

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sebagai suatu lembaga, Polri harus didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi. Salah satu misi Polri adalah mengelola SDM Polri secara profesional dalam mencapai tujuannya yaitu terwujudnya keamanan dalam negeri, sehingga dapat mendorong meningkatnya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat. Misi ini menjadi dasar dari upaya pembinaan dan pengembangan kompetensi anggota Polri. Dengan adanya misi yang menyentuh aspek sumber daya manusia, maka sesungguhnya Polri telah berupaya untuk berkomitmen terhadap kualitas kompetensi yang baik bagi para anggotanya. Pengembangan kemampuan, kekuatan dan penggunaan kekuatan Polri dikelola sedemikian rupa agar dapat mendukung pelaksanaan tugas Polri sebagai penganalisa fungsi keamanan dalam negeri.

Menurut Siagian (2007: 27) adalah pencapaian tujuan organisasi yang baik tercermin dari peningkatan kontribusi yang dihasilkan oleh SDM-nya. SDM yang dihasilkan dari rekrutmen yang baik, tentu akan menghasilkan pegawai yang baik pula. Begitu pula dengan pegawai yang telah bekerja secara profesional, tentu mengharapkan peningkatan status pekerjaannya sebagai bukti penghargaan instansi/perusahaan atas kinerjanya selama ini berupa mutasi dan promosi jabatan. Sudah bukan menjadi rahasia umum lagi, bahwa rekrutmen personel Polri selalu menuai ketidakpuasan

dari berbagai kalangan. Terlebih semakin mengemukanya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh oknum pelaksana rekrutmen itu sendiri, sampai lemahnya pengawasan terhadap proses rekrutmen itu sendiri dikarenakan bertemunya berbagai kepentingan-kepentingan antara atasan maupun bawahan. Penyimpangan ini bisa saja terjadi karena adanya motivasi dan kesempatan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan untuk melakukan penyimpangan tersebut (Mabes Polri: 11). Karena melibatkan atasan dan bawahan, maka akan terjadi penyimpangan manajerial yang dapat mempengaruhi pengaruh eksternal dan internal Polri. Dampak internal adalah akan mempengaruhi kinerja organisasi serta menimbulkan citra buruk kepolisian di mata masyarakat, sedangkan dampak eksternal adalah terjadinya masyarakat yang dirugikan akibat penyimpangan tersebut.

Memang berbagai upaya telah dilakukan oleh Pimpinan Polri untuk mengeliminir anggapan tersebut, namun pada kenyataannya masih banyak penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh Pimpinan di level daerah pada pembinaan personel Polri setempat. Langkah Kapolri Jenderal Pol. Drs. Bambang Hendarso Danuri meluncurkan program “Meraih Keberhasilan Segera (Quick Wins)” yang diantaranya menjanjikan transparansi rekrutmen personel Polri sudah cukup bagus. Menurut sebagian pengamat kepolisian, mungkin hal ini ideal sebatas konsep saja, bahwa rekrutmen yang transparan hanya bisa diberikan pada penerimaan personel untuk pendidikan pembentukan (Diktukbrig, Akpol, SIPPS). Namun apakah bisa mengawasi transparansi pada proses pendidikan pengembangan personel (Setukpa, PTIK/STIK , Sespimma, Sespimmen dan Sespimti/Lemhanas)? Dengan

**Universitas Bhayangkara Jaya**

sistem desentralisasi kepada daerah, maka sangat terbuka peluang “permainan” dalam tiap proses perekrutan personel Polri, apalagi hal tersebut sudah menjadi hak prerogatif pimpinan.

Untuk itu calon anggota Polri di Polda Metro Jaya menyiapkan diri baik fisik maupun non fisik agar mereka terhindar dari kegagalan dalam tes masuk calon anggota Polri di Polda Metro Jaya. Jika mereka mengalami kegagalan dalam tes tersebut, maka mereka akan memikul beban moral seperti rasa malu, canggung, minder dan menghindari pergaulan yang pada akhirnya mereka akan kehilangan rasa percaya diri. Perasaan takut gagal tersebut dapat menjadi beban yang menyebabkan calon anggota polri di Polda Metro Jaya memiliki kecemasan dalam menghadapi Tes masuk rekrutmen polri. Kecemasan ini dapat mempengaruhi kondisi psikologis mereka yang akan mengganggu aktivitas mereka sebagai reaksi terhadap adanya sesuatu yang bersifat mengancam.

Menurut Sarwono (1978: 147) mengemukakan berdasarkan teori Behaviorisme, kecemasan muncul melalui *classical conditioning*, artinya seseorang mengembangkan reaksi kecemasan terhadap hal-hal yang telah pernah dialami sebelumnya dengan reaksi-reaksi yang telah dipelajari dari pengalamannya. Seperti dalil yang diungkapkan oleh salah seorang tokoh Behaviorime yaitu Thorndike (dalam Soemanto, 1990 : 118) mengenai *Law of Exercise* yang menyebutkan bahwa semakin banyak dipraktikkan atau digunakannya hubungan stimulus respon, maka makin kuat hubungan itu.

Sesuai dengan dalil Thorndike mengenai *Law of Readiness* yang menyebutkan bahwa jika reaksi terhadap stimulus didukung oleh kesiapan

**Universitas Bhayangkara Jaya**

untuk bertindak atau bereaksi maka reaksi menjadi memuaskan, hal ini juga menunjukkan bahwa calon anggota Polri di Polda Metro Jaya yang pernah mendapatkan latihan kerja melalui kegiatan PKL akan lebih siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang sesungguhnya di masa mendatang, dibandingkan calon anggota Polri di Polda Metro Jaya yang tidak pernah PKL.

Uraian diatas menunjukkan bahwa hal yang telah dipelajari sebelumnya menjadikan individu lebih produktif dan lebih siap menghadapi situasi serupa dikemudian hari. Hal ini sesuai dengan teori Thorndike (dalam Soemanto, 1990 : 118), mengenai *Law of Exercise* yang menyebutkan bahwa semakin banyak dipraktekkan atau digunakannya hubungan stimulus respon, maka makin kuat hubungan itu. Dan didukung pula oleh teorinya mengenai *Law of Readiness* yang menyebutkan bahwa jika reaksi terhadap stimulus didukung oleh kesiapan untuk bertindak atau bereaksi maka reaksi menjadi memuaskan.

Wibisono (1990) menyatakan bahwa setiap perubahan dalam kehidupan atau peristiwa kehidupan yang dapat menimbulkan kecemasan atau kecemasan merupakan manifestasi langsung dari stress kehidupan dan sangat erat kaitannya dengan pola hidup.

Kecemasan atau ketakutan yang dialami oleh calon anggota polri di Polda Metro Jaya dalam menghadapi tes rekrutmen Polri menurut teori Freud dinamakan sebagai kecemasan obyektif (*objective anxiety*). Ketakutan rill bagi kita terlihat sebagai suatu hal yang sangat rasional dan alami, yaitu tes saat pengrekrutan berlangsung yang dianggap sebagai sesuatu yang

**Universitas Bhayangkara Jaya**

menakutkan. Kemunculan kecemasan akan sangat tergantung pada seberapa besar pengetahuan, penguasaan, terlatihnya untuk mengikuti tes saat pengrekrutan berlangsung dikuasai oleh seorang calon anggota Polri di Polda Metro Jaya. Sebagian calon anggota polri lagi tidak tahu, dan pasrah dalam kondisi tertekan, menurun daya ingatan, tidak terstruktur dan kusut ingatan pada materi tes, bayang-bayang pikiran menghantui kegagalan tes, pikiran kacau, berkecamuk rasa malu dan takut tidak dapat menjawab soal tes yang benar. Kondisi psikologis calon anggota polri bermacam-macam dalam menghadapi Ujian test masuk calon anggota POLRI, hal ini disebabkan adanya dinamika psikis yang berbeda-beda dalam diri calon anggota polri.

Calon anggota polri yang dinamika psikisnya baik tidak mengalami kecemasan atau ketakutan dalam menghadapi tes rekrutmen apapun. Sebaliknya calon anggota polri yang dinamika psikisnya tidak baik akan mengalami kecemasan atau ketakutan dalam menghadapi tes - tes yang diberikan, apalagi tes akademik yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan umum. Tes akademik tersebut adalah sebuah tes yang bertujuan untuk mengetahui bakat dan kemampuan seseorang di bidang keilmuan atau akademis. Dengan tes akademik inilah yang membuat calon anggota poli mengalami kecemasan dibanding tes lainnya yaitu sebagai contoh tes pengrekrutan anggota polri administrasi awal (Rikmin awal), tes kesehatan, tes psikotest, tes jasmani, tes kesehatan jiwa, tes kesehatan akhir, tes psikometri, tes penentuan terakhir.

Dengan pengetahuan sendirilah yang mengakibatkan kecemasan, karena ia memperlihatkan adanya bahaya dengan lebih cepat. Jadi calon

**Universitas Bhayangkara Jaya**

anggota Polri di Polda Metro Jaya akan terlihat ketakutan melihat dirinya tidak siap menghadapi tes terutama tes akademik saat pengrekrutan berlangsung yang akan menjadi salah satu penentu kelulusan calon anggota Polri di Polda Metro Jaya dari tahapan tes pengrekrutan POLRI.

Berdasarkan alasan-alasan diatas maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian “ hubungan tes akademik dengan kecemasan calon anggota polri di polda metro jaya”.

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ditemui dalam proses tes akademik polri yaitu di temukannya kecemasan pada calon anggota Polri di Polda Metro Jaya dalam proses tes akademik Polri.

## **1.3 Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi beberapa masalah yang ditemui dalam proses tes akademik polri tersebut diatas maka penulis akan meneliti hubungan tes akademik Polri dengan kecemasan calon anggota polri.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1.4.1 Apakah ada hubungan antara tes akademik dengan kecemasan calon anggota polri di polda metro jaya?

**Universitas Bhayangkara Jaya**

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

- 1.5.1 Untuk mengetahui hubungan tes akademik POLRI dengan kecemasan calon anggota POLRI di Polda Metro Jaya.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Teoritis**

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang proses tes akademik rekrutmen dengan kecemasan calon anggota polri di polda metro jaya dan menjadi sumber informasi bagi masyarakat serta dapat menambah ilmu pengetahuan terkait dengan proses tes akademik rekrutmen dengan kecemasan calon anggota polri di polda metro jaya.

### **1.6.2 Praktis**

Secara praktis, tes akademik calon anggota Polri diharapkan mampu meningkatkan kualitas SDM Polri di Polda Metro Jaya pada umumnya serta subjek penelitian pada khususnya. Penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi masukan dan memberi gambaran terhadap metode-metode yang bisa diterapkan di Polda Metro Jaya dalam rekrutmen calon anggota Polri.

**Universitas Bhayangkara Jaya**