

NASKAH PUBLIKASI
GAMBARAN REGULASI DIRI TERHADAP BEBAN TUGAS PENYIDIK
DI POLRES SITUBONDO

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Strata (S1) Pada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Jember



Oleh :

ANDRY YUNNI PRASETIYO

NIM : 1510811079

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

2016

NASKAH PUBLIKASI

GAMBARAN REGULASI DIRI TERHADAP BEBAN TUGAS PENYIDIK

DI POLRES SITUBONDO

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Strata (S1) Pada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Jember



Oleh :

ANDRY YUNNI PRASETIYO

NIM : 1510811079

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2016

NASKAH PUBLIKASI

**GAMBARAN REGULASI DIRI TERHADAP BEBAN TUGAS PENYIDIK
DI POLRES SITUBONDO**

Telah Disetujui Pada Tanggal

30 Juli 2016

Dosen Pembimbing

Tanda Tangan,

1. Panca Kursistin H, S. Psi, M.A.
NIP. 19770212 2005 01 2002

2. Erna Ipak Rahmawati, S.Psi, M.A.
NIP. 197805072005012001

GAMBARAN REGULASI DIRI TERHADAP BEBAN TUGAS PENYIDIK DI POLRES SITUBONDO

Andry Yunni P¹ Panca Kursistin H² Erna Ipak Rahmawati³

INTISARI

Banyaknya beban tugas yang diemban oleh penyidik Reserse yang berasal dari faktor internal maupun eksternal berdampak pada diri penyidik maupun kepada masyarakat yang berhadapan dengan penyidik, Ketertarikan peneliti adalah untuk mengetahui gambaran regulasi diri penyidik terhadap fungsi tugasnya di Polres Situbondo.

Penelitian ini melibatkan 50 orang penyidik dengan tehnik pengambilan Sampel yaitu sampling jenuh. Alat ukur yang digunakan penelitian ini adalah skala regulasi diri yang terdiri 24 aitem. Tehnik analisis penelitian ini menggunakan tehnik deskriptif.

Dari hasil penelitian ini regulasi diri penyidik berada dikategori kurang mampu dengan tingkat persentase 60%. Lemahnya regulasi penyidik disebabkan unsur dari regulasi diri yaitu metakognitif, motivasi dan behavior tergolong lemah 54%-56%. Selain itu penyebab lainnya yaitu faktor pendidikan di tingkat SMA lebih banyak yaitu 62% atau 31 orang dan S1 sebanyak 38% atau 19 orang. Masa kerja < 5 tahun 62 % dan > 5 sebanyak 28 %.

Kata Kunci: Regulasi Diri

-
1. Peneliti
 2. Dosen Pembimbing I
 3. Dosen Pembimbing II

GAMBARAN REGULASI DIRI TERHADAP BEBAN TUGAS PENYIDIK DI POLRES SITUBONDO

PENGANTAR

Salah satu tugas Kepolisian pada fungsi Reserse adalah melakukan kegiatan meliputi penyelidikan, penyidikan, penindakan, pemeriksaan serta penyelesaian dan penyerahan perkara kepada penuntut umum (Kejaksaan) dalam rangka sistem acara pidana Susanti (2007). Sebagai aparat yang memiliki wewenang dalam penegakan hukum dituntut untuk melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah: (a) memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (b) menegakkan hukum dan (c) memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat Putri (2013).

Dalam pelaksanaannya di lapangan fungsi Reserse sering kali mendapatkan tekanan beban kerja yang berasal dari faktor internal organisasi maupun faktor eksternal dalam hal ini lingkungan dan masyarakat, menurut Robbins dan Rice (dalam Rice, 1999), faktor eksternal adalah situasi yang terjadi diluar diri individu seperti kondisi kerja, tugas yang diberikan dan tuntutan tugas. Sedangkan, faktor Internal (Individual differences) memiliki lima variabel pada individu yang mempengaruhi stress kerja yaitu persepsi, pengalaman kerja social support, locus of control internal yang baik, dan hostility (permusuhan). Dahriani (2007) mengemukakan ada berbagai macam tugas yang dibebankan, bahkan polisi hampir tidak mengenal waktu jam kerja, ketika dibutuhkan mereka harus siap kapan pun. Tekanan beban kerja yang terjadi pada faktor internal yang berasal

dari fungsi organisasi tersebut diantaranya *deadline* kerja yang mendesak dalam menangani kasus perkara, seperti yang terjadi di Polres Situbondo menurut data Anev Gangguan KAMTIBMAS bulan Januari sampai Mei 2015 jumlah kasus kejahatan periode tersebut sebanyak 650 kasus dengan penyelesaian perkara melalui penyerahan berkas perkara kepada Kejaksaan sebanyak 155 kasus (23,8 %), 313 kasus diselesaikan melalui ADR/*Alternatif Disbute Resolution* (48,1 %) dan sisanya atau sebanyak 182 atau 28 % belum terselesaikan hal ini disebabkan karena jumlah penyidik fungsi Reserse yang belum memadai baik faktor kuantitas maupun kualitas, aspek perencanaan yang tidak matang atau kecenderungan perilaku *apa kata nanti*, tingkat kesulitan pada penyelesaian perkara itu sendiri yakni informasi dari saksi minim.

Selain faktor Internal, terdapat tekanan beban kerja melalui faktor eksternal yakni lingkungan dan masyarakat diantaranya hubungan kinerja antara penyidik Reserse dengan keluarganya, tugas reserse dinilai kurang memiliki waktu yang berkualitas untuk menghabiskan aktivitasnya bersama keluarga dan dari segi pendapatan atau gaji, anggota Reserse dikatakan mendapatkan gaji yang tergolong cukup, namun faktor pendapatan ini bisa menjadi suatu hal yang sangat berisiko ketika tugas penyidik Reserse ternyata mampu mengancam kesehatan jiwa dan raganya.

Berdasarkan hasil kajian terhadap stress kerja, timbulnya stres kerja pada suatu Instansi atau organisasi (penyidik Reserse) mengakibatkan produktivitas kerja yang dilakukan menjadi tidak maksimal bahkan menurun Naqvi (2013) dan berdasarkan beban kerja yang tinggi disertai dengan konsekuensi yang tidak mendukung kesejahteraan dan kebahagiaan pada anggota Polisi,

mengakibatkan stres kerja yang dialami oleh anggota Polisi meningkat Lutfiyah (2011).

Stres kerja yang dialami oleh anggota Polisi seringkali diakibatkan oleh adanya kesenjangan antara harapan keluarga Polisi dengan pekerjaan yang dilakukan oleh anggota polisi dilapangan. Berdasarkan studi yang dikumpulkan oleh Puskominfo Bid Humas Polda Metro Jaya, didapatkan hasil riset sebagai berikut : satu, antara 10 hingga 20 persen dari semua isteri Polisi tidak puas dengan pekerjaan Polisi dan berharap suami mereka mengejar pekerjaan lain; dua, pergeseran jam kerja dan panggilan kerja secara tiba-tiba, seringkali mengganggu rencana yang telah dibuat oleh keluarga; tiga, keluarga Polisi terutama istri merasa bahwa iklim politik sangat kental pada departemen kepolisian, sehingga mereka meyakini bahwa promosi hanya sedikit dipengaruhi oleh jasa individu polisi. Desakan dari keluarga Polisi tentang bagaimana pandangan mereka dalam memaknai pekerjaan sebagai Polisi, turut menyumbang faktor timbulnya stres kerja pada anggota Polisi (Puskominfo Bid Humas Polri, 2009) serta hubungan kinerja penyidik Reserse dengan Masyarakat yang menuntut penyelesaian perkaranya dapat diprioritaskan sehingga segera dapat tuntas sesuai dengan yang diharapkan tanpa melihat bobot perkara serta banyaknya perkara yang ditangani oleh penyidik Reserse.

Dengan adanya tekanan beban kerja yang dialami oleh penyidik Reserse tersebut berdampak pada diri dari penyidik Reserse tersebut maupun terhadap masyarakat yang berhadapan dengan penyidik dalam hal ini sebagai saksi maupun tersangka, pendapat Waters dan Ussery (2007) bahwa pada waktu yang bersamaan

mereka harus menjaga keamanan masyarakat dan menginvestigasi kejahatan, selain itu para polisi juga harus tetap berhati-hati akan kemungkinan yang mengancam keselamatan diri mereka sendiri sehingga mereka juga harus tetap mengontrol emosi mereka sekalipun pada kondisi di bawah tekanan hal ini tampak perilaku pada diri penyidik Reserse yang tidak dapat mengontrol beban kerja pada dirinya yakni dengan melakukan melanggar kode etik kepolisian.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Puskominfo Bid Humas Polda Metro Jaya, konsekuensi stres kerja pada anggota Polisi termasuk alkoholisme, bunuh diri, bahkan pembunuhan terhadap orang lain. Fenomena yang pernah terjadi terkait dengan pelanggaran kode etik kepolisian oleh anggota polisi antara lain diberitakannya seorang Polisi yang melakukan penembakan terhadap Wakapoltabes Semarang yang disebabkan karena pelaku merasa tertekan oleh sikap atasannya (Hermanto, 2007). Dan kejadian memilukan lainnya adalah penembakan istri oleh anggota Polisi yang disebabkan oleh pertengkaran Rumah Tangga disaat sang suami baru saja pulang dinas (Rusli, 2011). senada dengan penelitian menyebutkan bahwa stres dapat menghasilkan penurunan dalam unjuk-kerja atau produktivitasnya, penundaan kerja, minuman keras, perilaku sabotase pekerjaan, perilaku makan tidak normal, meningkatkan perilaku beresiko tinggi, menyetir tidak hati-hati, agrisivitas dan bunuh diri (dalam Dodik dan Astuti, 2012).

Tekanan beban kerja penyidik Reserse yang berdampak pada masyarakat yang berhadapan dengan penyidik yang berperan sebagai saksi maupun pelaku atau tersangka adalah tindakan berlebihan hanya untuk memperoleh informasi

atau data terkait dengan penanganan kasus Sejalan dengan pendapat Raharjo dan Angkasa (2007) bahwa kekerasan psikologis banyak dilakukan oleh penyidik dengan maksud memperoleh pengakuan atau keterangan dari tersangka, melalui ungkapan kata-kata kasar, tidak sopan, ataupun melalui gesture yang menunjukkan ejekan, hinaan bahkan umpatan atau sumpah serapah hal ini berkaitan dengan pada saat dilakukannya pemeriksaan sehingga berdampak pada psikologis masyarakat yang diperiksa diantaranya rasa cemas, Kecemasan tersebut muncul karena individu takut dianggap terlibat dalam perkara tersebut ataupun khawatir akan dipersulit oleh penyidik Brana, (2011) sehingga tidak sedikit masyarakat yang menerima panggilan terlebih dahulu merasa takut untuk hadir atau bahkan berujung pada tidak kooperatifnya keterangan akibat psikis yang dirasakan pada saat pemeriksaan Taylor, dkk (2009) menyatakan bahwa saksi dalam kondisi emosi yang negatif (cemas, takut dan marah) maka ketepatan kesaksian akan menurun. Hal ini disebabkan karena kondisi emosi berpengaruh terhadap retrieval, yaitu proses pemanggilan kembali informasi yang masuk dalam memori. Sehingga apabila kondisi emosi sedang cemas maka ingatan seorang saksi terhadap peristiwa yang dilihat atau dialami sebelumnya tersebut dapat terganggu, yang pada akhirnya mengakibatkan ketidak sesuaian antara keterangan saksi yang diberikan kepada penyidik dengan kejadian yang sebenarnya, sehingga hal itu juga akan mengakibatkan tidak tepatnya pembuktian materiil yang juga berujung pada vonis hakim di pengadilan.

Berbagai kondisi dan situasi yang menekan itu membuat anggota reserse perlu regulasi diri agar mampu bertahan, menyesuaikan diri dengan beban tugas yang tinggi dan mampu melindungi individu pada perilaku negatif. Bagi anggota

reserse yang memiliki regulasi diri akan merasakan dirinya termonitoring, mampu mengevaluasi tindakan yang dilakukan serta mampu mengatur dirinya dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat Baumeister dkk (2006) bahwa regulasi diri merupakan proses penting bagi kepribadian seseorang dalam berusaha untuk melakukan kontrol atas pikiran, perasaan, impuls dan keinginannya, dan unjuk kerja. Apabila penyidik memiliki regulasi diri yang tinggi dapat mengurangi stres yang diakibatkan beban kerja yang tinggi. Akhirnya proses penyidikan sesuai dengan profesioanal polisi dalam mengayomi dan memberikan keamanan kepada masyarakat. Merujuk fenomena yang dijabarkan peneliti maka peneliti tertarik mengangkat judul Studi Deskriptif Regulasi Diri terhadap fungsi tugas Penyidik di Polres Situbondo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptis. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota satreskrim di Polres Situbondo sebanyak 50 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Osgood yaitu skala regulasi diri. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan Analisa deskriptif prosesntase. Semua perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Penyusunan skala regulasi diri, dari 24 item terdapat 2 item tidak valid dan 22 aitem yang valid berkisar antara 0.304 – 0.570 dengan reliabilitas 0.795. Hasil

uji normalitas menunjukkan bahwa pada variabel regulasi diri memiliki nilai Asymp Sig. sebesar 0.024 Adapun tabel dari uji normalitas dari skala regulasi diri adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Normalitas Data

Data Variabel	Asymp sig	Keterangan
Regulasi Diri	0.024	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel pengambilan keputusan nilai asymp sig $0.024 \leq 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa skala regulasi diri tidak terdistribusi dengan normal.

1. Kategori aspek-aspek regulasi diri

Analisa data yang digunakan peneliti yaitu prosentase. Sebelum menghitung prosentase, terlebih dahulu peneliti menghitung mean dari skala yang telah dibuat dengan menggunakan bantuan *SPSS 16,0 for windows*. Berikut ini hasil mean yang diperoleh :

Tabel 8
Proses Regulasi Diri

	Interval	\sum Orang	Prosentase
Mampu Meregulasi diri	$X > 110.98$	20	40%
Tidak mampu Meregulasi diri	$X \leq 110.98$	30	60%

Berdasarkan tabel 8, hasil perhitungan di atas dapat diartikan bahwa penyidik Reserse tidak memiliki kemampuan dalam meregulasi diri, hal ini terlihat dari $score \leq 110.98$ dan prosentasenya 60% atau 30 orang. Maksudnya penyidik Reserse tidak dapat meregulasi diri adalah karena semua aspek regulasi diri yaitu aspek metakognitif, motivasional dan behavior tidak dilakukan dengan maksimal.

Tabel 9
Aspek Metakognitif

Aspek	Interval	Σ Orang	Prosentase
Metakognitif mampu	$X > 30.76$	23	46 %
Metakognitif tidak mampu	$X \leq 30.76$	27	54 %

Berdasarkan tabel 9, hasil perhitungan di atas dapat diartikan penyidik Reserse tidak mampu dalam meregulasi diri pada aspek Metakognitif dikarenakan individu tidak memiliki kemampuan dalam membuat perencanaan diri, tidak mampu mengorganisasikan diri, tidak mampu melakukan pengawasan diri, dan tidak mampu untuk mengevaluasi diri. Pernyataan ini terbukti dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan *score* > 30.76 dan prosentasenya 46 % atau sebanyak 23 orang.

Tabel 10
Aspek Motivasional

Aspek	Interval	Σ Orang	Prosentase
Aspek Motivasional mampu	$X > 42.30$	22	44%
Aspek Motivasional tidak mampu	$X \leq 42.30$	28	56%

Berdasarkan tabel 10, hasil perhitungan di atas dapat diartikan aspek motivasional dari penyidik Reserse tidak mampu untuk meregulasi diri yakni dengan *score* ≤ 42.30 dan hasil prosentasenya sebanyak 56 % atau 28 orang. Maksud dari aspek motivasional tidak mampu tersebut adalah individu tidak memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, tidak memiliki keyakinan diri, tidak mampu berkonsentrasi pada tujuan, tidak mengolah emosi dan afeksi dalam mencapai tujuan.

Tabel 11
Aspek Behavioral

Aspek	Interval	Σ Orang	Prosentase
Aspek Behavioral mampu	$X > 28.92$	23	46%
Aspek behavioral tidak mampu	$X \leq 28.92$	27	54%

Berdasarkan tabel 11, hasil perhitungan di atas dapat diartikan aspek behavioral dikategorikan tidak mampu dengan $score \leq 28.92$ dan hasil prosentasenya sebanyak 54% atau 27 orang. Artinya ketidak mampuan pada aspek behavioral adalah individu tidak mampu mengatur waktu, lingkungan kerja dan mengatur rekan kerja.

Tabel 12
Proses Regulasi Diri Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Interval	Σ Orang	Prosentase
Lulusan S1	$X > 110,98$	19	38%
Lulusan SMA	$X \leq 110,98$	31	62%

Berdasarkan tabel 12, hasil perhitungan di atas dapat diartikan bahwa regulasi diri berdasarkan tingkat pendidikan SMA sebanyak 31 orang atau 62% sedangkan untuk tingkat S1 sebanyak 19 orang atau 38 %, artinya bahwa kemampuan kognitif Penyidik dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dari masing-masing individu

Tabel 13
Proses Regulasi Diri Berdasar Jenis Kelamin

Pendidikan	Σ Orang	Prosentase
Laki-laki	45	90%
Perempuan	5	10%

Berdasarkan tabel 12, hasil perhitungan di atas dapat diartikan bahwa regulasi diri berdasarkan Jenis Kelamin yaitu laki-laki sebanyak 45 orang atau 90% sedangkan perempuan sebanyak 5 orang atau 10 %, artinya bahwa kemampuan bertahan secara kompetitif khususnya pada beban tugas penyidikan lebih dominan yang mana pada Penyidik Reserse didominasi oleh laki-laki.

Tabel 14
Proses Regulasi Diri Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Σ Orang	Prosentase
< 5 Tahun	14	28%
5-10 Tahun	21	42%
> 10 Tahun	15	30%

Berdasarkan tabel 12, hasil perhitungan di atas dapat diartikan bahwa regulasi diri berdasarkan lama kerja rentangan < 5 tahun sebanyak 14 orang atau 28%, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 21 orang atau 42% dan yang masa kerja > 10 tahun sebanyak 15 orang atau 30 % artinya bahwa dalam sistem kerja pada Penyidik Reserse dibutuhkan pengalaman yang mana dalam hal ini masa kerja Penyidik Reserse di Situbondo lebih cenderung didominasi pada rentan pengalaman antara 5-10 Tahun.

PEMBAHASAN

Mampu dan Tidaknya individu meregulasi diri disebabkan karena kurang berkembangnya salah satu aspek dari ketiga fase perputaran yakni Fase *forethought* (perencanaan), *performance or volitional control* (pelaksanaan) dan *self reflection* (proses evaluasi) Zimmerman & Boekaerts (dalam Susanto, 2006), Fase *forethought* (perencanaan) dibutuhkan oleh individu pada setiap Penyidik Reserse dikarenakan merupakan bagian dari proses-proses yang berpengaruh yang mendahului usaha untuk bertindak dan juga menentukan tahap-tahap untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Pada proses ini penyidik reserse dituntut untuk memiliki kemampuan dalam merencanakan secara sistematis terhadap dirinya sendiri sebagai bentuk kontrol terhadap pencapaian yang diharapkan. Sedangkan pada fase *performance or volitional control* (pelaksanaan) dibutuhkan sebagai proses-proses yang terjadi selama seseorang bertindak dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada fase sebelumnya yang mana individu penyidik mampu mengatur dan memanajemen dirinya sendiri untuk

dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan sebaik mungkin. Fase *self reflection* (proses evaluasi) meliputi proses yang terjadi setelah seseorang melakukan upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan pengaruh dari respon (*feedback*) terhadap pengalamannya yang kemudian akan memberikan pengaruh pada fase metakognitif dalam menetapkan tujuan dan langkah-langkah yang harus dilaksanakannya dalam hal ini individu pada penyidik reserse memiliki kemampuan untuk memperbaiki diri sendiri terhadap apa yang telah dikerjakan atau sebagai pembelajaran dan pengalaman kedepan dalam melaksanakan pekerjaan yang sama atau bahkan lebih kompleks. Ketiga fase tersebut terus menerus berulang dan membentuk suatu siklus (dalam Susanto, 2006). Dari ketiga fase tersebut fase *forethought* (perencanaan) dan *fase performant /volitional control* (memonitor perilaku) merupakan penentu mampu tidaknya individu dalam hal ini Penyidik Reserse Polres Situbondo untuk meregulasi dirinya sendiri.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa ketiga aspek dari regulasi diri yaitu aspek metakognitif, motivasional dan behavioral berada dikategori tidak efektif atau penyidik reserse Polres Situbondo tidak mampu meregulasi dirinya dalam menghadapi fungsi tugasnya disebabkan fase pada setiap aspek regulasi tidak berkembang, hasil penelitian didapati persentase sebanyak 60 % atau 30 orang dari 50 orang penyidik di Polres Situbondo tidak dapat meregulasi dirinya. (Punamasari, 2014) bahwa regulasi diri adalah kemampuan untuk merencanakan, mengarahkan, dan memonitor perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan melibatkan unsur kognitif, perilaku emosional, dan sosial. Artinya individu

dikatakan memiliki regulasi diri jika individu secara bersamaan ketiga aspek regulasi berfungsi maksimal.

Selain itu penyebab disfungsi regulasi diri pada anggota penyidik yaitu pengalaman belajar dari lingkungan sosial kerja dalam menangani kasus perkara (dalam Susanto, 2006). Artinya jika budaya kerja yang digunakan oleh suatu lingkungan sosial tidak mengajarkan regulasi diri atau memberikan contoh yang tepat dalam penanganan perkara yang sesuai dengan profesionalisme kepolisian, menjadi mungkin bagi penyidik junior akan mengikutinya, data jumlah penyidik yang memiliki masa kerja > 5 tahun lebih banyak atau 62% dari penyidik yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebanyak 28%. Seharusnya dengan kondisi tersebut akan berdampak pada perilaku positif bagi individu penyidik yang mana pengalaman penyidik yang memiliki masa kerja > 5 tahun cenderung dapat menerapkan Fase *forethought* (perencanaan), *performance or volitional control* (pelaksanaan) dan *self reflection* (proses evaluasi) yang baik dan tentunya dapat dicontoh oleh penyidik junior namun faktanya justru masa kerja > 5 tahun atau 62% dari seluruh jumlah penyidik tidak memberikan perubahan pada ketiga aspek tersebut yang berarti budaya Fase *forethought* (perencanaan), *performance or volitional control* (pelaksanaan) dan *self reflection* (proses evaluasi) sejak awal tidak terbentuk sehingga tidak terkejut bilamana diketahui bahwa sebagian besar penyidik reserve tidak memiliki kemampuan untuk dapat meregulasi dirinya.

Selain itu semua anggota penyidik di Polres Situbondo di dominasi oleh laki-laki yang mana 90 % anggota satreskrim semuanya laki-laki sedangkan perempuan hanya 10 % atau 5 orang. Pendapat Rabe"Hemp (dalam Rizal, 2010) dalam tulisannya pada *An Inside Job: Policing and Police Culture in Britain*,

Clarendon Press, Oxford, 1991), mengatakan bahwa ekspektasi yang dimunculkan dari citra polisi sebagai pemberantas kriminal dan penegak hukum adalah kasar, penuh kekerasan dan maskulinitas, yang berbanding terbalik dengan citra perempuan yang bersifat feminine dengan sensitive, memahami dan penuh kelembutan. Maksudnya jika penyidik laki-laki dihadapkan pada kasus yang bersifat *gender* seperti kekerasan perempuan, kenakalan remaja atau pelecehan perempuan maka sisi kasar, penuh kekerasan dan maskulinitas akan tampak terhadap diri penyidik pada saat pemeriksaan hal ini berdampak pada regulasi diri penyidik tersebut yang mana sisi ketidakcocokan, kurang ketertarikan atau dianggapnya kasus tersebut tidak menantang sehingga aspek Motivational yang dimunculkan tidak maksimal.

Lalu ketidakmampuan regulasi diri yang dimiliki oleh penyidik di Polres Situbondo disebabkan faktor pendidikan. Pada penyidik Reserse Pores Situbondo terdapat 62 % yang masih berpendidikan SMA dan sisanya telah pendidikan S1. Pendidikan memberikan peranan yang penting terhadap kemampuan berfikir dalam membuat suatu perencanaan yang nantinya akan di aplikasikan dalam bentuk sebuah perilaku, karena regulasi diri melibatkan pemahaman diri yang berkaitan dengan keadaan diluar dirinya serta pemahaman terhadap pengetahuan yang luas, maka hal tersebut dapat membantu individu menjadi lebih arif dalam membuat keputusan yang bijak bagi dirinya ataupun untuk orang lain. Melalui pendidikan, individu dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari (Septiana, 2015).

Berbagai penyebab yang menyebabkan individu penyidik tidak memiliki kemampuan untuk meregulasi diri tersebut memberikan *performa* kerja yang negatif dan tidak maksimal. Sehingga masih banyak ditemukan perilaku yang tidak sesuai dalam menjalankan fungsi tugasnya seperti menggertak, menggedor meja, berbicara kasar dan lain-lain. Mengingat polisi juga mengemban tugas yang berat Sesuai dengan Undang-undang kepolisian Nomor 2 tahun 2002 pasal 13 tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah: (a) memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; (b) menegakkan hukum; dan (c) memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ketidak mampuan penyidik reserse Polres Situbondo dalam meregulasi dirinya disebabkan oleh kurang maksimalnya unsur dari regulasi itu sendiri yaitu aspek metakognitif, motivasional dan behavioral. Selain itu faktor pendidikan, jenis kelamin dan masa kerja turut menunjang kemampuan regulasi dari individu penyidik sehingga diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pimpinan atau atasan penyidik untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif serta terhadap individu untuk dapat memaksimalkan faktor-faktor yang dapat mendukung kemampuan regulasi diri guna mewujudkan harapan pada pelaksanaan tugas penyidik reserse.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Fase *forethought* (perencanaan), *performance or volitional control* (pelaksanaan) dan *self reflection*

(proses evaluasi) masih belum secara maksimal berkembang pada individu penyidik reserse Polres Situbondo hal ini dikarenakan ketiga aspek dari regulasi diri yaitu aspek metakognitif, motivasional dan behavioral berada dikategori tidak efektif yang artinya penyidik reserse Polres Situbondo tidak mampu meregulasi dirinya dalam menghadapi fungsi tugasnya sebagai penyidik. Berdasarkan hasil penelitian didapati persentase sebanyak 60 % atau 30 orang dari 50 orang penyidik di Polres Situbondo yang tidak mampu meregulasi dirinya dari beban tugas sebagai penyidik, selain itu ditambah faktor lainnya yakni rendahnya tingkat pendidikan rata-rata hanya setingkat SMA sedangkan pendidikan memberikan peranan yang penting terhadap kemampuan berfikir dalam membuat suatu perencanaan yang nantinya akan di aplikasikan dalam bentuk sebuah perilaku, faktor jenis kelamin yang cenderung laki-laki padahal jenis kelamin berdampak pada regulasi diri penyidik berdasarkan aspek Motivational serta masa kerja yang cenderung lama namun tidak berdampak pada perubahan kemampuan regulasi padahal pengalaman berdasarkan masa kerja berdampak pada sisi perbaikan individu sehingga memunculkan regulasi yang baik masing-masing faktor hal ini yang selanjutnya diperlukan perbaikan-perbaikan pada individu maupun melalui organisasi dari penyidik tersebut sehingga aspek –aspek yang rendah atau kurang maksimal tersebut dapat dimunculkan kembali melalui proses evaluasi serta pembenahan terutama pada aspek metakognitif, motivasional dan behavioral penyidik reserse Polres Situbondo.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Penyidik

Bagi penyidik pada umumnya diharapkan dapat memiliki *self regulation* yaitu ketahanan diri terhadap rangsangan lingkungan yang akan mengubah perilaku menjadi positif atau negatif. Penyidik harus mengoptimalkan aspek dari regulasi diri yaitu metakognitif, motivasi dan behavior diantaranya dengan merencanakan atau manajemen waktu yang tepat baik terkait kinerja maupun aspek diluar kedinasan (dalam hal ini lingkungan keluarga dan masyarakat), meningkatkan kemampuan fungsi tugas Reserse melalui lanjutan pendidikan, solutif dan komunikatif terhadap lingkungan kerja serta dapat memaksimalkan kegiatan yang bersifat relax dari aktifitas jenuh kerja apabila hal hal tersebut dilaksanakan secara teratur maka akan dapat meminimalisir stres kerja maupun tindakan penyimpangan lainnya yang terjadi pada diri penyidik Reserse Polres Situbondo.

2. Bagi Bagian Sumber Daya Manusia di Polres Situbondo

Berdasarkan hasil penelitian di harapkan memberikan masukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan memberikan reward bagi anggota Polri yang baik kinerjanya dan juga menganjurkan untuk meningkatkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan lemahnya regulasi diri dari penyidik Reserse ditinjau dari aspek metakognitif, motivasi dan behavior tersebut diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor yang dapat memacu atau meningkatkan kemampuan bagi penyidik dapat diterapkan secara langsung kepada lingkungan Polres Situbondo sebagai penunjang keberhasilan pelaksanaan tugas yang berdampak kepada masyarakat situbondo.

DAFTAR PUSTAKA

- Baumeister, R. F., Gailliot, M., DeWall, C. N., & Oaten, M. (2006). *Self-regulation and personality: How interventions increase regulatory success, and how depletion moderates the effects of traits on behavior*. *Journal of Personality*, 74, 1773–1801.
- Dahriani, A. (2007). *Perilaku Prososial Terhadap Pengguna Jalan (Studi Fenomenologi pada Polisi Lalu Lintas)*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Dodik. A. A & Astuti K., (2012). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota Polri Bagian Operasional. *Jurnal Insight*. Vol. 10. No. 1, 37-47.
- Hermanto. (2007). Tewasnya wakapoltabes Semarang (<http://www.indosiar.com/ragam/59767/tewasnya-wakapolwiltabes-semarang>.)
- Lutfiyah. (2011). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Naqvi, Syed. (2013). Job Stress and Employee's Productivity : Caze of Ahzad Khamir Public Health Sector. *Indiciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Puskominfo Bid Humas Polri. (2009, September 1 st). Police Workload . Diakses pada 27 September 2015, dari <http://humaspoldametrojaya.blogspot.co.id/search?q=stres+kerja>
- Putri. C.N. (2013). *Penyelidikan dan Penyidikan Tindak Pidana Anak dalam Kasus narkotika dan Psicotropika*. Fakultas Syari'ah dan Hukum. Universitas Islam negeri Sunan kalijaga. Skripsi tidak terpublikasi
- Rice, Philip L. (1999). *Stress and Health*. United States of America: Brooks/Cole Publishing company.
- Rusli, (2011). (http://video.vivanews.com/read/14113-anggota-polisi-diduga-tembak-istrinyahingga-tewas_1)
- Raharjo. A & Angkasa. 2011. Profesionalisme Polisi Penegak Hukum. *Jurnal Hukum*. Vol.11, No. 3, 381-390.
- Susanti. D. (2007). *Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Profesionalisme Pada Polisi Samatpa*. Fakultas Kedokteran. Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi Tidak Dipublikasi.