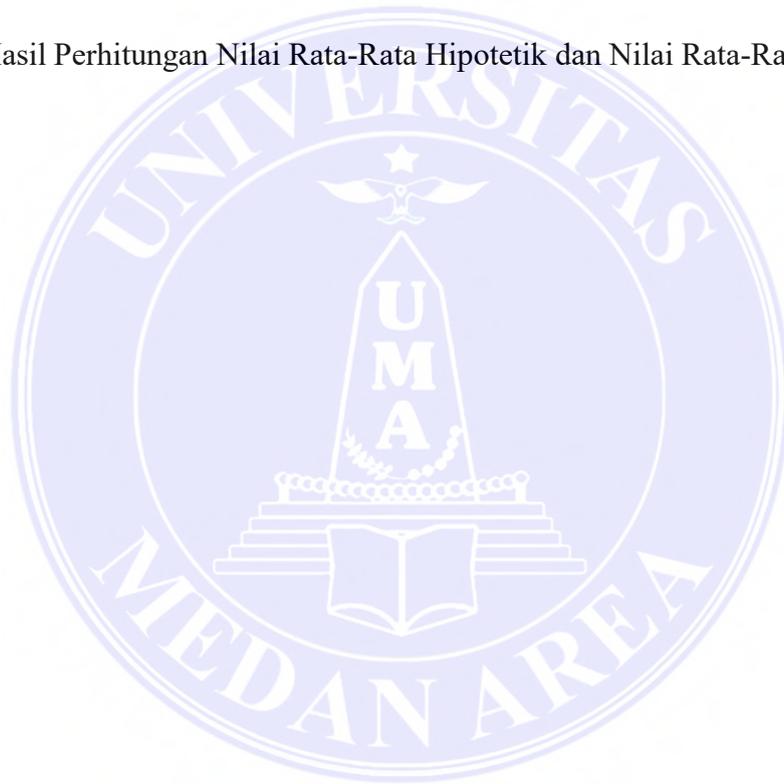
DAFTAR PUSTAKA..... 71

LAMPIRAN..... 75



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Data Jumlah Populasi Personil Polri Ditbinmas Polda Sumut	49
Tabel 3.2. Data Jumlah Sampel Personil Polri Ditbinmas Polda Sumut	50
Tabel 4.1. Distribusi Aitem Skala Profesional pada Polri.....	47
Tabel 4.2. Distribusi Aitem Skala Kecerdasan Emosional.....	48
Tabel 4.3. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran	60
Tabel 4.4. Rangkuman Hasil Uji Linearitas	61
Tabel 4.5. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik .	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala Penelitian	75
Lampiran 2	Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional	78
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Profesionalisme	81
Lampiran 4	Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis	88



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kata Polisi berasal dari kata POLITEIA yang memiliki pengertian Negara Kota. POLITEIA merupakan judul buku pertama tentang politik dan kenegaraan yang ditulis oleh Aristoteles ratusan tahun sebelum masehi. Secara sadar, Aristoteles menjelaskan bahwa agar terdapat keteraturan dalam tata kehidupan, perlu diatur adanya hak dan kewajiban setiap warga negara. Semua warga berhak berpendapat dan suara terbanyak yang dijadikan dasar kebijaksanaan (=demokrasi) dan seterusnya. Ketentuan-ketentuan itu ditulis, disetujui dan diundangkan agar semua warga tahu dan mematuhi. Itulah kelahiran hukum yang mengikat warga. Negara juga harus punya aparat yang mampu menegakkan hukum. Timbulnya aparat ini merupakan kelahiran Polisi pada tingkat awal.

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.

Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Menegakkan hukum, Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13 TAP MPR RI No. VII/MPR/2000 tentang peran TNI dan POLRI).

Pelaksanaan tugas dalam Polri secara umum terbagi dalam lima fungsi kepolisian, yaitu fungsi intelkam, fungsi reskrim, fungsi sabhara, fungsi lalu lintas, dan fungsi polmas/binmas. Penelitian ini mengambil fokus pelaksanaan tugas fungsi Binmas dalam Polri khususnya pada Direktorat Binmas Polda Sumatera Utara. Fungsi Pemolisian Masyarakat (Community Policing) yang selanjutnya disingkat Polmas dan saat ini disebut sebagai fungsi Pembinaan Masyarakat (Binmas) adalah suatu kegiatan untuk mengajak masyarakat melalui kemitraan anggota Polri dan masyarakat, sehingga mampu mendeteksi dan mengidentifikasi permasalahan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas) di lingkungan serta menemukan pemecahan masalahnya (Perkap No. 3 thn. 2015 Bab 1 Pasal 1).

Adapun fungsi-fungsi Binmas yaitu mengajak masyarakat melalui kemitraan dalam rangka pemeliharaan Kamtibmas (Keamanan dan Ketertiban Masyarakat); Membantu masyarakat mengatasi masalah sosial di lingkungannya dalam rangka mencegah terjadinya gangguan Kamtibmas; Mendeteksi, mengidentifikasi, menganalisis, menetapkan prioritas masalah, dan merumuskan pemecahan masalah Kamtibmas; dan Bersama masyarakat menerapkan hasil pemecahan masalah Kamtibmas. (Perkap No. 3 Tahun 2015 Bab 1 Pasal 5)

Polri khususnya fungsi Polmas/Binmas dengan tugas yang banyak dan bertugas terjun langsung ke masyarakat dituntut untuk dapat profesional dalam bekerja. Sesuai dengan apa yang juga disampaikan oleh Djamin (2000), bahwa menjadi suatu lembaga yang memiliki kemandirian adalah satu langkah awal menuju profesionalisme Polri. Maksud dari Polri sebagai lembaga yang mandiri adalah memiliki kewenangan untuk mengatur, merencanakan, dan membiayai dirinya sendiri (Rahardjo, 2002).

Menurut Buchari Alma (2012) Profesi merupakan suatu pekerjaan yang didasarkan atas studi intelektual dan pelatihan yang khusus. Profesional berasal dari kata profesi dan pada umumnya merupakan suatu pekerjaan dimana seseorang itu memiliki kemampuan khusus dalam melakukannya. Sementara menurut Jamil (2014) Profesionalisme berasal dari istilah profesional yang dasar katanya adalah profession (profesi). Dalam Bahasa Inggris professionalism berarti sifat profesional. Jadi profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi.

Beberapa ciri dari profesionalisme menurut Anoraga (2009) ialah bahwa profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil sehingga dituntut untuk selalu meningkatkan mutu, memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja, menuntut ketekunan dan ketabahan (tidak mudah puas/putus asa sampai hasil tercapai), memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup, serta memerlukan kebulatan pikiran dan kebulatan perbuatan sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan ciri profesionalisme yang dikemukakan oleh Anoraga (2009) maka seseorang dikategorikan memiliki ciri profesionalisme yang rendah jika tidak memiliki kemauan untuk selalu meningkatkan mutu, tidak memiliki kesungguhan dan ketelitian dalam bekerja, malas, cepat merasa puas dan mudah putus asa, integritas rendah, serta labil dalam pikiran dan perbuatan.

Dampak negatif dari ketidakprofesionalan ialah menyebabkan kerjasama institusi menjadi terganggu, motivasi tim berkurang sehingga meningkatkan stress di tempat kerja, menciptakan suasana lingkungan kerja yang buruk yang juga menghambat oranglain dalam meminta bantuan, membahayakan keselamatan dan kesejahteraan masyarakat, membatasi ruang bagi masyarakat untuk memberikan

kritik dan saran, dan masyarakat dapat menerima informasi yang keliru.

Glickman menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan memiliki motivasi (*motivation*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan di atas. Jadi, betapa pun tingginya kemampuan seseorang ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, betapapun tingginya motivasi kerja seseorang ia tidak akan sempurna dalam menyelesaikan tugas-tugasnya bilamana tidak didukung oleh kemampuan (Sukawati, 2017).

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. 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). Disamping harapan dan tuntutan dari masyarakat, pemerintah juga banyak menaruh harapan kepada Polri. Pokok harapan itu berupa polisi yang mahir, bersih, berwibawa, profesional dan dicintai masyarakat.

Berdasarkan penelitian Sage (2005) 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).

Permasalahan profesionalisme merupakan aspek dasar pada Polri yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat menyebabkan Polri gagal memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Masyarakat menghendaki fungsi dan peran kepolisian sebagai penegak hukum, menjaga ketertiban masyarakat, pengayom serta pelindung dan pelayan masyarakat dapat dilaksanakan secara profesional.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan, terdapat fenomena profesionalisme yang rendah pada personil Polri di Direktorat Binmas Polda Sumatera Utara. Kondisi tersebut dibuktikan dengan beberapa hal seperti adanya Personil Direktorat Binmas yang sering tidak masuk kantor tanpa memberikan keterangan yang jelas, adanya personil yang tidak berniat mengikuti dikjur (pendidikan kejuruan) fungsi binmas sehingga tidak efisien dan efektif saat bertugas khususnya saat melaksanakan kunjungan dengan masyarakat (ditemukan adanya personil yang hanya sekedar bertemu warga dan mengambil dokumentasi untuk laporan), dan terdapat satu orang personil Direktorat Binmas yang ditangkap warga Desa Hiliasi Kecamatan Toma Nias Selatan saat bertugas BKO pengamanan pilkada ke Nias Selatan yang terancam dipecat karena diduga menggunakan narkoba jenis sabu – sabu,

(Muhardiansyah, Yan. “Diduga pakai sabu - sabu 2 Polisi Nias disergap warga.” *Merdeka.com*, www.merdeka.com/peristiwa/diduga-pakai-sabu-sabu-2-polisi-di-nias-disergap-warga.html. Diakses pada 15 Desember 2020). Dilihat dari hasil observasi peneliti berupa fenomena yang ditemukan pada Polisi di Direktorat Binmas Polda Sumatera Utara mengacu pada ciri profesionalisme yang rendah yakni tidak memiliki kemauan untuk selalu meningkatkan mutu, malas, dan integritas rendah.

Berdasarkan pokok masalah diatas, dapat dicermati bahwa sebenarnya Polisi secara pribadi juga memiliki permasalahan yang harus dihadapi dan diselesaikan, sama halnya dengan masyarakat secara umum. Namun demikian, polisi dituntut untuk dapat bekerja dengan baik bahkan dengan profesionalisme tinggi, artinya dalam keadaan apapun tugas dan kewajibannya harus didahulukan sehingga sesuai dengan semangat juang Polri yang tercantum dalam Tri Brata dan Catur Prasetya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal dari profesionalisme adalah kepribadian yang matang. Menurut Allport (Hall dan Lindzey) ciri-ciri seseorang memiliki kepribadian yang matang ialah pertama-tama harus memiliki suatu *perluasan-diri* memiliki *self-objectification*, dan memiliki suatu *falsafah hidup*. Sementara faktor eksternal dari profesionalisme meliputi pelatihan dan pendidikan, kesejahteraan, seleksi, peralatan dan perlengkapan, anggaran, dan lingkungan.

Berdasarkan faktor internal profesionalisme yakni kepribadian yang matang, dijelaskan bahwa kepribadian yang matang mencakup kemampuan yang harus dimiliki seorang individu dalam menjalin hubungan yang hangat dengan

orang lain, mampu menerima diri sendiri, dan membina hubungan positif dengan diri sendiri dan dengan objek-objek yang dicintai disebut sebagai *self-objectification*. Hal tersebut merupakan gambaran dari aspek kecerdasan emosional pada kesadaran diri dan pengaturan diri yang dicetuskan oleh Salovey dan Mayer.

Adapun aspek-aspek dari profesionalisme menurut Hamalik (2013) adalah adanya pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental positif. Pengetahuan/ knowledge mencakup ilmu pengetahuan tentang pekerjaan, produk, bahkan karakter pelanggan. Keterampilan/ skill mencakup kemampuan dalam berkomunikasi, manjalin hubungan, dan penyelesaian masalah secara efektif. Sikap mental positif/ positive mental attitude merupakan kemampuan menampilkan sikap bersahabat, tenang, selalu tersenyum, antusias, sopan, dan hangat, sehingga pelanggan dapat menilai bahwa sikap mental klien positif.

Berdasarkan aspek profesionalisme yakni Pengetahuan/ knowledge dijelaskan bahwa pengetahuan mencakup ilmu pengetahuan tentang pekerjaan, produk, bahkan karakter pelanggan yang sesuai dengan gambaran dari aspek kesadaran diri yang dicetuskan oleh Goleman (2005) merupakan kemampuan mengetahui apa yang dirasakan, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri; memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

Pada aspek profesionalisme Keterampilan/ skill mencakup kemampuan dalam berkomunikasi, manjalin hubungan, dan penyelesaian masalah secara efektif sejalan dengan aspek kecerdasan emosional yakni keterampilan sosial yang merupakan kemampuan dalam menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; klien

menggunakan keterampilan ini dalam memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama atau bekerja dalam tim.

Berdasarkan aspek profesionalisme yakni Sikap mental positif/ positive mental attitude yang merupakan kemampuan menampilkan sikap bersahabat, tenang, selalu tersenyum, antusias, sopan, dan hangat, sehingga pelanggan dapat menilai bahwa sikap mental klien positif sejalan dengan aspek kecerdasan emosional Pengaturan Diri yang dicetuskan oleh Goleman (2005) yakni 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. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa *Kecerdasan Emosional* mempengaruhi *Professionalisme*.

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dicetuskan oleh Salovey dan Mayer pada tahun 1990 yaitu sebagai kemampuan dalam memantau perasaan dan mengenali perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan seseorang. Pada saat krisis, justru kecerdasan emosional yang menguasai kemampuan intelektual, yakni 80% EQ lebih berperan dibanding IQ yang hanya 20% saja (Goleman, 2005).

Menurut Salovey dan Mayer (Goleman, 2005) ciri orang yang cerdas emosi ialah mampu mengenali emosi diri, mengelola emosi, mampu memotivasi diri sendiri, mampu mengenali dan memahami emosi orang lain, serta mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain. Berdasarkan ciri tersebut dapat disimpulkan beberapa ciri orang yang tidak cerdas emosi ialah tidak mampu mengenali dan mengelola emosi diri, tidak mampu memotivasi diri sendiri, tidak memahami emosi orang lain, serta tidak dapat membina hubungan yang baik

dengan orang lain. Maka, dampak dari tidak cerdas emosional ialah membuat kinerja berantakan, mengganggu kesehatan mental karena dapat memicu kecemasan, stres, dan depresi dan dapat pula mengakibatkan penyakit fisik penyakit stroke, jantung, dan tekanan darah tidak stabil, dll, membuat seseorang gagal memahami orang lain, merasa terisolasi dan kesepian karena gagal membina hubungan yang baik dengan orang lain.

Tanpa adanya kecerdasan emosional, polisi akan mudah terjebak pada hal-hal yang kurang simpatik. Seperti halnya yang disampaikan oleh Cooper bahwa keberhasilan dalam profesi tidak hanya ditentukan oleh peran kecemerlangan akademis dan teknis, namun juga ditentukan oleh peran dari kecerdasan emosional.

Berikut kutipan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa personil Direktorat Binmas Polda Sumatera Utara:

“...Saya bertugas di Ditbinmas sudah 9 bulan, belum pernah ikut dikjur binmas hanya pernah dikjur reskrim, tugas saya saat ke lapangan hanya ngomong-ngomong, makan-makan dan foto-foto. Penugasan di Direktorat ini bukan permintaan saya melainkan kena mutasi jabatan dari tempat penugasan sebelumnya. saya inginnya pindah fungsi/ satuan kerja dan fungsi yang paling saya senangi ialah fungsi reskrim. ...” (Pria, 51 tahun, 29 Januari 2021)

“ Iya abang itu sering gak masuk kantor kak gak tau awak kenapa, waktu itu pas kami sama-sama BKO pam pilkada di nisel dia pernah ditangkap warga karna diduga make sabu katanya, baru diboyong ke polres, kasusnya masih dilidik kalau terbukti di pecat dia...” (Pria, 21 tahun, 29 Januari 2021)

“....Saya bertugas di Ditbinmas selama 4 tahun, saya berniat pindah ke fungsi Reskrim dan saya senangnya di fungsi Reskrim, saya di Ditbinmas karena dipindahkan dari Polres sebelumnya, gak berniat dikjur binmas, ngapain capek-capek belajar kan dapat ilmu sendiri di lapangan...” (Pria, 34 tahun, 01 Februari 2021)

Berdasarkan uraian observasi dan wawancara yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada Polisi Fungsi Binmas dengan judul “HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN PROFESIONALISME PADA PERSONIL POLRI DIREKTORAT BINMAS DI POLDA SUMATERA UTARA”.

B. Identifikasi Masalah

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).

Adanya Personil Direktorat Binmas yang sering tidak masuk kantor tanpa memberikan keterangan yang jelas, adanya personil yang tidak berniat mengikuti dikjur (pendidikan kejuruan) fungsi binmas sehingga tidak efisien dan efektif saat bertugas khususnya saat melaksanakan kunjungan dengan masyarakat (ditemukan adanya personil yang hanya sekedar bertemu warga dan mengambil dokumentasi untuk laporan), dan terdapat satu orang personil Direktorat Binmas Polda Sumatera Utara yang ditangkap warga Desa Hiliasi Kecamatan Toma Nias Selatan saat bertugas BKO pengamanan pilkada ke Nias Selatan yang terancam dipecat karena diduga menggunakan narkoba jenis sabu-sabu, (<https://www.merdeka.com/peristiwa/diduga-pakai-sabu-sabu-2-polisi-di-nias-disergap-warga.html>) membuktikan terdapat fenomena profesionalisme rendah pada personil polri yang bertugas di Direktorat Binmas Polda Sumatera Utara.

Kemampuan yang harus dimiliki seorang individu dalam menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, mampu menerima diri sendiri, dan membina hubungan positif dengan diri sendiri dan dengan objek-objek yang dicintai merupakan beberapa faktor profesionalisme yang terkandung dalam faktor internal/ kepribadian dan disebut sebagai *self-objectification*, dimana hal tersebut merupakan beberapa gambaran dari definisi kecerdasan emosional yang dicetuskan oleh Salovey dan Mayer (Goleman, 2005) yakni sebagai kemampuan dalam memantau perasaan dan mengenali perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan seseorang. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa *Kecerdasan Emosional* mempengaruhi *Profesionalisme*. Hal tersebut didukung pula oleh penelitian Cooper (1999) bahwa keberhasilan dalam profesi tidak hanya ditentukan oleh peran kecemerlangan akademis dan teknis, namun juga ditentukan oleh peran dari kecerdasan emosional.

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah ini pada Polri yang bertugas di Direktorat Binmas Polda Sumatera Utara. Disini peneliti mengambil sample seluruh personil Polri baik Polisi Laki-Laki maupun Polisi Wanita yang berpangkat perwira maupun bintara yang bertugas di Direktorat Binmas Polda Sumatera Utara.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang akan peneliti ajukan dalam penelitian ini ialah Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap profesionalisme pada Polisi Fungsi Binmas Polda Sumatera Utara.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada Polisi Fungsi Binmas Polda Sumatera Utara.

F. 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 ilmu Psikologi terkait dengan bagaimana cara dan sikap dalam menghadapi setiap permasalahan yang terjadi di lingkungan masyarakat yang cenderung menuntut profesionalisme Polri.
2. Manfaat penelitian secara praktis adalah agar hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada personil maupun instansi kepolisian mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada Polisi Fungsi Binmas Direktorat Binmas Polda Sumut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Profesionalisme

1. Pengertian Profesionalisme

Menurut Buchari Alma (2012) Profesi merupakan suatu pekerjaan yang didasarkan atas studi intelektual dan pelatihan yang khusus. Profesional berasal dari kata profesi dan pada umumnya merupakan suatu pekerjaan dimana seseorang itu memiliki kemampuan khusus dalam melakukannya (Suetjipto, 1999). Sementara menurut Jamil (2014) Profesionalisme berasal dari istilah profesional yang dasar katanya adalah profession (profesi). Dalam Bahasa Inggris professionalism berarti sifat profesional. Jadi profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi.

Dampak negatif dari ketidakprofesionalan ialah menyebabkan kerjasama institusi menjadi terganggu, motivasi tim berkurang sehingga meningkatkan stress di tempat kerja, menciptakan suasana lingkungan kerja yang buruk yang juga menghambat oranglain dalam meminta bantuan, membahayakan keselamatan dan kesejahteraan masyarakat, membatasi ruang bagi masyarakat untuk memberikan kritik dan saran, dan masyarakat dapat menerima informasi yang keliru.

Glickman (1981) menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan memiliki motivasi (*motivation*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan di atas. Jadi, betapa pun tingginya kemampuan seseorang ia tidak akan

bekerja secara profesional apabila tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, betapapun tingginya motivasi kerja seseorang ia tidak akan sempurna dalam menyelesaikan tugas-tugasnya bilamana tidak didukung oleh kemampuan (Sukawati, 2017).

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme

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). 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) menyebutkan bahwa kepribadian yang matang akan mempengaruhi bagaimana seseorang memandang mengenai apa yang seharusnya menjadi tugas polisi.

Ciri kepribadian yang matang menurut Allport (Hall dan Lindzey, 1993)

- a) 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.

- b) *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.
- c) Memiliki *falsafah hidup*, yaitu suatu pegangan yang akan memberi makna dan tujuan bagi segala sesuatu yang telah dikerjakan.
- Spiritual menjadi sumber terpenting yang melatarbelakangi kecerdasan emosional 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).

Kemampuan teknis profesional kepolisian yang sudah sangat maju dan canggih, menurut Djamin (2000) 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). Melalui pendidikan dan pelatihan, menurut Sullivan (Kunarto, 1997) 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). Menurut Sullivan (Kunarto, 1997) 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) 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).

4) Peralatan dan perlengkapan

Kualitas pelaksanaan teknis fungsi kepolisian dipengaruhi oleh perencanaan, pengadaan, penggunaan, serta pemeliharaan peralatan kepolisian (Banurusman, 1995). Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Sullivan (Kunarto, 1997) 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). 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).

6) Lingkungan

Maister (1998) 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).

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 yang matang, sedangkan faktor eksternalnya meliputi pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan, proses seleksi, peralatan dan perlengkapan, anggaran serta lingkungan.

Menurut Andriyani (2015), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme terdiri dari :

a. Performance

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, dan penampilan kerja. Menurut Gibson, performance atau kehandalan prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku dalam kurun waktu tertentu.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa performance merupakan penghargaan yang diperoleh dari hasil pengetahuan yang dimiliki untuk menghasilkan suatu kinerja pada kurun waktu tertentu.

b. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan suatu kebijakan strategis yang harus dapat diimplementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Dengan demikian, akuntabilitas merupakan pertanggung jawaban kinerja dari pribadi atau kelompok kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang sesuai dengan aturan yang ada.

c. Loyalitas

Loyalitas yang berkaitan dengan karakteristik profesionalisme dalam Royen (2007) adalah kesetiaan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja. Berbagai jenis kesetiaan itu saling terkait satu sama lain tanpa diskriminasi dengan tidak mengabaikan satu dari antara yang lainnya, dan tidak membeda-bedakan pemberian pelayanan kepada setiap orang.

d. Kemampuan

Profesionalisme sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu pada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

3. Aspek-Aspek Profesionalisme

Aspek-aspek profesionalisme menurut Hamalik (2013) ialah sebagai berikut :

- 1) *Knowledge* / Pengetahuan berarti pengetahuan terhadap pekerjaan, produk, perusahaan dan pelanggan. Tuntutan pengetahuan akan menumbuhkan kecintaan kita akan apa yang dapat kita lakukan bagi perusahaan maupun organisasi. Lebih lanjut dalam kaitan dengan pelayanan, disamping pengetahuan tentang teknis-teknis memuaskan pelanggan atau tamu, kita juga harus mempunyai pengetahuan tentang siapa dan bagaimana karakter mereka.
- 2) *Skill*/ Keterampilan berarti dituntut mampu melakukan komunikasi dengan efektif guna mengatasi pelanggan yang sulit atau dalam menyelesaikan keluhan/ komplain pelanggan atau tamu. Keterampilan akan hubungan dengan orang lain dan mampu bertindak asertif menjadi bagian penting dalam melakukan pelayanan.

- 3) *Positive Mental Attitude/ Sikap Mental Positif* berarti pelanggan atau tamu akan melihat profesional tidaknya kita dari melihat sikap kita dalam memberikan pelayanan. Kemampuan mengekspresikan sikap bersahabat, tenang, selalu tersenyum, antusias, sopan, dan hangat. Dengan semua itu dapat meyakinkan pelanggan bahwa dalam memberikan pelayanan kita mampu menampilkan sikap yang positif.

Berdasarkan aspek profesionalisme yakni Pengetahuan/ knowledge dijelaskan bahwa pengetahuan mencakup ilmu pengetahuan tentang pekerjaan, produk, bahkan karakter pelanggan. Hal ini sesuai dengan gambaran dari aspek kesadaran diri yang dicetuskan oleh Goleman (2005) merupakan kemampuan mengetahui apa yang dirasakan, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri; memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

Pada aspek profesionalisme Keterampilan/ skill mencakup kemampuan dalam berkomunikasi, menjalin hubungan, dan penyelesaian masalah secara efektif sejalan dengan aspek kecerdasan emosional yakni keterampilan sosial yang merupakan kemampuan dalam menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; klien menggunakan keterampilan ini dalam memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama atau bekerja dalam tim.

Sementara aspek profesionalisme yakni Sikap mental positif/ positive mental attitude yang merupakan kemampuan menampilkan sikap bersahabat, tenang, selalu tersenyum, antusias, sopan, dan hangat, sehingga pelanggan dapat menilai bahwa sikap mental klien positif, menurut peneliti sejalan dengan aspek kecerdasan emosional Pengaturan Diri yang dicetuskan oleh Goleman (2005)

yakni 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.

4. Ciri Profesionalisme

Profesionalisme pada dasarnya mengindikasikan suatu keyakinan, yaitu keyakinan masyarakat untuk bersandar pada keahlian yang dimiliki oleh orang-orang yang berprofesi tertentu (Meliala, 2005). Kata profesionalisme sering digunakan baik dalam tulisan maupun pidato tanpa memahami dengan jelas makna dan aplikasinya di lapangan. Hal inilah yang seringkali mengaburkan pengertian dasar dari kata profesionalisme itu sendiri, sehingga untuk lebih mudah memahami kata profesionalisme, Legge dan Exley (Kunarto, 1997) merumuskan kriteria dan ciri profesionalisme melalui pengertian dasarnya, yaitu sebagai berikut:

a. Keterampilan yang didasarkan atas pengetahuan teoritis.

Penguasaan pekerjaan baik teoritis maupun praktis menurut Sitorus (Djarmika, 1996) 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.

Djamin (2000) 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). Kode etik digunakan sebagai pedoman dalam melakukan profesi, pada Polri kode etik bersumber dari Tri Brata dan Catur Prasetya (Djamin, 2000), 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.
- 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).
- 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) 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) 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) 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).

- 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). 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). Menegakkan moralitas masyarakat tidak akan berhasil tanpa ketekunan dan ketabahan, karena yang dihadapi adalah masyarakat yang senantiasa selalu berkembang. Menurut Kunarto dan Tabah (1995) 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).

- 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).

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 hanya seperangkat kompetensi (Maister, 1998).

Profesionalisme tidak berhubungan dengan peranan yang dijalankan seseorang atau banyaknya gelar yang disandang, namun menurut Maister (1998) 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).

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).

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).

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 (Djarmika, 1996).

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

Witter dan Loesch (Tabah, 1998) menyebutkan bahwa profesionalisme Polri ditunjukkan oleh lima unsur kerja sebagai berikut:

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

Berdasarkan kriteria ini, Tabah (1998) 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).

- 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) 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) 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) 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 pembentukan dan pembinaan profesionalisme Polri, agar setiap anggota Polri dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan sempurna (Djamin, 2000). Polisi yang profesional adalah polisi yang mahir dalam bidangnya sekaligus patuh pada hukum tersebut.

Whitlam (Djamin, 2000) 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). 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).

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). 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).

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 “pelayan 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” (Djarmika, 1996).

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). 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).

- 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).

Berdasarkan beberapa ciri profesionalisme yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri profesionalisme yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini diambil dari lima kriteria profesionalisme yang dikemukakan oleh Whitlam (Djamin, 2000), 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.

Menurut ciri profesional yang dikemukakan oleh Witter dan Loesch (Tabah, 1998), maka dapat diketahui beberapa ciri Orang dengan profesionalisme tinggi yakni memiliki keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal, mau meningkatkan dan memelihara citra profesinya, memiliki keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan diri yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan ketrampilannya, mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi, dan memiliki kebanggaan terhadap profesinya. Sebaliknya, ciri Orang dengan profesionalisme rendah ditandai dengan tidak adanya keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal, tidak mau meningkatkan dan memelihara citra profesinya, tidak memiliki keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan diri yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan ketrampilannya, tidak mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi, dan tidak bangga terhadap profesinya.

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) mendefinisikan kecerdasan 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). 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) 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) 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).

Lynn (2002) 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) 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 menyadari dan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta kemampuan mengelola perasaan dengan baik untuk memandu pikiran,

perkataan dan tindakan dalam menghadapi seluruh aspek dan 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).

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

a. Mengenal 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) 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) 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.

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) yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Seseorang dikatakan memiliki kecerdasan emosional, apabila ia mempunyai kemampuan untuk memotivasi diri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa (Goleman, 2003).

Kemampuan diatas tentunya tidak dapat dengan mudah terlabelkan pada diri seseorang, Menurut Goleman (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kecerdasan emosional merupakan faktor diri yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang. Ketika bagian-bagian otak yang merasakan emosi rusak, kemampuan rasional (intelektual) tidak terpengaruh dan tetap utuh. Saat seseorang dalam kondisi traumatis dengan rusaknya otak emosi, ia dapat berbicara, menganalisa dan memprediksi bagaimana ia harus bertindak dalam

situasi yang berbahaya meskipun dalam keadaan tertentu ia tidak dapat berinteraksi dengan oranglain secara layak, sehingga rencana yang telah disusun dapat tidak terlaksana dengan baik.

Menurut Harlock (1997), usia juga dapat mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang. Ia menyebutkan bahwa emosi yang kuat ada pada usia tertentu dan berkurang pada usia yang lain. Misalnya, usia marah sangat kuat ketika anak berusia 2-4 tahun dan dapat berubah seiring berjalannya waktu menjadi tidak terlalu lama marah, lalu berubah menjadi merajuk dan merenung. Begitupula dengan perasaan takut, cemas, senang, dan sedih. Kondisi ini tentu secara otomatis akan mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang.

Faktor lain yang mempengaruhi kecerdasan emosional ialah faktor eksternal (faktor luar) yang meliputi :

a. Pengaruh Keluarga

Goleman (2003) berpendapat bahwa lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Menurutnya, ada ratusan penelitian yang memperlihatkan bahwa cara orangtua memperlakukan anak-anaknya berakibat mendalam bagi kehidupan emosional anak karena anak-anak sangat peka terhadap transmisi emosi yang paling halus, sekalipun dalam keluarga. Ia menegaskan bahwa mengajarkan keterampilan emosi sangat penting untuk mempersiapkan proses belajar dan hidup.

b. Lingkungan Sekolah

Lingkungan kedua anak setelah keluarga ialah sekolah. Dari sekolah, ia akan belajar berbagi, belajar untuk bisa memahami oranglain, belajar untuk menerima dan berinteraksi.

Dengan siapa seorang anak banyak bergaul dan seberapa besar dukungan dan informasi-informasi yang ia peroleh, akan banyak mempengaruhi kematangan dan kecerdasan emosionalnya.

c. Lingkungan sosial masyarakat

Dukungan sosial dapat berupa perhatian, penghargaan, pujian, nasihat yang pada dasarnya memberi kekuatan psikologis pada seseorang sehingga mampu merasa kuat dan membuatnya mampu menghadapi situasi-situasi sulit. Sebaliknya, banyak masalah timbul dari pengaruh lingkungan sosial yang tidak baik.

d. Faktor Budaya

Kebudayaan dapat menimbulkan kekacauan mental dan maladjustment, jika kebudayaan itu mengajarkan dan memberi contoh pada hal-hal yang negatif atau budaya yang tidak sehat, seperti budaya korupsi, budaya minuman keras, dan lain-lain yang secara otomatis dapat mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang.

Kecerdasan emosional seseorang tidak pernah berhenti pada satu titik saja, ia akan selalu berproses ke arah yang baik ataupun ke arah yang sebaliknya. Maka, diperlukan dukungan internal maupun eksternal untuk terus dapat mengasah dan mempertahankan kecerdasan emosional seseorang. Karena kesuksesan hidup tidak hanya berdasarkan keberuntungan dan kecerdasan intelektual semata, namun memerlukan kecerdasan emosional agar dapat tahan uji dan tetap tegar saat berada di semua musim kehidupan yakni situasi baik dan yang tersulit sekalipun.

4. Kecerdasan Emosional Pada Polisi Ditbinmas Polda Sumut

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). 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). Sikap manusiawi ini akan berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia (HAM) yang benar dan baik dari para penegak hukum.

Idealnya Polri sebagai barisan terdepan dari proses penegakan hukum menjadi tolak ukur penegakan hukum yang diwarnai oleh HAM. Penegakan hukum perlu dilakukan dengan mengembangkan sikap dan jiwa manusiawi namun tetap dilaksanakan secara tegas dan karenanya polisi dituntut untuk mampu membuktikan secara telak setiap perkara dengan tata cara dan ilmu kepolisian yang dikuasainya, tanpa menggunakan kekerasan (Kunarto, 1997). Kondisi ini dapat terwujud bila Polri mampu menanamkan 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) menyebutkan bahwa keberhasilan dalam profesi tidak hanya ditentukan oleh peran kecemerlangan akademis dan teknis, namun juga ditentukan oleh peran dari kecerdasan emosional. Kunarto (1997) 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.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memberikan banyak manfaat dalam bekerja 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 benar, terukur, dan sopan.

5. Kode Etik Profesi Ditbinmas

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). Kode etik digunakan sebagai pedoman dalam melakukan profesi, pada Polri kode etik bersumber dari Tri Brata dan Catur Prasetya (Djamin, 2000), 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.

Kode Etik pada Direktorat Binmas Polda Sumut juga merujuk pada kode etik Polri pada umumnya yang bersumber dari Tri Brata dan Catur Prasetya yang tersusun dalam 5 bab seperti yang peneliti jelaskan diatas.

C. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Profesionalisme Pada Polisi Ditbinmas Polda Sumut

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). 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). 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) menyatakan bahwa profesionalisme akan memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat dan memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kompetensinya. Whitlam (Djamin, 2000) 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) mengemukakan bahwa profesionalisme mengisyaratkan 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). Polisi yang profesional adalah polisi yang mengetahui, mengerti dan memahami apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sebagai polisi (Sibarani, 2001).

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). Melayani masyarakat dalam Polri sebagian besar menjadi tanggung jawab polisi fungsi Binmas, dengan salah satu tugasnya adalah sebagai Pembina Masyarakat. Polisi fungsi Binmas diharapkan dapat bertanggung jawab memberikan pelayanan, pembinaan dan perlindungan kepada masyarakat. Fungsi Binmas khususnya yang berada di Polda Sumatera Utara mencakup beberapa Subbag / Subdit antara lain Subbagrenmin, Bagbinopsnal, Subdit Bintibsos, Subdit Binsatpam / Polsus, Subdit Binpolmas, dan Subdit Bbabinkamtibmas (Perpol No.14 tahun 2018 tentang revisi Perkap No. 22 tahun 2010 tentang SOTK Polda). Masing-masing subbag / subdit memiliki rincian tugas pokok yang jelas.

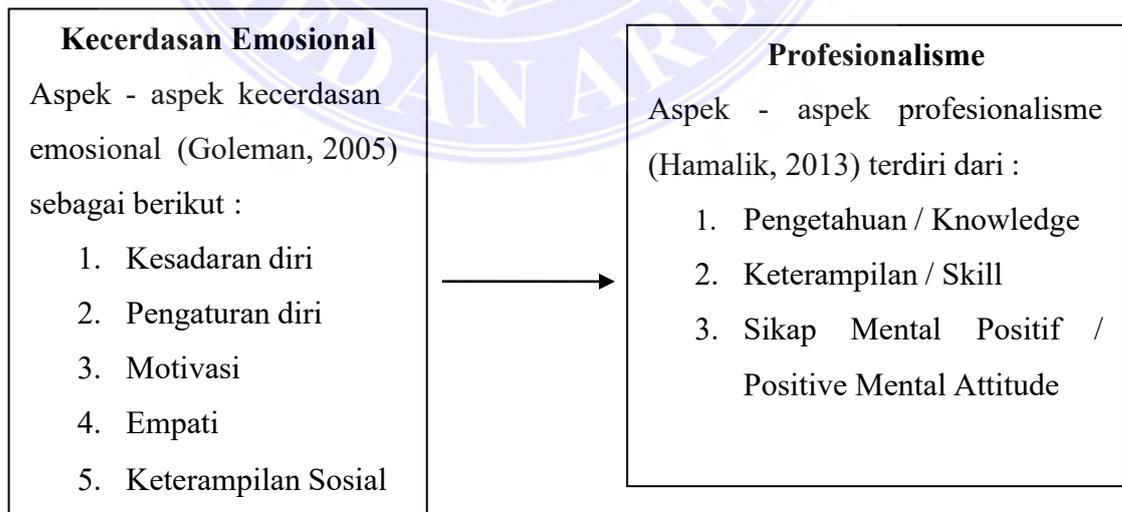
Menghadapi berbagai masalah hidup yang muncul, seseorang polisi tidak hanya dituntut menggunakan kemampuan intelektualnya saja, tetapi juga diperlukan keterampilan emosi dan sosial, yaitu kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan sosial dengan orang lain. Kemampuan ini oleh Salovey dan Mayer (Goleman, 1998) 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).

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 masyarakat yang ingin membuat laporan dan memiliki masalah.

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. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi : Ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada personil Polri Direktorat Binmas Polda Sumatera Utara. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi profesionalisme kerja pada Polisi Ditbinmas Polda Sumatera Utara, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah pula profesionalisme kerja pada Polisi Ditbinmas Polda Sumatera Utara.



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan aspek pengukuran, penghitungan, rumus, dan kepastian dalam proses pengerjaannya (Musianto, 2002). Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lain (Hamdi dan Baharuddin, 2014). Tipe penelitian tersebut dianggap cocok karena peneliti ingin melihat hubungan kecerdasan emosional dengan profesionalisme.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel, maka akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah Kecerdasan emosional.

2. Variabel terikat (Y)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Profesionalisme.

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (Kecerdasan Emosional)

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan dalam memantau perasaan dan mengenali perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan seseorang.

Peneliti mengungkapkan bahwa skala Kecerdasan Emosional pada penelitian ini menggunakan teori yang digunakan oleh Golleman (2001) yang mencakup 5 aspek, yaitu : Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati, dan Keterampilan sosial.

2. Variabel terikat (Profesionalisme)

Profesionalisme adalah suatu tingkah laku, suatu tujuan atau kualitas yang menandai atau melukiskan corak / warna suatu profesi. Adapun aspek-aspek profesionalisme yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 aspek, yakni : Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap mental positif.

D. Populasi Dan Sample Peneltian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personil Polri Ditbinmas Polda Sumut yang berjumlah 51 orang.

Tabel 3.1. Data Jumlah Populasi Personil Polri Ditbinmas Polda Sumut

NO	PANGKAT	POLISI LAKI - LAKI	POLISI WANITA	JUMLAH KESELURUHAN
1	KOMBESPOL	1	-	1
2	AKBP	6	-	6
3	KOMPOL	5	3	8
4	AKP	-	1	1
5	IPTU	1	-	1
6	IPDA	3	2	5
7	AIPTU	2	2	4
8	AIPDA	4	-	4
9	BRIPKA	5	1	6
10	BRIGADIR	3	-	3
11	BRIPTU	1	7	8
12	BRIPDA	4	-	4
JUMLAH		35	16	51

2. Teknik Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sample yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Personil Polri Ditbinmas Polda Sumut yang berjumlah 51 orang.

Tabel 3.2. Data Jumlah Sampel Personil Polri Ditbinmas Polda Sumut

NO	PANGKAT	POLISI LAKI - LAKI	POLISI WANITA	JUMLAH KESELURUHAN
1	KOMBESPOL	1	-	1
2	AKBP	6	-	6
3	KOMPOL	5	3	8
4	AKP	-	1	1
5	IPTU	1	-	1
6	IPDA	3	2	5
7	AIPTU	2	2	4
8	AIPDA	4	-	4
9	BRIPKA	5	1	6
10	BRIGADIR	3	-	3
11	BRIPTU	1	7	8
12	BRIPDA	4	-	4
JUMLAH		35	16	51

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode skala. Skala ini disusun mengacu pada skala *Likert*. Skala *likert* memiliki 2 sifat, yaitu *Favorabel* (mendukung) dan *Unfavorabel* (tidak mendukung). Sample diminta untuk menyatakan tanggapan kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun oleh peneliti. Data dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala kecerdasan emosional dan skala profesionalisme.

1. Skala Kecerdasan Emosional

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek Kecerdasan Emosional menurut Goleman (2005, h. 513) yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) atau tidak mendukung (*Unfavourable*) terhadap semua pernyataan dalam empat kategori jawaban, masing-masing pernyataan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) : Sarwono (2006).

2. Skala Profesionalisme

Skala profesionalisme dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek profesionalisme yang dicetuskan oleh Meliala (2005, h.122) yaitu menggunakan kepribadian yang matang, pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan, seleksi, peralatan dan perlengkapan, anggaran, dan lingkungan.

Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*Favourable*) atau tidak mendukung (*Unfavourable*) terhadap semua pernyataan dalam empat kategori jawaban, masing-masing pernyataan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) Sarwono (2006).

F. Validitas Dan Reliabilitas

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan. Oleh karena itu, harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat alat ukur validitas dan reabilitas. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu penelitian. Dengan demikian, suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian, haruslah memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat ukur tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang dicapai.

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2010).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan alat ukur adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem korelasi antara skor aitem dengan skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor aitem korelasi antara skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari pearson dengan menggunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_x = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}} \sqrt{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem)

dengan variabel y (total skor dari seluruh aitem)

$\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian antara V_x dan V_y

$\sum x$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum y$: jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor

$\sum y^2$: jumlah skor kuadrat Y

N : jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrument ini sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat di andalkan (Arikunto, 2010).

Analisis reliabilitas skala Kecerdasan Emosional dan Profesionalisme dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma$: Jumlah varian butir

σ_{12} : Varian total

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (kecerdasan emosional) dengan suatu variabel terikat (profesionalisme).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2}{N} - \left[\frac{(\sum x)^2}{N^2} \right] \right\} \left\{ \frac{\sum y^2}{N} - \left[\frac{(\sum y)^2}{N^2} \right] \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel bebas (kecerdasan emosional) dengan variabel terikat (profesionalisme)

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$ = jumlah skor keseluruhan variabel terikat y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor y

N = jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara :

1. Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan data variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi (r^{xy}) = 0,549 dengan $p = 0.000 < 0.050$. Artinya, terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi. Nilai r_{xy} yang positif 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 Direktorat Binmas Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

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). 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, 2001). Hal senada juga disampaikan Muhammad (2000) 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).

Kunarto (2001) 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) 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, 2003) 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, 2001). Memiliki stabilitas emosi yang baik berarti mampu mengendalikan dan mengontrol emosi dengan baik serta tidak mudah berubah saat menghadapi situasi yang menyenangkan ataupun menyakitkan.

Hasil penelitian Yen, dkk (2003) 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.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme pada personil polisi Direktorat Binmas Kepolisian Daerah Sumatera Utara berada pada kategori sedang. Keadaan ini berarti bahwa pada saat penelitian dilakukan, polisi Direktorat Binmas Polda Sumut 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.

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) yang menyebutkan bahwa profesionalisme Polri masuk dalam kategori rendah.

Profesionalisme yang rendah di tubuh Polri, menurut Sanoesi 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) 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.

Permasalahan sumber daya manusia merupakan kunci bagi setiap lembaga untuk menjalankan peranan dan tugasnya. Sullivan (Kunarto, 2001) 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, 2003). Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari lembar identitas dan wawancara, Polisi Ditbinmas Polda Sumut secara keseluruhan berpangkat Bintara dengan pendidikan minimal rata-rata lulusan SMA/SMK (salah satu syarat menjadi anggota Bintara).

Satuan fungsi binmas 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).

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 agar memudahkan dalam mencari subjek dan tidak mengganggu jadwal kerja.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yakni ada hubungan positif yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada Polisi Ditbinmas Polda Sumut yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional pada polisi maka semakin tinggi profesionalismenya, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional pada polisi maka profesionalismenya semakin rendah pula.

B. Saran

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

1. Bagi Personil Polisi Direktorat Binmas Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Personil Ditbinmas Polda Sumut dapat meningkatkan kecerdasan emosionalnya sehingga profesionalisme pada personil Polri dimulai dari Polisi Ditbinmas Polda Sumut juga dapat semakin meningkat. Karena sebagai personil Polri, kinerja yang baik dan profesional sangat diperlukan sebagai bentuk tanggung jawab pada pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan dan pengayoman kepada Masyarakat.

2. Bagi Peneliti 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 terjun langsung ke masyarakat seperti halnya pada polisi fungsi binmas, sehingga semua fungsi kepolisian dapat semakin diketahui oleh Masyarakat luas dan menambah tingkat kepercayaan Masyarakat pada tubuh POLRI.

DAFTAR PUSTAKA

- Alder, H. 2001. *Boost Your Intelligence-Pacu EI dan IQ Anda*. Jakarta: Erlangga.
- Alma, Buchari. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2003. *Tes Prestasi*. Edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar..
- Cooper, R.K. 2001. *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 Indosnesia -Yayasan Obor Indonesia.
- _____. 2000. *Menuju Polri Mandiri Yang Profesional*. Cetakan Kedua. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Gazarin, Gardi dkk. 2000. *Polri Mandiri Menengok Ke Belakang Menatap Masa Depan*. Jakarta: Panitia Workshop Wartawan Polri.
- Goleman, D. 2003. *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia 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.
- Hamalik, Oemar. 2013. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hurlock, E.B. 1997. *Psikologi Perkembangan Sepanjang Rentang Waktu Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Irwanto. 2002. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Karmidi dan M. Gaussyah. 2014. *Sejarah Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) dalam Konstitusi Indonesia*. Jakarta : Pusat Sejarah Polri.
- 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.
- Lubis, Arkian. 2017. *Buku Pintar Bhabinkamtibmas Edisi IV*. Jakarta : Korbinmas Baharkam Polri.
- 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.
- Melianawati, Prihanto, S., Tjahjoanggoro. 2001. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan. *Indonesian Psychological Journal*. Volume 17 No.1 Halaman 57-62. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

- Meliala, A. 2005. *"Mungkinkah Mewujudkan Polisi Yang Bersih?"*. Jakarta: Partnership.
- 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.
- Notoatmodjo, S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- . 2000. *EQ: Landasan Untuk Meraih Sukses Pribadi dan Karier*. Alih Bahasa: oleh Hermes. Jakarta : Mitra Media Publisher.
- Rahardjo, S. 2002. *Polisi Sipil Dalam Perubahan Sosial Di Indonesia*. Jakarta : Buku Kompas.
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elax Media Komputindo.
- Sembiring, Silvani. 2016. *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Regulasi Diri Pada Siswa-Siswi SMA Pencawan Medan*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area: Medan.
- Sibarani, S.M., Solemanto, Ginting, S., Iwang, B., Prayoga, I., dan Ritonga, R. 2001. *Antara Kekuasaan Dan Profesionalisme*. Jakarta: PT Dharmapena Multimedia.
- 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. 2001. *Menatap Dengan Mata Hati Polisi Indonesia*. 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.

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.



LAMPIRAN 1

ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA KECERDASAN EMOSIONAL

Scale: Kecerdasan Emosional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	51	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,10	,728	51
aitem_2	2,51	,674	51
aitem_3	2,51	,505	51
aitem_4	2,69	,678	51
aitem_5	2,37	,631	51
aitem_6	2,51	,579	51
aitem_7	2,53	,578	51
aitem_8	2,59	,638	51
aitem_9	2,49	,543	51
aitem_10	2,67	,653	51
aitem_11	2,90	1,628	51
aitem_12	2,49	,703	51
aitem_13	2,29	,701	51
aitem_14	2,45	,541	51
aitem_15	2,73	,635	51
aitem_16	2,57	,539	51
aitem_17	2,59	,572	51
aitem_18	2,55	,642	51
aitem_19	2,57	,608	51
aitem_20	2,33	,816	51
aitem_21	2,10	,728	51
aitem_22	2,53	,578	51
aitem_23	2,55	,577	51
aitem_24	2,57	,671	51
aitem_25	2,67	,653	51
aitem_26	2,90	1,628	51
aitem_27	2,49	,703	51
aitem_28	2,29	,701	51
aitem_29	2,45	,541	51
aitem_30	2,73	,635	51
aitem_31	2,57	,539	51
aitem_32	2,59	,572	51

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	78,76	80,224	,388	,817
aitem_2	78,35	81,153	,131	,819
aitem_3	78,35	78,233	,528	,808
aitem_4	78,18	81,348	,314	,819
aitem_5	78,49	78,935	,345	,812
aitem_6	78,35	79,553	,321	,813
aitem_7	78,33	80,147	,363	,814
aitem_8	78,27	79,443	,395	,813
aitem_9	78,37	78,638	,443	,810
aitem_10	78,20	79,321	,397	,813
aitem_11	77,96	73,278	,361	,826
aitem_12	78,37	76,598	,496	,806
aitem_13	78,57	79,170	,384	,814
aitem_14	78,41	77,287	,591	,806
aitem_15	78,14	78,761	,358	,811
aitem_16	78,29	78,412	,472	,809
aitem_17	78,27	77,723	,511	,807
aitem_18	78,31	77,540	,464	,808
aitem_19	78,29	78,732	,380	,811
aitem_20	78,53	79,854	,184	,818
aitem_21	78,76	78,984	,385	,814
aitem_22	78,33	79,707	,306	,813
aitem_23	78,31	78,860	,391	,811
aitem_24	78,29	80,892	,154	,818
aitem_25	78,20	79,321	,397	,813
aitem_26	77,96	73,278	,361	,826
aitem_27	78,37	76,598	,496	,806
aitem_28	78,57	79,170	,384	,814
aitem_29	78,41	77,287	,591	,806
aitem_30	78,14	78,761	,358	,811
aitem_31	78,29	78,412	,472	,809
aitem_32	78,27	77,723	,511	,807

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80,86	83,201	9,121	32



Scale: Profesionalisme

Case Processing Summary

		N	%
Valid		51	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		51	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	33

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,18	,684	51
aitem_2	2,65	,658	51
aitem_3	2,43	,500	51
aitem_4	2,82	,590	51
aitem_5	2,45	,541	51
aitem_6	2,76	,551	51
aitem_7	2,20	,775	51
aitem_8	2,69	,583	51
aitem_9	2,43	,700	51
aitem_10	2,71	,540	51
aitem_11	2,31	,836	51
aitem_12	2,51	,674	51
aitem_13	2,61	,723	51
aitem_14	2,41	,536	51
aitem_15	2,71	,610	51
aitem_16	2,53	,542	51
aitem_17	2,61	,635	51
aitem_18	2,18	,684	51
aitem_19	2,47	,612	51
aitem_20	2,55	,577	51
aitem_21	2,65	,594	51
aitem_22	2,57	,608	51
aitem_23	2,59	,536	51
aitem_24	2,53	,612	51
aitem_25	2,47	,809	51
aitem_26	2,47	,578	51
aitem_27	2,59	,698	51
aitem_28	2,43	,728	51
aitem_29	2,06	,810	51
aitem_30	2,33	,683	51
aitem_31	2,27	,568	51
aitem_32	2,47	,644	51
aitem_33	2,31	,583	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	79,76	48,864	,356	,754
aitem_2	79,29	49,572	,395	,758
aitem_3	79,51	50,015	,349	,756
aitem_4	79,12	51,386	,118	,766
aitem_5	79,49	48,455	,530	,748
aitem_6	79,18	49,428	,388	,754
aitem_7	79,75	49,954	,399	,763
aitem_8	79,25	49,394	,367	,755
aitem_9	79,51	50,495	,376	,764
aitem_10	79,24	48,104	,579	,746
aitem_11	79,63	48,998	,359	,760
aitem_12	79,43	50,890	,345	,765
aitem_13	79,33	50,747	,342	,766
aitem_14	79,53	49,054	,452	,752
aitem_15	79,24	50,584	,305	,762
aitem_16	79,41	50,367	,370	,759
aitem_17	79,33	53,627	-,139	,778
aitem_18	79,76	48,864	,356	,754
aitem_19	79,47	49,494	,333	,756
aitem_20	79,39	48,283	,514	,748
aitem_21	79,29	51,372	,319	,766
aitem_22	79,37	46,718	,679	,740
aitem_23	79,35	49,393	,406	,754
aitem_24	79,41	47,567	,568	,745
aitem_25	79,47	52,014	,006	,775
aitem_26	79,47	50,494	,332	,761
aitem_27	79,35	49,273	,304	,757
aitem_28	79,51	50,055	,309	,762
aitem_29	79,88	51,866	,318	,774
aitem_30	79,61	51,963	,331	,771
aitem_31	79,67	50,787	,301	,762
aitem_32	79,47	49,374	,326	,756
aitem_33	79,63	50,998	,368	,764

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81,94	52,736	7,262	33



LAMPIRAN 3

ANALISIS UJI ASUMSI DAN UJI HIPOTESIS

NPar Tests

Notes

Output Created		08-JUN-2022 20:28:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kecerdasan Emosional	51	70,29	6,571	56	84
Profesionalisme	51	71,84	6,918	60	91

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Emosional	Profesionalisme
N		51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70,29	71,84
	Std. Deviation	6,571	6,918
	Absolute	,064	,138
Most Extreme Differences	Positive	,064	,138
	Negative	-,053	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,459	,986
Asymp. Sig. (2-tailed)		,984	,286

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Correlations

Notes

Output Created	08-JUN-2022 20:30:34	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	51
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X Y</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kecerdasan Emosional	70,29	6,571	51
Profesionalisme	71,84	6,918	51

Correlations

		Kecerdasan Emosional	Profesionalisme
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	,549**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	51	51
Profesionalisme	Pearson Correlation	,549**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Means

Notes

Output Created	08-JUN-2022 20:29:22	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,19

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Profesionalisme *	51	100,0%	0	0,0%	51	100,0%
Kecerdasan Emosional						

Report

Profesionalisme

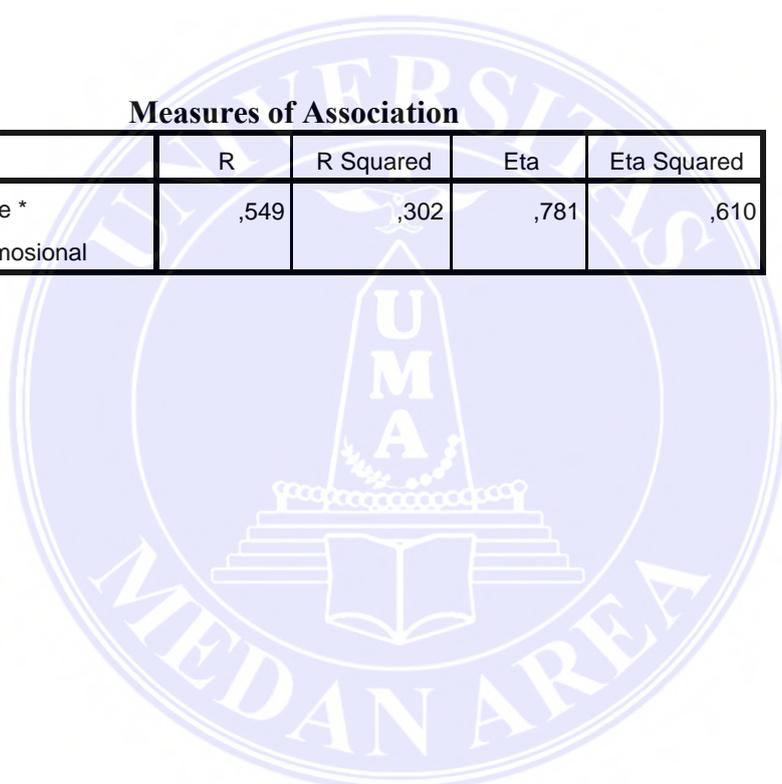
Kecerdasan Emosional	Mean	N	Std. Deviation
56	60,00	1	.
57	65,00	1	.
60	61,00	1	.
61	66,00	1	.
62	69,33	3	5,774
63	67,00	1	.
64	67,00	2	,000
65	68,25	4	4,992
67	67,25	4	4,113
68	63,00	2	4,243
69	67,33	3	3,215
70	72,00	2	1,414
71	73,20	5	4,324
72	70,00	1	.
73	77,75	4	9,979
74	71,00	2	1,414
75	72,00	4	5,292
76	71,00	1	.
77	66,00	1	.
78	83,00	2	11,314
79	71,00	1	.
80	79,50	2	10,607
81	80,00	1	.
83	81,00	1	.
84	67,00	1	.
Total	71,84	51	6,918

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme * Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	1459,862	24	60,828	1,695	,095
		Linearity	721,946	1	721,946	20,121	,000
		Deviation from Linearity	737,915	23	32,083	,894	,604
	Within Groups	932,883	26	35,880			
	Total	2392,745	50				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Profesionalisme * Kecerdasan Emosional	,549	,302	,781	,610





LAMPIRAN 4

SKALA KECERDASAN EMOSIONAL

DAN PROFESIONALISME

1. Kecerdasan Emosional (X)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyadari kelemahan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki tanpa menutupi kelemahan tersebut.					
2.	Saya menyadari hal-hal yang pantas dilakukan dan yang tidak pantas dilakukan di tempat kerja.					
3.	Saya mudah sakit hati saat oranglain tidak bersikap baik pada saya					
4.	Saya bisa tetap tenang, bahkan ketika marah atau panik karena sesuatu hal.					
5.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan, walaupun saya tidak menyukai pekerjaan tersebut.					
6.	Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan.					
7.	Saya selalu mempertimbangkan perasaan orang lain ketika menyelesaikan konflik ditempat kerja.					
8.	Saya tidak egois dalam memberikan pendapat dan masukan di tempat kerja.					
9.	Saya dapat mengontrol dan mengendalikan emosi pada kondisi dan situasi apapun.					
10.	Saya dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.					
11.	Saya sering mengeluh jika diberikan tugas yang lebih banyak dari teman yang lainnya.					
12.	Saya selalu terbuka dalam menerima informasi baru dari orang lain.					
13.	Saat sedang stres di tempat kerja, saya berusaha mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif.					
14.	Saya tidak mudah putus asa saat sedang mengalami kegagalan dalam bekerja.					
15.	Saya sering terlambat mengikuti apel pagi.					
16.	Saya memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.					
17.	Saya selalu bisa menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah di tempat kerja.					

18.	Saya sering memotivasi diri untuk menjadi lebih baik dalam bekerja.					
19.	Apapun yang terjadi saya akan terus berusaha dan berjuang mencapai tujuan dan impian saya.					
20.	Saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekan kerja.					
21.	Saya selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialami ditempat kerja.					
22.	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan semangat untuk selalu maju kepada rekan kerja.					
23.	Saya selalu pulang tepat waktu, meskipun teman - teman dikantor masih banyak pekerjaan.					
24.	Saya mengerti apabila rekan kerja mengalami masalah.					
25.	Saya dapat memahami perasaan rekan kerja ketika mereka mendapat masalah.					
26.	Saya dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja.					
27.	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain ditempat kerja.					
28.	Saya memiliki banyak teman diskusi di kantor.					
29.	Saya dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah.					
30.	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan.					
31.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja dan dalam hubungan sosial.					
32.	Saya sering merasa sendiri saat dikeramaian.					

2. Profesionalisme (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menggunakan berbagai informasi untuk kemampuan dan pengalaman saya dalam melaksanakan tugas kepolisian.					
2.	Saya akan tetap teguh memegang SOP (standard operasional prosedur) pekerjaan sebagai anggota Polri meskipun saya mendapatkan hambatan besar.					
3.	Profesi anggota Polri merupakan profesi yang bertujuan untuk menciptakan keamanan dan ketertiban Masyarakat.					
4.	Saya bekerja untuk Negara, dimana saya mengetahui teknis - teknis melindungi, melayani, dan mengayomi masyarakat.					
5.	Sebagai anggota polisi saya harus melayani masyarakat dengan sepenuh hati berbekal wawasan yang luas.					
6.	Profesi anggota polisi merupakan profesi yang dapat dijadikan dasar pengetahuan dan contoh masyarakat terhadap pengelolaan keamanan negara.					
7.	Saya lebih mementingkan keinginan pribadi daripada karakter pekerjaan yang saya miliki.					
8.	Saya melakukan pekerjaan namun tidak semuanya berpedoman pada standard operasional prosedur (SOP) tugas saya.					
9.	Saya melayani masyarakat namun kurang menghiraukan peraturan.					
10.	Saya berusaha untuk terus memperluas pengetahuan saya tentang Polri khususnya dalam bidang saya.					
11.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada masyarakat.					
12.	Saya memberikan pelayanan terbaik pada pekerjaan.					
13.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu.					
14.	Saya bertindak sesuai prosedur demi mengatasi dan meningkatkan kualitas pelayanan.					

15.	Saya memerlukan waktu yang lama dalam mengerjakan laporan dinas saya.					
16.	Saya tidak cukup terampil dalam melakukan pembinaan dan penyuluhan.					
17.	Saya sulit menjalin hubungan baik dengan masyarakat.					
18.	Laporan dinas harian dan kinerja saya sering dikritik oleh atasan saya.					
19.	Saya berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya untuk mendukung pekerjaannya.					
20.	Masyarakat mampu mengerti pesan kamtibmas yang saya sampaikan.					
21.	Saya membuat daftar perencanaan tentang apa yang akan dilakukan setiap hari.					
22.	Setiap minggu atasan saya menilai hasil kinerja saya kurang memuaskan.					
23.	Saya melakukan pekerjaan dengan senang hati.					
24.	Saya selalu berusaha untuk tersenyum walaupun banyak hambatan dalam bertugas.					
25.	Saya meyakinkan masyarakat agar sadar pentingnya keamanan dan ketertiban dalam masyarakat (kamtibmas).					
26.	Saya berperilaku yang baik agar bisa menjadi contoh bagi masyarakat.					
27.	Lingkungan pekerjaan saya nyaman dan bersih.					
28.	Atasan dan rekan kerja saya bersikap baik padanya.					
29.	Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
30.	Saya sering gegabah dalam mengambil keputusan.					
31.	Saya merasa gugup dan tidak percaya diri saat berkomunikasi dengan masyarakat.					
32.	Saya sulit tersenyum bila memperoleh pekerjaan yang padat dan rumit.					
33.	Saya fokus dengan pekerjaan saya dan tidak peduli masalah rekan kerja saya.					