

**GAMBARAN ANXIETY (KECEMASAN) DALAM MENGHADAPI
KEGIATAN MUTASI JABATAN PADA SATUAN PERSONIL POLISI
POLRES PADANG SIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan area guna memenuhi
salah satu syarat Gelar sarjana Psikologi*

Oleh

**HARRY GUSRAMLI RANGKUTI
188600157**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

SKRIPSI

**GAMBARAN ANXIETY (KECEMASAN) DALAM MENGHADAPI
KEGIATAN MUTASI JABATAN PADA SATUAN PERSONIL POLRES
POLRES PADANG SIDIMPUAN**

dipersiapkan dan disusun oleh
Harry Gusramli Rangkuti
188600157

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 29 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama

(Drs. Mulia Siregar M.Psi)

Dewan Penguji I

(M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi., Psikolog)

Dewan Penguji II

(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji III

(Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 29 Maret 2023

BAGIAN PSIKOLOGI
Kepala Bagian
UNIVERSITAS MEDAN AREA

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi.)

Mengajar

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph. D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Harry Gusramli Rangkuti

NPM : 18.860.0157

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi


Jenis karya : Skripsi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat baian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh 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, 29 Maret 2023
Peneliti

Harry Gusramli Rangkuti
(188600157)



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Harry Gusramli Rangkuti

NPM : 18.860.0157

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **GAMBARAN ANXIETY (KECEMASAN) DALAM MENGHADAPI KEGIATAN MUTASI JABATAN PADA SATUAN PERSONIL POLISI POLRES PADANG SIDIMPUAN**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal ; 29 Maret 2023

Yang menyatakan


(Harry Gusramli Rangkuti)

Gambaran *anxiety* (kecemasan) antara pangkat dan umur dalam menghadapi kegiatan mutasi jabatan pada Satuan Personil Polisi Polres Padangsidempuan

ABSTRAK

HARRY GUSRAMLII RANGKUTI
188600157

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

Kata Kunci: Kecemasan, Polisi, Mutasi

Description of anxiety (anxiety) between rank and age in dealing with position transfer activities at the Padangsidimpuan Police Personnel Unit

**HARRY GUSRAMLII RANGKUTI
188600157**

Abstract

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

Keywords: Anxiety; Police; Mutation

KATA PENGANTAR

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Penulis secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-nya yang memberikan kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Kepada Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area Bapak ketua Yayasan Drs. M. Erwin Siregar, MBA.
3. Kepada Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
4. Kepada Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Kepada Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog selaku Wakil Dekan I bidang akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
6. Kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi
7. Kepada Bapak Drs. Mulia Siregar M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan kemudahan dalam proses bimbingan, bapak yang baik dan memberikan arahan selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
8. Kepada Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi.,Psikolog selaku sekretaris. Terima Kasih atas kehadiran bapak dalam sidang meja hijau skripsi penulis
9. Kepada Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku penguji yang sudah sangat membantu saya memberikan saran-saran.
10. Kepada Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku Ketua yang sudah bersedia memberikan saya saran dan ilmu yang sangat bermanfaat untuk saya.
11. Kepada Pihak Kepolisian Polres Kota Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat melangsungkan penelitian dan memperoleh data
12. Kepada Kedua orang tua tercinta. Ayah Sulaiman Rangkuti dan Mama Elviana yang selama ini telah membantu penulis dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

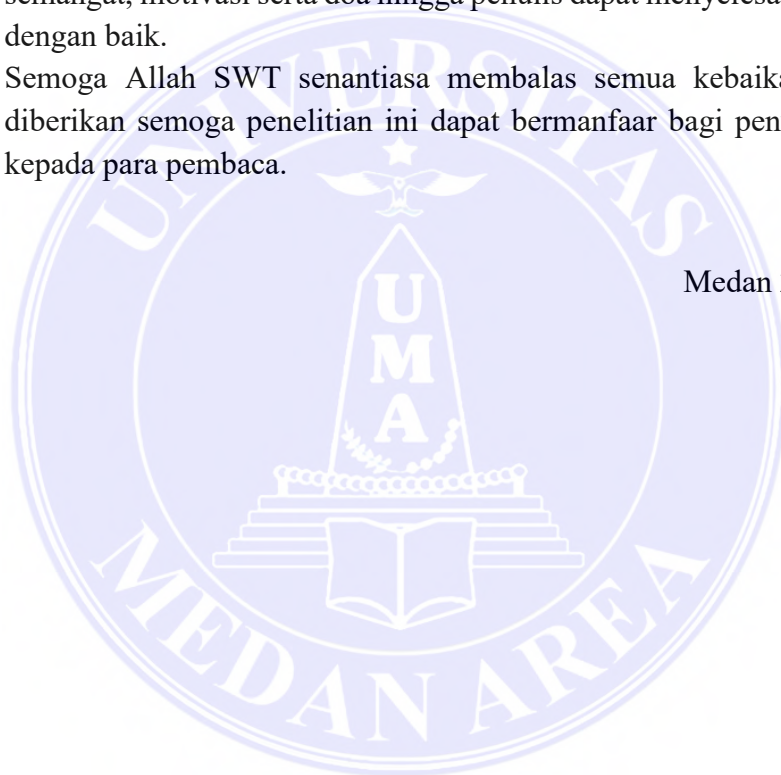
Kemudian terima kasih adik-adik saya tercinta Tiara Salsabila Rangkuti, Yumna Zahra Tusyifa, Khalisa Assyfa Rangkuti, Muhammad Alrafaeza yang telah memberikan dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.

13. Terimakasih kepada Sepupu saya keluarga Tirtosari Abrar Ashari Siregar, Tria Aprilia Siregar yang sudah membimbing dan memberi arahan dalam proses pengerjaan skripsi
14. Teman-teman seperjuangan Skripsi. Devi, Jeje, Nurul, Nisa, Sekar, Achyar, Melin, Khairunnisa dan teman kelas A2 lainnya yang telah meluangkan waktu dala pengerjaan skripsi dan memberi masukan kepada penulis
15. Sahabat-sahabat saya. Ridho, Dee, Bayu, Afrizal, Kahvi. Terimakasih telah menjadi sahabat terbaik bagi penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi serta doa hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis umumnya kepada para pembaca.

Medan 29 Maret 2023

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	i
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kecemasan	11
2.1.1 Pengertian Kecemasan	11
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecemasan	12
2.1.3 Aspek – Aspek Kecemasan	14
2.1.4 Gangguan Kecemasan	15
2.1.5 Tanda Dan Gejala Kecemasan.....	17
2.2 Kepolisian	18
2.2.1 Pengertian Kepolisian.....	18
2.2.2 Tugas Dan Fungsi Polri.....	19
2.2.3 Jenis – Jenis Fungsi Dan Formasi Pada Kepolisian	22

2.3 Mutasi.....	24
2.4 Gambaran Anxiety (Kecemasan) Dalam Menghadapi Kegiatan Mutasi	28
2.5 Kerangka Konseptual	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
3.3 Defenisi Operasional Variabel	31
3.4 Subjek Penelitian.....	31
3.4.1 Populasi Penelitian	31
3.4.2 Sampel Penelitian	31
3.4.3 Tekhnik Pengambilan Sampel.....	32
3.5 Metode Pengumpulan Data	32
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	33
3.6.1 Validitas Alat Ukur	33
3.6.2 Reliabilitas Alat Ukur.....	34
3.7 Metode Analisis Data.....	34
BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Orientasi Kancanah Penelitian.....	36
4.2 Persiapan Penelitian	38
4.3 Pelaksanaan Penelitian.....	40
4.4 Analisis Data Dan Hasil Penelitian	40
4.5 Pembahasan.....	48
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53

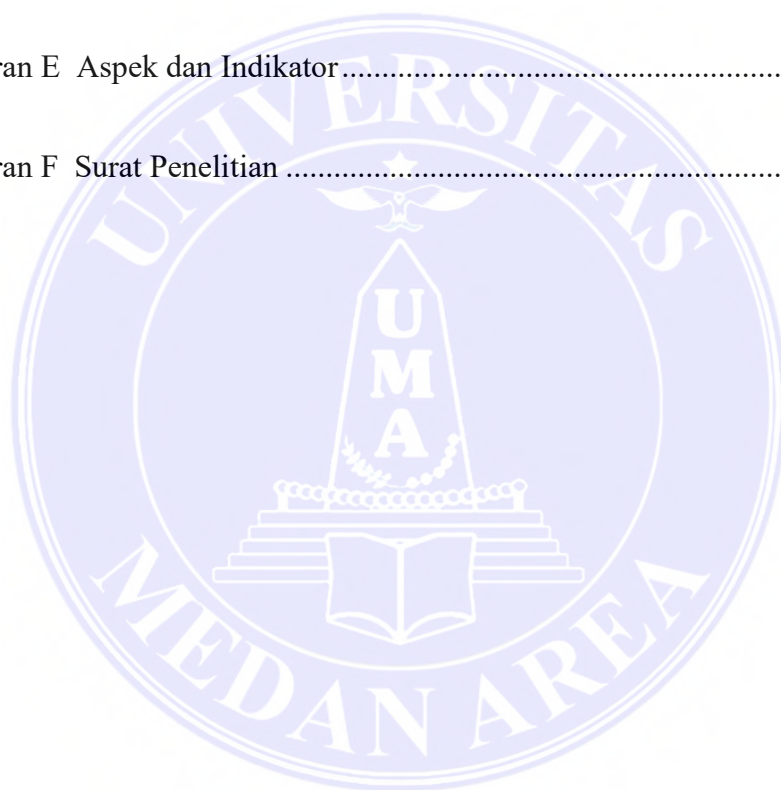
DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi Skala Sebelum uji coba	39
Tabel 2	Distribusi Skala Setelah Uji Coba.....	41
Tabel 3	Deskriptif Per Individu.....	44
Tabel 4	Tabulasi	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Alat Ukur Penelitian	56
Lampiran B Sebaran Data Penelitian	62
Lampiran C Uji Validitas	65
Lampiran D Uji Deskriptif	69
Lampiran E Aspek dan Indikator	86
Lampiran F Surat Penelitian	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Manusia sebagai salah satu unsur produksi merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya kompleks sehingga perlu perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus disamping faktor produksi yang lain. Manusia mengalami proses berfikir dalam menghadapi kondisi baik dalam keluarga maupun karir.

Salah satu pikiran yang mengganggu adalah pikiran yang berakar kepada kekhawatiran. Kekhawatiran ini sering meningkat menjadi tegangan pikiran yang mengakibatkan pekerja yang bersangkutan menjadi sakit (Suma'mur, 2009). Menurut Nuraini (2013) yang mengutip pendapat Maramis, kecemasan adalah hal normal sebagai manusia, tetapi bagi beberapa individu kecemasan dapat keluar kendali sampai mengacaukan gaya hidup. Ini biasanya terjadi saat si penderita menjadi sangat ketakutan terhadap gejala-gejala fisik yang dirasakan dan mulai menghindari tempat-tempat atau situasi-situasi yang akan memunculkan gejala-gejala itu. Rasa khawatir, gelisah, takut, waswas, tidak tenteram, panik dan sebagainya merupakan gejala umum akibat cemas. Kecemasan dengan berbagai macam gejalanya dapat mengganggu konsentrasi individu dalam bekerja dan dapat membuat individu kesulitan untuk berinteraksi dengan lingkungan sosialnya.

Menurut Daradjat (2014), kecemasan adalah manifestasi dari berbagai proses emosi yang bercampur baur, yang terjadi ketika orang sedang mengalami tekanan perasaan (frustasi) dan pertentangan batin (konflik). Kecemasan itu mempunyai segi yang disadari seperti rasa takut, terkejut, tidak berdaya, rasa berdosa/bersalah, terancam, dan sebagainya. Kartono (2013), kecemasan ialah kondisi psikis dalam ketakutan dan kecemasan yang kronis, sungguhpun tidak ada rangsangan spesifik.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kecemasan yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kecemasan adalah suatu keadaan atau perasaan yang tidak menyenangkan yang bersifat subjektif yaitu datang dari dalam diri individu tersebut, sumbernya bersifat tidak jelas sehingga individu merasa takut, pikiran dan perasaan tidak nyaman, bingung untuk menghadapi peristiwa yang akan datang. Individu yang mengalamigangguan kecemasan dapat memperlihatkan perilaku yang tidak lazim seperti panik tanpa alasan, takut yang tidak beralasan terhadap objek atau kondisi kehidupan, melakukan tindakan berulang-ulang tanpa dapat dikendalikan (Videbeck, 2008).

Kecemasan juga tidak terlepas dari kehidupan Aparatur Sipil Negara (ANS). Aparatur Sipil Negara (ANS) merupakan salah satu abdi negara yang harus diperhatikan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerjanya. Menurut Undang- undang RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas undang- undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok- pokok kepegawaian, Aparatur Sipil Negara (ANS) merupakan bagian dari Pegawai Negeri yang ada di Indonesia. Salah satu ANS dari Lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kepolisian Negara

Republik Indonesia (POLRI) merupakan badan pemerintah yang bertugas

memelihara keamanan dan ketertiban umum (menangkap orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya) serta merupakan anggota badan pemerintah (pegawai negara) yang bertugas menjaga keamanan dan sebagainya. Menurut pasal 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam upaya memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional pada setiap satuan kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia, diperlukan sistem pembinaan karier yang terencana, prosedural, dan konsisten dengan mempertimbangkan keseimbangan kepentingan organisasi dengan pemberian peluang individu, serta menempatkan individu yang tepat pada jabatan yang tepat (Peraturan Kapolri No. 16 Tahun 2012). Salah satu sistem pembinaan karier anggota kepolisian negara Republik Indonesia dilaksanakan melalui mutasi pada setiap jenjang kepangkatan secara rutin dan insidental berdasarkan kebutuhan organisasi atau pertimbangan kepentingan individu anggota sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan (peraturan kapolri No. 16 tahun 2012).

Menurut Hasibuan (2017) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Kegiatan mutasi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja pegawai. Namun pelaksanaan kegiatan mutasi sering disalahartikan oleh orang yaitu dianggap sebagai hukuman (*punishment*) atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dan bawahan. Mutasi atau yang lebih dikenal dengan *rolling* identik dengan adanya unsur politik

didalamnya. Dalam terminologi birokrasi pemerintahan, menyebut politik dan mutasi, dua hal yang harus diperhatikan yakni politik mutasi dan mutasi politik. Politik mutasi adalah upaya sadar yang dilakukan oleh pemimpin sebuah lembaga untuk mengganti elemen-elemen organisasi guna memaksimalkan keuntungan atau keberhasilan guna kesejahteraan semua orang (Hasibuan, 2017).

Sebaliknya, mutasi politik adalah konsep yang menjadikan mutasi sebagai ruang untuk menempatkan orang-orang sesuai keinginan pemimpin dalam hal ini bupati/walikota, agar tujuan individunya bisa tercapai. Mutasi atau perpindahan dilakukan dengan beberapa tujuan antara lain adalah sebagai sarana pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dengan suasana baru, sebagai perwujudan harapan yang akan lebih cocok jika dipindahkan dari satu bagian dengan bagian yang lain, sebagai upaya penempatan tenaga kerja pada posisi tertentu untuk mengganti tenaga kerja. Tiap anggota kepolisian juga akan mengalami mutasi, oleh karena itu setiap anggota tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas baru pada suatu pekerjaan juga membutuhkan kesiapan mental fisik (kematangan mental) maupun psikologis yang lebih baik lagi, serta kemampuan bersosialisasi, berkomunikasi dan segala sesuatu yang membutuhkan keseriusan.

Pasal 13: Tugas Pokok Kepolisian Negara Rrepublik Indonesia dalam UU No.2 tahun 2002 adalah sebagai berikut: Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Kapolri menyusun kebijakan dan strategi sebagai percepatan penjabaran dari visi Polri, yaitu “terwujudnya Polri yang makin profesional, modern, dan terpercaya (ProMoTer), guna mendukung terciptanya

Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong-royong.” Adapun visi dijabarkan sebagai berikut: Profesional: Meningkatkan kompetensi SDM Polri yang semakin berkualitas melalui peningkatan kapasitas pendidikan dan pelatihan, serta melakukan pola-pola pemolisian berdasarkan prosedur baku yang sudah dipahami, dilaksanakan, dan dapat diukur keberhasilannya. Modern: Melakukan modernisasi dalam layanan publik yang didukung teknologi sehingga semakin mudah dan cepat diakses oleh masyarakat, termasuk pemenuhan kebutuhan Almasus dan Alpakam yang makin modern. Modernisasi dimaksud meliputi juga modernisasi pola pelayanan Polri di bidang Kamdagri. Terpercaya: Melakukan reformasi internal menuju Polri yang bersih dan bebas dari KKN, guna terwujudnya penegakan hukum yang obyektif, transparan, akuntabel, dan berkeadilan.

Pada kenyataannya, masih ada aparat POLRI yang tidak siap menghadapi mutasi, sekalipun pada umumnya setiap individu menginginkan kemajuan dalam hidupnya akan tetapi tidak berarti bahwa semua anggota Polri mau menerima mutasi. Bagi anggota yang tidak siap menghadapi mutasi memiliki alasan tertentu seperti kekhawatiran akan ditempatkan di daerah yang jauh dari tempat tinggal, kekhawatiran akan penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan keresahan karena di tempat yang baru akan sulit menyesuaikan tujuan dan tempat yang tidak terjangkau oleh fasilitas umum dan jarak tempuh yang lama antar satu tempat dengan tempat yang lain serta ketidaknyamanan dengan lingkungan yang baru karena harus beradaptasi dengan lingkungan dan rekan kerja yang baru. Pandangan yang berbeda pada setiap individu tentunya juga mendapatkan reaksi yang berbeda pula, tidak sedikit individu yang menganggap

ini adalah suatu permasalahan baru dalam hidupnya sehingga muncul kecemasan.

Observasi pada satuan personil polisi polres Padangsidimpuan peneliti melihat beberapa personil yang kurang semangat saat bekerja seperti melamun, meninggalkan tugas saat di jam kerja, dan adanya keluhan dari personil saat menjalani pekerjaan yang di emban. Selain mengobservasi peneliti juga melakukan wawancara pada satuan Personil Polisi polres padangsidimpuan. Pada kutipan wawancara dari beberapa satuan personil polisi polres padangsidimpuan.

“Saya dek kalau ada surat mutasi keluar secara tiba tiba, kadang juga bukan nama saya yang terbit disurat itu, saya mau deg-deg an, pikiran gak tenang segala macam lah, saya takut kali kalau nantinya dilingkungan baru saya gak bisa sebaik mungkin untuk mengatasi masalah yang ada ditempat lingkungan kerja saya yang baru” (wawancara satuan personil polisi polres pada briptu BT (25tahun) 28 juni 2022.

“Saya nak pribadi kalau mau menghadapi mutasi ini, jantung saya berdebar debar, menjalani aktifitas pun badan saya tegang, saya takut kalau di lingkungan kerja saya yang baru rekan kerja saya tidak cocok dengan saya, kemudian saya juga takut tugas dan tanggung jawab saya lebih berat dari tugas sebelumnya” (wawancara satuan personil polisi polres padangsidimpuan pada ipda MS (40tahun) 28 juni 2022)

“Saya dek, jangan lah sampai saya dimutasi yang beban pekerjaannya berat contohnya seperti pekerjaan yang berhubungan dengan mafia, saya takut nantinya diri saya dan keluarga saya terkena dampaknya,

“Saya sebagai anggota sangat khawatir akan hal ini terjadi” (wawancara satuan personil polisi polres padangsidimpuan Pada briptu RG 28 tahun) 28 juni 2022

“Saya dek kesal kali kalau udah Namanya mutasi ini, karena udah nyaman kali di bagian Lalu lintas ini lingkungan kerjanya juga udah cocok dan abang udah faham system pekerjaannya disini”. (wawancara satuan personil polisi polres padangsidimpuan Pada briptu RY 26 tahun) 28 juni 2022

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti pada hari Selasa tanggal 28 Juli 2022 diperoleh personil Polres Padangsidimpuan menunjukkan bahwa adanya gejala kecemasan dalam kegiatan menghadapi mutasi pada lima polisi tersebut. Adanya reaksi fisik detak jantung yang berdebar-debar, pemikiran yang buruk akan penempatan pekerjaan yang tidak sesuai, perilaku menghindari dan tidak nyaman saat di wawancara mengenai mutasi, suasana hati yang tidak stabil seperti kesal akan adanya mutasi. Ada dua hal terkait yang mempengaruhi kecemasan di personil polisi Polres Padangsidimpuan yaitu golongan pangkat dan usia. Pangkat, polisi dengan pangkat bintara dan perwira tentu saja mempunyai kondisi psikologis yang berbeda dikarenakan seorang perwira dituntut untuk memiliki kemampuan strategis, manajemen teknis kepolisian, dan tanggung jawab yang lebih tinggi atas tugas yang di emban, dikarenakan perwira polisi harus menjadi cerminan seorang pemimpin bagi bawahannya, sehingga hal ini mempengaruhi kemampuan adaptasi polisi ketika mendapatkan informasi mengenai tugas dan tanggung jawab. Umur, anggota polisi usia muda dan usia tua tentu memiliki kecemasan yang berbeda dikarenakan individu polisi yang sudah tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi pada jenis pekerjaannya dibandingkan umur yang dibawahnya.

Dari uraian kecemasan di atas dapat dilihat adanya gejala-gejala kecemasan menghadapi mutasi pada anggota polisi yang tidak teratasi yang dapat menghambat kinerja anggota polisi dalam pencapaian tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu kecemasan yang akan dijelaskan pada penelitian ini nantinya mutasi akan

menjadi tolak ukur apakah akan timbulnya kecemasan atau tidak. Mutasi yang dimaksud adalah kegiatan pemindahan fungsi jabatan, dan status ketatanegaraan personil ke situasi tertentu. Melalui latar belakang ini menarik minat penulis untuk membahas mengenai gambaran kecemasan (anxiety) umur, dan pangkat pada satuan Personil Polisi Polres Padangsidimpuan. Hal ini berdasarkan ketertarikan membahas psikologis perseorangan personil Polisi dalam menghadapi mutasi serta kemampuan menjalankan tanggung jawab baru dan adaptasi baru.

1.2. Identifikasi Masalah

Kecemasan terhadap mutasi Polisi polres Padangsidimpuan yakni di mana bagi anggota Polri yang tidak siap menghadapi mutasi memiliki alasan tertentu. setiap kekhawatiran akan ditempatkan didaerah yang jauh dari tempat tinggal, kekhawatiran akan penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan keresahan ketidak nyamanan dengan lingkungan yang baru karena harus beradaptasi dengan lingkungan dan rekan kerja yang baru. Namun, hal ini sering kali menimbulkan *anxiety* (kecemasan) pada anggota polri, apabila dilihat dari segi usia anggota polri junior dan senior tentu memiliki tingkat kecemasan yang berbeda dikarenakan individu senior cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi pada jenis pekerjaannya.

1.3. Batasan Masalah

Adapun Batasan masalah pada penelitian ini banyak rasa khawatir yang dialami satuan Personil Polres Padangsidempuan sebelum menjelang kegiatan mutasi baik secara fisik maupun psikologis, Namun pada penelitian ini membatasi masalahnya pada masalah psikologis yang menekankan pada Gambaran anxiety (kecemasan) antara pangkat dan umur dalam menghadapi kegiatan mutasi jabatan pada Satuan Personil Polisi Polres Padangsidempuan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran kecemasan antara pangkat dan umur Personil Satuan Polisi Polres Padangsidempuan dalam menghadapi kegiatan mutasi formasi jabatan pada devisi Kerja ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kecemasan antara pangkat dan umur pada personil polisi polres padangsidempuan dalam menghadapi kegiatan mutasi jabatan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.7. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi, terutama yang berkaitan dengan Psikologi klinis, Psikologi Industri dan Organisasi, serta Psikologi Sosial yaitu dengan memberikan informasi mengenai tingkat kecemasan yang di alami Satuan Personil Polisi Polres Padangsidempuan

1.8. Manfaat Praktis :

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan manfaat praktis untuk bisa menjadi masukan bagi pihak manajemen kepada Kepolisian Republik Indonesia khususnya Satuan Polres Padangsidempuan dalam upaya memberi solusi pada personil yang menghadapi Kegiatan Mutasi formasi Jabatan di Polres Padangsidempuan .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kecemasan

2.1.1 Pengertian Kecemasan

Kecemasan adalah perasaan takut yang tidak jelas dan tidak didukung oleh situasi. Individu yang merasa cemas akan merasa tidak nyaman atau takut, namun tidak mengetahui alasan kondisi tersebut terjadi. Kecemasan tidak memiliki stimulus yang jelas yang dapat diidentifikasi (Videbeck, 2008). Menurut Kusumawati dan Hartono (2008) Cemas/ansietas merupakan sebuah emosi dan pengalaman subjektif yang dialami seseorang dan berhubungan dengan perasaan yang tidak pasti dan tidak berdaya.

Menurut Nanda (2016), kecemasan adalah perasaan tidak nyaman atau ketakutan yang disertai oleh respon autonom (penyebab sering tidak spesifik atau tidak diketahui pada setiap individu) perasaan cemas tersebut timbul akibat dari antisipasi diri terhadap bahaya. Keadaan ini juga dapat diartikan sebagai tanda-tanda perubahan yang memberikan peringatan akan adanya bahaya pada diri individu. Kecemasan adalah rasa khawatir, takut yang tidak jelas sebabnya. Kecemasan juga merupakan kekuatan yang besar dalam menggerakkan tingkah laku, baik tingkah laku yang menyimpang ataupun yang terganggu. Kedua-duanya merupakan pernyataan dan penampilan dari pertahanan terhadap kecemasan tersebut (Gunarsa, 2015).

Menurut Maimunah (dalam Rahmitha, 2017) Kecemasan adalah emosi tidak menyenangkan yang ditandai dengan kekhawatiran, keprihatinan dan rasa takut yang timbul secara alami dan dalam tingkat yang berbeda-beda.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecemasan merupakan perasaan takut dan kekhawatiran yang tidak jelas akan masa mendatang.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecemasan

Menurut Stuart dan Sundeen (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan adalah :

a. Usia

Usia mempengaruhi faktor psikologis seseorang, semakin tinggi usia semakin baik tingkat kematangan emosi seseorang serta kemampuan dalam menghadapi berbagai persoalan (Stuart, 2008).

b. Pendidikan

Tingkat pendidikan rendah seseorang akan dapat menyebabkan orang tersebut mudah mengalami kecemasan, semakin tinggi pendidikannya maka akan mempengaruhi kemampuan dalam berpikir (Stuart, 2008).

c. Dukungan Keluarga

Pendampingan oleh keluarga akan mempengaruhi tingkat kecemasan. Dukungan keluarga terutama dukungan yang didapatkan dari pasangan, orangtua, dan kerabat akan menimbulkan ketenangan batin, perasaan senang, aman dan nyaman (Manuaba, 2017).

d. Ekonomi

Menurut jurnal Handayani (2012) tingkat ekonomi terbukti sangat

berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologi.

e. Pekerjaan

Pekerjaan dapat mempengaruhi kecemasan karena adanya tekanan dari berbagai stersor di tempat pekerjaan. Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang yang bekerja mengalami gangguan atau penyakit akibat kerja, seperti kondisi lingkungan (Efendi, 2019).

Menurut Darajat (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan antara lain:

a. Usia

Usia sangat mempengaruhi tingkat kecemasan seseorang karena kecemasan berlebihan pada masa kanak-kanak dan masa remaja dianggap mempunyai resiko berkembangnya gangguan kecemasan umum pada saat dewasa. Gangguan kecemasan banyak dialami oleh individu yang memasuki masa dewasa dini yaitu rata-rata timbul pada usia 20.

b. Lingkungan Sosial-Budaya

Seseorang bila dihadapkan pada situasi dan kondisi lingkungan sosial dan budaya yang mengancam akan sangat mempengaruhi kecemasannya. Lingkungan sosial yaitu tempat tinggal, kampus atau sekolah, keluarga, pergaulan dengan teman-teman atau orang terdekat, sedangkan lingkungan budaya yaitu daerah atau tempat asal, adat-istiadat atau budaya setempat.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor kecemasan bisa dari diri sendiri maupun dari luar diri, seperti usia merupakan sesuatu yang memang datang dari diri sendiri sedangkan lingkungan datang dari luar diri (pengaruh orang lain yang menjadi faktor datangnya kecemasan).

2.1.1.2 Aspek-aspek Kecemasan

Berikut aspek kecemasan menurut Clark dan Beck (dalam Nugraha, 2020) disebutkan bahwa aspek kecemasan meliputi:

a. Aspek afektif

Perasaan individu yang sedang merasakan kecemasan, seperti tersinggung, gugup, tegang, gelisah, kecewa dan tidak sabar.

b. Aspek Fisiologis

Merupakan ciri fisik yang muncul ketika individu sedang mengalami kecemasan, seperti sesak nafas, nyeri dada, nafas menjadi lebih cepat, denyut jantung meningkat, mual, diare, kesemutan, berkeringat, menggigil, kepanasan, pingsan, lemas, gemetar, mulut kering dan otot tegang.

c. Aspek Kognitif

Dengan ciri aspek kognitif yaitu rasa takut tidak dapat menyelesaikan masalah, takut mendapatkan komentar negatif, kurangnya perhatian, fokus, dan kurangnya konsentrasi, sulit melakukan penalaran.

d. Aspek Perilaku

Respon yang biasanya muncul adalah menghindari situasi yang mengancam, mencari perlindungan, diam, banyak bicara atau terpaku, dan sulit bicara.

Sedangkan menurut Stuart (dalam Annisa & ifdil, 2016) mengelompokkan kecemasan (*anxiety*) dalam respon perilaku, kognitif, dan afektif, diantaranya:

a. Aspek Perilaku

Diantaranya gelisah, ketegangan fisik, tremor, reaksi terkejut, bicara cepat, kurang koordinasi, cenderung mengalami cedera, menarik diri dari hubungan interpersonal, inhibisi, melarikan diri dari masalah, menghindar, hiperventilasi, dan sangat waspada.

b. Aspek Kognitif

Diantaranya perhatian terganggu, konsentrasi buruk, pelupa, salah dalam memberikan penilaian, preokupasi, hambatan berpikir, lapang persepsi menurun, kreativitas menurun, produktivitas menurun, bingung, sangat waspada, keasadaran diri, kehilangan objektivitas, takut kehilangan kendali, takut pada gambaran visual, takut cedera atau kematian, kilas balik, dan mimpi buruk.

c. Aspek Afektif

Diantaranya mudah terganggu, tidak sabar, gelisah, tegang, gugup, ketakutan, waspada, kengerian, kekhawatiran, kecemasan, mati rasa, rasa bersalah, dan malu.

Dari aspek-aspek menurut para ahli tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa aspek perilaku mencakup keseluruhan bagian dari diri seseorang yang mengalami kecemasan.

2.1.1.3 Gangguan Kecemasan

Gangguan kecemasan merupakan suatu gangguan yang memiliki ciri

kecemasan atau ketakutan yang tidak realistis, juga irrasional, dan tidak dapat secara intensif ditampilkan dalam cara-cara yang jelas. Fauziah & Widuri (2007) membagi gangguan kecemasan dalam beberapa jenis, yaitu :

e. Fobia Spesifik

Yaitu suatu ketakutan yang tidak diinginkan karena kehadiran atau antisipasi terhadap obyek atau situasi yang spesifik.

f. Fobia Sosial

Merupakan suatu ketakutan yang tidak rasional dan menetap, biasanya berhubungan dengan kehadiran orang lain. Individu menghindari situasi dimana dirinya dievaluasi atau dikritik, yang membuatnya merasa terhina atau dipermalukan, dan menunjukkan tanda-tanda kecemasan atau menampilkan perilaku lain yang memalukan.

g. Gangguan Panik

Gangguan panik memiliki karakteristik terjadinya serangan panik yang spontan dan tidak terduga. Beberapa simtom yang dapat muncul pada gangguan panik antara lain sulit bernafas, jantung berdetak kencang, mual, rasa sakit didada, berkeringat dingin, dan gemetar. Hal lain yang penting dalam diagnosa gangguan panik adalah bahwa individu merasa setiap serangan panik merupakan pertanda datangnya kematian atau kecacatan.

Dari penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gangguan kecemasan yaitu gangguan yang tidak diinginkan, ketakutan yang tidak rasional, gangguan yang datang tak terduga dan gangguan kekhawatiran yang berlebihan.

Dari ketiga gangguan tersebut seseorang bisa saja mengalami salah satu saja tetapi ada juga yang mengalami 2 atau 3 bahkan 4 dari gangguan tersebut.

2.1.1.4 Tanda dan Gejala Kecemasan

Gejala-gejala psikologis adanya kecemasan bila ditinjau dari beberapa aspek antara lain pikiran, dimana keadaan pikiran yang tidak menentu, seperti khawatir, sukar konsentrasi, pikiran kosong, memandang diri sebagai sangat sensitif, dan merasa tidak berdaya. Reaksi biologis yang tidak dapat dikendalikan, seperti berkeringat, gemetar, pusing, jantung berdebar-debar, mual, dan mulut kering. Perilaku gelisah, keadaan diri yang tidak terkendali seperti gugup, kewaspadaan diri yang berlebihan, serta sangat sensitif. Motivasi yaitu dorongan untuk mencapai situasi, rasa ketergantungan yang tinggi, ingin melarikan diri, lari dari kenyataan (Mulyani, 2016).

Menurut Hawari (2017) seorang akan mengalami gangguan cemas manakala seseorang tidak mampu mengatasi stressor psikososial yang dihadapinya. Secara klinis selain gejala cemas yang biasa, disertai dengan kecemasan yang menyeluruh dan menetap (paling sedikit berlangsung selama 1 bulan) dengan 2 kategori gejala sebagai berikut :

- h. Rasa khawatir berlebihan tentang hal-hal yang akan datang (*apprehensive expectasion*) adalah cemas, khawatir, takut, berfikir berulang (*ruminaton*), membayangkan akan datangnya kemalangan pada dirinya maupun orang lain.

- i. Kewaspadaan berlebihan yaitu mengamati lingkungan secara berlebihan sehingga mengakibatkan perhatian mudah teralih, sukar konsentrasi, sukar tidur, mudah tersinggung dan tidak sabar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecemasan menghadapi mutasi ditandai dengan rasa khawatir yang berlebihan dan akan membuat takut untuk berfikir dan takut dalam menghadapi datangnya hal-hal yang baru di lingkungan yang berbeda.

2.1.2 Kepolisian

2.1.2.1 Pengertian Kepolisian

Menurut Satjipto Raharjo polisi merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pengayoman, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Selanjutnya Satjipto Raharjo yang mengutip pendapat Bitner menyebutkan bahwa apabila hukum bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat, diantaranya melawan kejahatan. Akhirnya polisi yang akan menentukan secara konkrit apa yang disebut sebagai penegakan ketertiban (Satjipto Rohardjo, 2009).

Pengertian berkaitan dengan polisi yang disadur melalui ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan, fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. melalui undang- undang kepolisian negara republik

Indonesia dalam hal ini adalah undang-undang nomor 2 tahun 2002 dalam Pasal 1 Ayat (1) disebutkan bahwa, “Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundangundangan.” Selanjutnya Pasal 5 Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia disebutkan bahwa:

- 1) Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.
 - 2) Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Kepolisian Nasional yang merupakan satu kesatuan dalam melaksanakan peran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Dalam melaksanakan tugas satuan kepolisian republik Indonesia di bagi menjadi beberapa jenis formasi teknis berdasarkan fungsi kinerja dari masing-masing bagian teknis tersebut. Adapun beberapa formasi tersebut adalah Lantas, Binmas, Intel, Reskrim, Sabhara, Polisi air dan udara, satuan brimob.
- Menurut uraian di atas polisi merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pengayoman, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat.

2.1.2.1 Tugas Dan Fungsi Polri

POLRI adalah sebagai agen penegak hukum dan pembina keamanan dan

ketertiban di masyarakat. Konsep tugas, fungsi dan peran POLRI yang bersumber dari landasan yang masih relevan namun masih perlu diorientasikan dengan perkembangan masyarakat.

Fungsi Kepolisian yang ditetapkan dalam UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian sebagai berikut:

- 1) Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2002 fungsi Kepolisian adalah : “salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat”.
- 2) Pasal 5 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2002, “Kepolisian Negara Republik Indonesiamerupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan-ketentuan dalam Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2002, maka sesuai dengan Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2002, Kepolisian Negara mempunyai tugas pokok:

1. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
 2. Menegakkan hukum; dan
 3. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.
- ii. Pasal 14 UU No. 2 Tahun 2002, mengatur mengenai pelaksanaan

tugas pokok sesuai yang dimaksud Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2002, bertugas:

1. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan;
2. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam rangka menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan;
3. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;
4. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional;
5. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum;
6. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengawasan swakarsa;
7. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan perundangundangan lainnya.
8. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian.
9. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung

tinggi hak asasi manusia.

10. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak berwenang.
11. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingan dalam lingkup tugas kepolisian.
12. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan perturan perundang-undangan

Berdasarkan Uraian di atas tugas dan fungsi Polri adalah pemerintahan negara di bidang pemeliharaan kemandirian dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Fungsi Dan Formasi Pada Kepolisian

a. Lantas

Satuan Lalu lintas dalam hal ini disebut Satlantas adalah salah satu formasi teknis satuan kepolisian yang bertugas untuk melakukan pelayanan berbasis transportasi baik itu kendaraan bermotor, kendaraan pengangkut barang, maupun kendaraan pengemudi. Selain itu Satlantas juga bertindak sebagai satuan polisi yang bertugas dalam menegakkan hukum bidang lalu lintas yang mencakup penjagaan, pengaturan dan pengawalan patrol Seorang polisi lalu lintas harus memiliki kualitas-kualitas sikap yang baik di dalam menjalankan tugasnya supaya penegakan hukum dapat berjalan dengan baik. . Fungsi ini bertanggung jawab atas kelancaran, ketertiban, dan keamanan pengendara di jalan raya/umum.

b. Binmas

Unit Binmas bertugas melaksanakan pembinaan masyarakat meliputi kegiatan pemberdayaan Polmas, ketertiban masyarakat dan kegiatan koordinasi dengan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa, serta kegiatan kerja sama dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

c. Intel

Fungsi ini adalah mata dan telinganya lembaga kepolisian. Mereka mendengar dan melihat semua gejala dan keluhan-keluhan masyarakat mulai dari naiknya harga minyak tanah, sampai mungkin celetukan kecil teroris saat belanja bahan peledak. Mereka menghasilkan laporan informasi yangnantinya akan dialihkan kepada fungsi yang berkaitan untuk meredam supaya tidak meningkat menjadi ancaman faktual/nyata.

d. Reskrim

Fungsi ini akan bekerja apabila telah terjadi suatu tindak pidana. Mereka bertugas mengumpulkan barang bukti, yang bertujuan untuk mengungkap kasus yang telah terjadi mulai dari awal sampai akhir. Setelah bukti terkumpul, mereka menangkap tersangka, kemudian bersama-sama alat bukti yang telah terkumpul, diserahkan ke Jaksa Penuntut Umum.

e. Sabhara

Adalah merupakan salah satu fungsi Opsnal Polri dibawah Babinkam Polri yang diberi tugas dan wewenang bersifat preventif. Fungsi Sabhara adalah salah satu fungsi pemerintah negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat penegakan hukum, perlindungan dan pengayoman

sertapelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Uraian di atas maka dapat disimpulkan fungsi pada kepolisian ada lima lantas,binmas,intel,reskrim, dan sabhara.

2.2 Mutasi

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Animun, Sepang, Uhing (2017), mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Siswanto (2002) menyatakan bahwa mutasi atau pemindahan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan sehingga tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh semangat kerja dan prestasi kerja yang semaksimal mungkin.

Menurut Hasibuan (Rosa, 2017), mutasi adalah suatu perubahan posisi / jabatan / tempat / pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam satu organisasi. Menurut Nitisemito (Ambarita, Ridho 2001), pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Gharsina Fajarani Putri (2016) dalam skripnya mengatakan bahwa dalam mutasi kerja tentu saja terdapat hal positif dan negatif. Salah satu hal positifnya tentu saja akan menghilangkan rasa bosan pada karyawan yang bekerja di tempat yang sama setiap waktunya. Halnegatifnya, dapat terjadinya penurunan

kinerja karyawan.

Landasan/dasar mutasi karyawan sendiri dibagi menjadi tiga Hasibuan (2017).

Dasar/landasan yang di maksud adalah:

2. Merit system adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. Merit system atau carrer system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:
 - a) Output dan produktivitas kerja meningkat
 - b) Semangat kerja meningkat
 - c) Jumlah kesalahan yang di perbuat menurun
 - d) Absensi dan disiplin karyawan semakin baik
 - e) Jumlah kecelakaan akan menurun
3. Seniority system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja,usia, dan pengalaman kerja dari karyawan bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang di mutasikan berdasarkansenioritas belum tentu mampu memangu jabatan baru.
4. Spoil system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (like or dislike).

Sesuai dengan pengertian mutasi pada teori sebelumnya yang dijelaskan para ahli maupun hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain. Menurut peraturan kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia

Nomor 16 tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 1. Dalam peraturan ini, yang dimaksud dengan:

- 1) Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.
- 2) Anggota Polri yang selanjutnya disebut Anggota adalah pegawai negeri pada Polri.
- 3) Pembinaan Karir adalah bagian dari pembinaan sumber daya manusia Polri berupa kegiatan untuk mewujudkan tercapainya pemenuhan norma jabatan, kepangkatan dan pendidikan yang tepat bagi kepentingan organisasi Polri maupun bagi Anggota yang bersangkutan.
- 4) Staf Sumber Day
- 5) Manusia Polri yang selanjutnya disebut SSDM Polri adalah unsur pembantu pimpinan dan pengawas dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia pada tingkat Mabes Polri.
- 6) Satuan Fungsi yang selanjutnya disingkat Satfung adalah bagian dari suatu unit organisasi yang melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 7) Kepala Satuan Fungsi yang selanjutnya disingkat Kasatfung adalah kepala satuan organisasi yang memimpin pelaksanaan tugas, fungsi,

dan tanggung jawab dalam organisasinya.

- 8) Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Anggota dalam organisasi Polri.
- 9) Mutasi adalah pemindahan Anggota dari suatu jabatan ke jabatan lain atau antar daerah.
- 10) Mutasi Jabatan adalah pemindahan Anggota dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang sifatnya promosi, setara maupun demosi.
- 11) Mutasi Antar Daerah adalah pemindahan Anggota antar Polda atau antar Satuan fungsi (Satfung) di lingkungan Mabes Polri atau dari Polda ke Mabes Polri atau sebaliknya tanpa menunjuk jabatan.

Berdasarkan undang-undang yang menjelaskan mengenai mutasi pada Kepolisian mempunyai beberapa implikasi yang kemudian dapat menyebabkan rasa khawatir maupun ketidak siapan yang dapat mengganggu Kesehatan mental dan fisik sehingga menimbulkan rasa waspada. Keadaan ini dapat dipicu beberapa hal, jika merujuk kepada teori adalah ketidak nyamanan, ketakutan, dan turun nya performa kerja dari seorang individu polisi.

Dari uraian yang di atas menurut Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2012 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Mutasi Antar Daerah adalah pemindahan Anggota antar Polda atau antar Satuan fungsi (Satfung) di lingkungan Mabes Polri atau dari Polda ke Mabes Polri atau sebaliknya tanpa menunjuk jabatan.

2.3 Gambaran *Anxiety* (Kecemasan) Dalam Menghadapi Kegiatan Mutasi

Menurut Freud (dalam Alwisol, 2005) mengatakan bahwa kecemasan adalah fungsi ego untuk memperingatkan individu tentang kemungkinan datangnya suatu bahaya sehingga dapat disiapkan reaksi adaptif yang sesuai. Kecemasan berfungsi sebagai mekanisme yang melindungi ego karena kecemasan memberi sinyal kepada kita bahwa ada bahaya dan kalau tidak dilakukan tindakan yang tepat maka bahaya itu akan meningkat sampai ego dikalahkan. Kecemasan juga tidak terlepas dari kehidupan pegawai negeri sipil.

Menurut Nevid, Rathus, & Greene (2014) Kecemasan (*anxiety*) adalah suatu keadaan *aprehensi* atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi. Pola kecemasan tiap orang bersifat unik, beberapa orang bisa lebih takut daripada orang lain. Kecemasan tidak hanya tergantung pada variabel manusianya melainkan juga rangsang yang membangkitkan kecemasan (Calhoun dan Acocella, 1995). Menurut Nevid, Rathus, & Greene (2014) aspek-aspek kecemasan meliputi : aspek Fisik, aspek Behavioral dan Aspek Kognitif.

Menurut Ambarita (2015), untuk mewujukan pegawai yang sempurna, maka perlu adanya pembinaan dan diadakan pengembangan pada pegawai. Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai adalah mutasi sebagai bentuk atau wujud dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi merupakan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain baik sejajar maupun ke atas atau naik pangkat (KBBI, 2012).

Menurut Ambarita (2015), mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai terhadap pekerjaan serta meningkatkan motivasi serta semangat kerja pegawai. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian objektif dan didasarkan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Pada kenyataannya, banyak pegawai yang tidak siap menghadapi mutasi sehingga menimbulkan kecemasan pada pegawai. Hal ini dapat dilihat dari gejala-gejala kecemasan yang dialami oleh pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode pelaksanaan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk melihat keterlibatan peneliti dengan subjek penelitian. Selanjutnya metode tersebut akan mengarahkan pada pengolahan data menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu disertai pengambilan sampel secara *random* atau acak dengan pengumpulan data menggunakan instrumen. Setelah itu dilakukan analisis data bersifat statistik yang artinya menjelaskan data menggunakan uraian deskriptif baik secara nominal maupun alphabetical.

Penjelasan pada metode kuantitatif juga diartikan dengan bahasa yang mudah dipahami. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang menjelaskan hubungan satu variabel terhadap variabel lainnya melalui aspek pengukuran, rumus, perhitungan, serta kepastian data numerik ada didalam usulan penelitian, proses, hipotesis, analisis data, hingga sampai pada tahap kesimpulan.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini adalah Kecemasan.

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kecemasan adalah keadaan respon yang tidak menyenangkan terhadap individu yang beranggapan akan terjadi sesuatu yang buruk yang ditandai dengan ketakutan dan khawatir. Kecemasan dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek menurut Clark dan Beck (dalam Nugraha, 2020) meliputi:

- a. Aspek afektif meliputi pemikiran yang buruk menganggap dirinya tidak mampu dalam mengatasi masalah.
- b. Aspek fisiologis meliputi perilaku kecemasan yang ditandai dengan ciri-ciri fisik.
- c. Aspek kognitif meliputi perilaku yang menghindari dari situasi yang membuat dirinya merasa cemas.
- d. Aspek perilaku adalah menghindari situasi yang mengancam, mencari perlindungan

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:135). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang satuan personil Polisi yang akan mutasi.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2016), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang diteliti, dijadikan responden dan dipandang sifat-sifatnya harus dapat mencerminkan keseluruhan populasi yang ada. Dalam pengkajian ini, sampel

yang diperoleh dengan menggunakan metode sensus. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang dari populasi yang ada, pemilihan sampel dilakukan dengan mengedepankan persebaran struktur organisasi yang ada, sehingga sampel akan mewakili dari masing-masing lapisan populasi yang ada. Adapun uraian sampel sebagai berikut:

Pangkat		Usia		Divisi					
Bintara	Perwira	25-39 Tahun	>40 Tahun	Sabhara	Lantas	Binmas	Intel	Reskim	R. Narkoba
28	12	32	8	7	7	7	7	7	5
40		40		40					

3.4.3 Teknik Pengambilan sampel

Dalam pengkajian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan metode *stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Stratified random sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan (strata) pada elemen populasi. Elemen populasi dibagi menjadi beberapa tingkatan (stratifikasi) berdasarkan karakter yang melekat padanya. Dalam stratified random sampling elemen populasi dikelompokkan pada tingkatan-tingkatan tertentu dengan tujuan pengambilan sampel akan merata pada seluruh tingkatan dan sampel mewakili karakter seluruh elemen populasi yang heterogen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian adalah beberapa orang yang dijadikan narasumber yang berasal dari personil Kepolisian yang berasal dari beberapa tingkatan stratifikasi kepemimpinan secara struktural, dan juga berasal dari beberapa tingkatan pangkat dan jabatan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Setiap teknik pengumpulan data, baik itu angket, wawancara, observasi

maupun dokumentasi, sama-sama mempunyai kekurangan dan kelebihan masing-

masing. Oleh karenanya untuk memperkecil kemungkinan ketidakakuratan dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik sekaligus dengan harapan antara yang satu dengan yang lainnya dapat saling melengkapi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familiar.

Skala di atas disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

3.6 Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1 Validitas

Validitas adalah Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiharto dan Sitingjak, 2006). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang

digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Instrument penelitian ini menggunakan validitas konstruk

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan (Sugiharto dan Situnjak,2006).

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Untuk penelitian ini reabilitas yang dipakai adalah Reliabilitas *cronbach alpha*.

3.7 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis univariat. Analisis univariat adalah analisis data secara serentak dimana data yang diamati hanya memiliki satu variabel dependen (variabel tidak bebas) pada setiap objek yang diamati. Analisis data univariat digunakan untuk menghitung distribusi frekuensi sehingga diketahui gambaran karakteristik responden. Perhitungan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi Microsoft excel dan aplikasi SPSS Adapun data yang dianalisis adalah data dari kuesioner kecemasan dalam menghadapi kegiatan Mutasi.

Langkah selanjutnya adalah data dari kuesionerkecemasan Polisi Polres

Padangsidimpuan yang telah disajikan dalam bentukpersentase dengan rumus:

$$P = \frac{x}{N} \times 100\%$$

Ketrangan :

P : Persentase

X : Jumlah perolehan sesuai dengan kategori kecemasan

N : Jumlah Total Responden



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Aparat perlu mengetahui hal-hal yang menjadikan dirinya cemas, dan meyakini bahwa kemampuan tersebut dapat membantunya dalam keseharian dalam menghadapi situasi yang kemungkinan akan dihadapi dalam waktu dekat. Sebaiknya, aparat diberikan fasilitas untuk mengikuti berbagai pelatihan yang dapat mengatasi mutasi dengan beragam bentuk kondisi yang sesuai dengan tempat dinas yang baru sehingga kemampuan aparat akan bertambah.
2. Instansi atau pimpinan dapat memperhatikan penyebab yang menjadi sumber kecemasan sehingga dapat teratasi. Kebijakan dan administrasi instansi dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mengatasi kecemasan aparat karena jika aparat merasa kebijakan yang ada sudah cukup adil dan

3. Dalam penelitian selanjutnya, sebaiknya peneliti dapat memperbaiki metode pengambilan sampel secara detail dan meninjau kembali kriteria sampel dalam penelitian, selanjutnya memperhatikan apa saja hal-hal dalam membentuk kecemasan pada individu.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2005. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Annisa, D.F Dan Ifdil. 2016. Konsep Kecemasan (Anxiety) Pada Lanjut Usia (Lansia). ISNN. 5 (2): 93-99.
- Atikno, W. (2020). Analisis diskriminan faktor kecemasan karyawan menghadapi dampak Pandemi Covid-19 : Kasus perusahaan manufacturing dan jasa survey. 12(2), 198–208.
- Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). Penyusunan Skala Psikologi Edisi II Cetakan VII. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy In Changing Societies*. Cambridge University Press.
- Baron, & Byrne. (2005). *Psikologi Sosial*. Jakarta.Erlangga.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*: Bumi Aksara, Jakarta
- Chasanah. 2008. “Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)”. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro. akses 20 Februari 2021.
- Clark, D.A., & Beck, A.T. (2012). *The anxiety and worry workbook: The cognitive behavioral solution*. New York, NY: Guilford Press.
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi
- Daradjat, Zakia (2014) *Kesehatan Mental*, Jakarta : Gunung Agung.
- Dewi, A. S. (2017). Pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan menghadapi mutasi pada Pegawai Negeri Sipil Direktorat Jendral Pajak [Skripsi]. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Djali dan Muljono, P. (2007). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Fauziah, F & Widuri, J. 2007. *Psikologi Abnormal Klinis Dewasa*. Universitas Indonesia (UI-Press): Jakarta.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2008). *Theories Personality (Seventh ed)*. McGraw-Hill Primis.
- Greenberger, D., & Padesky. (2004). *Manajemen pikiran: Metode ampuh menata pikiran untuk mengatasi depresi, kemarahan, kecemasan, dan perasaan merusak lainnya*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Gunarsa, Yulia Singgih D. & Singgih D Gunarsa.(2012).*Psikologi Untuk Keluarga*.Jakarta ; Penerbit Libri.

- Gunawan, K.J; dan Eddy, M.S., 2013. “Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya”. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1. akses 29 maret 2021.
- Hasibuan & Malayu S.P. (2014). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R. O., & Capwell, D. F. (1987). *Job attitude: Review ofresearch and opinion*. Pittsburgh, Pennsylvania: Garland Publishing, Inc.
- Handoko, T.H., 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hawari, D. (2017). *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Kartono, Kartini. (2013). *Patologi Sosial jilid I*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusumawati F dan Hartono Y. 2008. *Buku Ajar Keperawatan Jiwa*. Jakarta: Salemba Medika.
- Lee, A. M., Chong, C. S. Y., Chiu, H. W., Lam, S. K. & Fong, D. Y. T. 2007. Prevalence, course, and risk factors for antenatal anxiety and depression. *ObstetryGynecology*, 110 (5): 1102–12.
- Lunenburg, F.C., 2011. *Self Efficacy in the Workplace : Implications for Motivation and Performance*. *International Journal of Management, Business, and Administration*.Vol. 14, No. 1, 2011, Hlm.1-6.
- Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maramis, R. I. (2016). Kebermakanaan hidup dan kecemasan dalam mengdahapi kematian pada lansia di panti wedha samarinda. *ejournal Psikologi* , 319-332.
- Mathis, R.L; dan John H.J., 2009. *Human Resource Management: Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyani, Y. 2016. *Intisari Psikologi Abnormal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nanda. (2015). *Diagnosis Keperawatan Definisi & Klasifikasi 2015-2017 Edisi 10* editor T Heather Herdman, Shigemi Kamitsuru. Jakarta: EGC.

- Nugraha, A. D. (2020). *Memahami Kecemasan: Perspektif Psikologi Islam *Corresponding Author Pendahuluan Age of anxiety istilah yang umum kita dengar mengenai kecemasan, yakni masa atau abad yang penuh kecemasan. Apalagi mengingat pandemi covid19 yang menambah keyakinan kita.* 2(1), 1-22
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teddy Chandra (ed.1)). Zifatama.
- Putri, Gharsina Fajarani. 2016. *Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Di Vio Cihampelas Hotel Bandung*. Bandung: Skripsi Manajemen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung
- Rahayu, S. (2005). Dampak psikologis mutasi pegawai administrasi di Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Informasi*, 31(1), 30-41.
- Rahmitha. 2017. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Kecemasan Menjelang Persalinan pada Ibu Primigravida Trimester III di Wilayah Kerja Puskesmas Lubuk Buaya Padang Tahun 2012. *Ners Jurnal Keperawatan*. 11(1): 62-70
- Rakhman, Y. E., Alfani, M., & Kurniaty. (2016). Dampak Dari Mutasi, Promosi Karyawan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(5), 58–72.
- Rina, Melati., 2016. “ Hubungan Budaya Organisasi dan Self-Efficacy dengan Motivasi Kerja Pada karyawan PT.Capella Medan”. Tesis. Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id>. Akses 2 Februari 2021
- Sadili, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Safitri, D. P., & Masykur, A. M. (2017). Kejuaraan Nasional Pada Atlet Tenis Lapangan Pelti Semarang. 6(April), 98–105.
- Satjipto Rahardjo, 2009, *Sosiologi Hukum Esai-Esai Terpilih*, Genta Publishing, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Surya, D; Menanti, A; dan Salmaniah, N.S., 2018. “The Relationship Between Self-

Efficacy and Lecturer's Assertive Behavior With Foreign Language Anxiety". *Jurnal Bimbingan Konseling Islam* Vol.1 No.2. akses 21 juni 2021.

Stuart, G. W., dan Sundeen. (2016). *Principle and Practice of Psychiatric Nursing, (1st edition)*. Singapore : Elsevier.

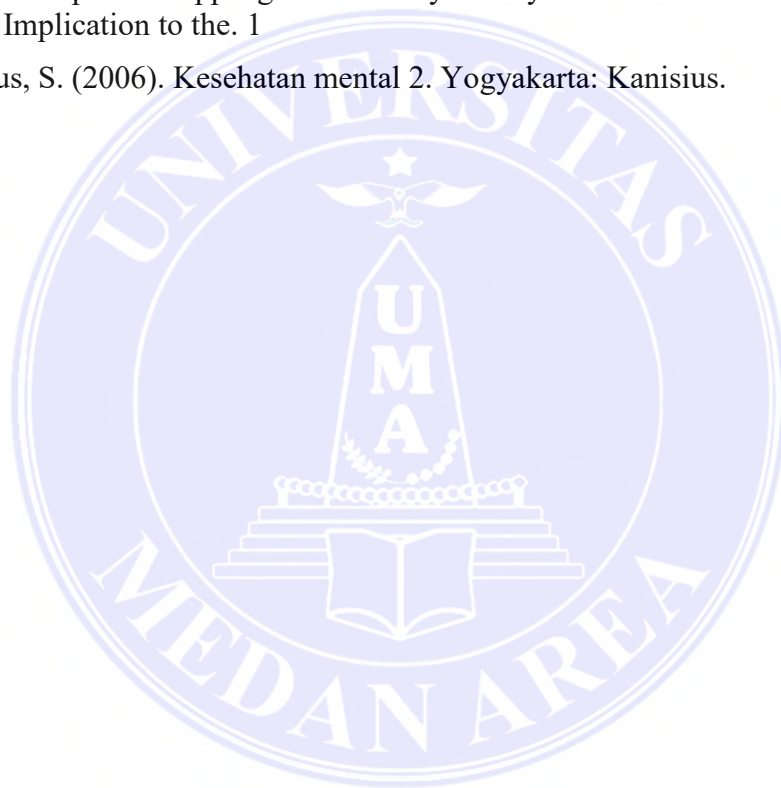
Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.

Videbeck, Sheila L., (2008). *Buku Ajar Keperawatan Jiwa*. Jakarta: EGC.

Were, I. U., & Ilyas, G. B. (2016). *Analisis Kebijakan Mutasi Jabatan dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Soppeng The Policy Analysis Positions Mutation and Its Implication to the*. 1

Yustinus, S. (2006). *Kesehatan mental 2*. Yogyakarta: Kanisius.







KATA PENGHANTAR

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasama saudara-saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan dan kerja sama saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian yang akan dilakukan oleh mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area yang bernama **Harry Gusramli Rangkuti** dengan judul “:Gambaran *Anxiety* (Kecemasan) Dalam Menghadapi Kegiatan Mutasi Jabatan Pada Satuan Personil Polisi Polres Padang Sidempuan,”. Saya memahami dan mengerti bahwa penelitian ini tidak berdampak buruk terhadap saya maka dari itu saya bersedia menjadi responden peneliti

Medan, November 2022

Peneliti
Responden

(**Harry Gusramli Rangkuti**) ()

I. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi jawaban dan memberi tanda centang (√) pada pertanyaan berikut ini :

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 25-35 tahun 35-45 tahun
 45-55 tahun > 55 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3
 S1 S2 Lain-lain
5. Fungsi : Sabhara Lantas Binmas
 Intel Reskim Reserse
Narkoba
6. Pangkat. : Bintara Perwira

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Beri tanda centang (√) pada skala yang anda rasa paling akurat menggambarkan respons Anda terhadap pernyataan tersebut.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.
3. Tidak ada tanggapan benar atau salah, harap memberikan jawaban yang jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju
S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa tegang setiap kali dipanggil, kahwagir jika saya akan dimutasi	SS	S	TS	STS
2.	Jika mendengar kata mutasi tekanan darah saya meningkat	SS	S	TS	STS
3.	Kaki saya kesemutan ketika duduk di depan atasan dan membicarakan mutasi	SS	S	TS	STS
4.	Saya menerima keputusan dan kebijakan yang telah dibuat	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa ketakutan saat membayangkan akan pindah tugas	SS	S	TS	STS
6.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun saya akan dimutasi	SS	S	TS	STS
7.	Belakangan ini saya merasa detak jantung saya terasa lebih cepat	SS	S	TS	STS
8.	Saya senang bekerja di lingkungan yang baru	SS	S	TS	STS
9.	Saya berusaha agar tidak di mutasi	SS	S	TS	STS
10.	Saya yakin bisa di temptakan dimana saja	SS	S	TS	STS
11.	Saya tidak dapat berpikir dengan tenang dalam menghadapi masalah	SS	S	TS	STS
12.	Muka saya menjadi fresh karena tau akan dimutasi	SS	S	TS	STS
13.	Pernafasan saya sedikit sesak karena saya sudah 5 tahun dinas disini	SS	S	TS	STS
14.	Saya sulit berkonsentrasi karena membayangkan akan dimutasi	SS	S	TS	STS
15.	Saya khawatir tidak mampu menyesuaikan diri jika dimutasi	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak mengalami susah tidur	SS	S	TS	STS
17.	Saya merasa cemas ketika akan mendapat lingkungan kerja yang baru	SS	S	TS	STS
18.	Saya ingin cepat-cepat dipindah tugaskan	SS	S	TS	STS
19.	Muka saya menjadi pucat ketika beban pekerjaan selanjutnya akan lebih berat	SS	S	TS	STS
20.	Ketika mendengar ada SK yang turun saya bersemangat	SS	S	TS	STS
21.	Saya tidak fokus dalam melakukan kegiatan sehari-hari	SS	S	TS	STS
22.	Saya selalu menunggu jadwal untuk mengembangkan karir	SS	S	TS	STS
23.	Badan saya terasa lemas dan tidak bertenaga ketika membuka SK mutase	SS	S	TS	STS
24.	Saya tetap optimis	SS	S	TS	STS
25.	Saya bingung memilih tempat tinggal jika dimutasi	SS	S	TS	STS
26.	Daya ingat saya tidak mengalami penurunan	SS	S	TS	STS
27.	Daya ingat saya menjadi buruk ketika selalu membayangkan saya akan dimutasi	SS	S	TS	STS

28.	Saya langsung menempati tempat tinggal yang disediakan dari kantor	SS	S	TS	STS
29.	Saya mengerjakan semua pekerjaan di depan atasan agar saya tidak dipindah tugaskan	SS	S	TS	STS
30.	Saya malas mengurus surat agar tidak dimutasi	SS	S	TS	STS
31.	Saya sulit mengerti masukan dari orang lain	SS	S	TS	STS
32.	Sejak tetap dekat dengan keluarga meskipun saya akan dipindah tugaskan	SS	S	TS	STS
33.	Saya bersedia mengurus syarat apa saja agar tidak dimutasi	SS	S	TS	STS
34.	Saya sudah menyiapkan segala sesuatu jika saya dimutasi	SS	S	TS	STS
35.	Saya tidak datang untuk menghadiri pemberitahuan SK mutasi	SS	S	TS	STS
36.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai tugas saya	SS	S	TS	STS
37.	Saya mencari informasi dengan atasan agar tidak di mutasi	SS	S	TS	STS
38.	Saya akan mengecek SK berulang-ulang	SS	S	TS	STS
39.	Saya menghindari pembahasan tentang mutasi	SS	S	TS	STS
40.	Saya menghindari informasi yang mengganggu kinerja saya	SS	S	TS	STS



GAMBARAN ANXIETY (KECEMASAN) DALAM MENGHADAPI KEGIATAN MUTASI JABATAN PADA SATUAN PERSONIL POLISI POLRES PADANGSIDIMPUAN

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Fungsi	Pangkat	Afektif								Fisiologis								Kognitif								Perilaku																			
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	AP	Perempuan	25 Tahun	S1	Sabhara	Bintara	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
2	SS	Laki-laki	32 Tahun	S1	Sabhara	Bintara	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	
3	ZY	Laki-laki	33 Tahun	S1	Sabhara	Bintara	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	
4	D	Laki-laki	27 Tahun	S1	Sabhara	Bintara	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	1			
5	AI	Laki-laki	28 Tahun	S1	Sabhara	Bintara	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2		
6	V	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Lantas	Bintara	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	
7	I	Laki-laki	28 Tahun	SMA	Lantas	Bintara	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	
8	WAN	Laki-laki	41 Tahun	S1	Lantas	Bintara	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4				
9	RO	Perempuan	48 Tahun	S1	Lantas	Bintara	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2		
10	NL	Perempuan	32 Tahun	S1	Lantas	Bintara	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
11	SDN	Laki-laki	27 Tahun	S1	Binmas	Bintara	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
12	CR A	Laki-laki	43 Tahun	S1	Binmas	Bintara	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
13	AA A	Laki-laki	34 Tahun	S1	Binmas	Bintara	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4				
14	TI	Laki-laki	33 Tahun	S1	Binmas	Bintara	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	AI	Perempuan	27 Tahun	S1	Binmas	Bintara	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3		
16	EA	Perempuan	28 Tahun	S1	Intel	Bintara	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	SR C	Laki-laki	25 Tahun	S1	Intel	Bintara	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	R WS	Laki-laki	28 Tahun	S1	Intel	Bintara	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	KK L	Laki-laki	33 Tahun	S1	Intel	Bintara	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	RI	Laki-laki	27 Tahun	S1	Intel	Bintara	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



**LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS**

RELIABILITY

/VARIABLES=a1 a2 a5 a6 a8 a9 a10 a15 a17 a18 a3 a4 a7 a12 a13 a16 a19 a20 a22 a23 a11 a14 a21 a24 a25 a26 a27 a28 a31 a34 a29 a30 a32 a33 a35 a36 a37 a38 a39 a40

Reliability

Notes

Output Created		21-NOV-2022 09:45:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=a1 a2 a5 a6 a8 a9 a10 a15 a17 a18 a3 a4 a7 a12 a13 a16 a19 a20 a22 a23 a11 a14 a21 a24 a25 a26 a27 a28 a31 a34 a29 a30 a32 a33 a35 a36 a37 a38 a39 a40 /SCALE('kecemasan') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
	Resources	
	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: kecemasan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	40

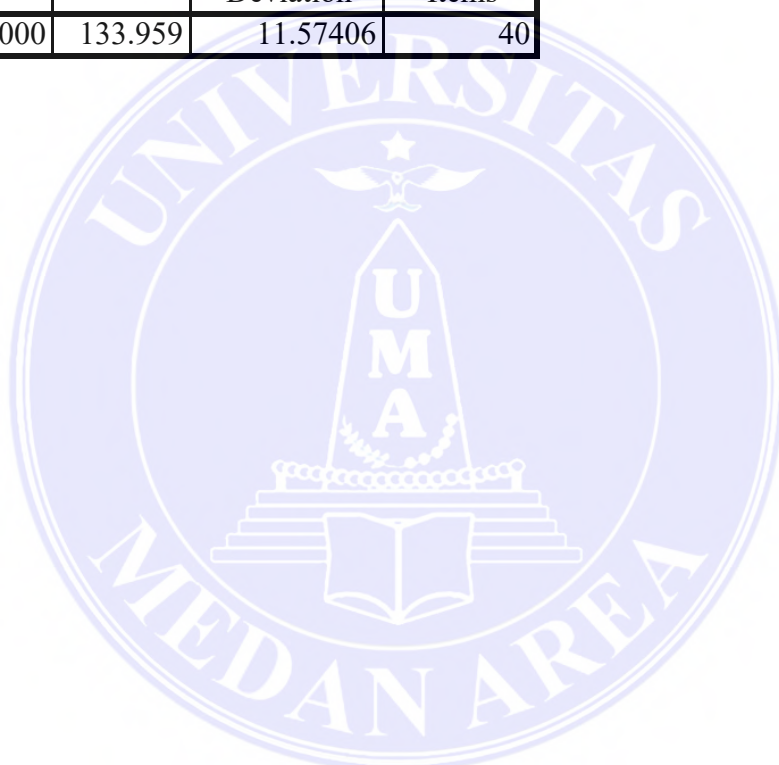
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	99.7500	128.038	.412	.896
a2	99.7750	126.948	.458	.895
a5	99.5250	126.820	.451	.895
a6	99.7250	131.487	.155	.899
a8	99.6000	122.708	.670	.891
a9	99.9250	130.276	.250	.898
a10	99.8000	124.779	.513	.894
a15	99.8250	126.712	.444	.895
a17	99.6750	127.610	.420	.896
a18	99.6500	123.054	.712	.891
a3	99.8750	127.651	.384	.896
a4	99.7000	130.113	.285	.897
a7	99.7000	129.959	.298	.897
a12	99.6750	127.353	.474	.895
a13	99.7500	125.269	.485	.895
a16	99.7250	124.820	.576	.893
a19	99.7500	132.449	.084	.900
a20	99.7000	131.241	.194	.898
a22	99.7000	133.190	.037	.900
a23	99.7000	125.754	.484	.895
a11	99.8250	129.020	.312	.897
a14	99.8250	127.892	.391	.896
a21	99.8250	128.969	.341	.897
a24	99.6750	128.789	.363	.896
a25	99.6750	127.353	.409	.896
a26	99.7750	122.948	.662	.892
a27	99.7500	133.167	.046	.900
a28	99.6750	123.302	.649	.892
a31	99.7000	126.677	.452	.895
a34	99.7500	121.782	.702	.891
a29	99.8500	123.874	.638	.892
a30	99.8000	134.010	-.033	.902
a32	99.6250	124.856	.634	.893

a33	99.7000	128.267	.369	.896
a35	99.9500	131.997	.156	.899
a36	99.7500	129.885	.299	.897
a37	99.7000	122.215	.648	.892
a38	99.7000	132.574	.076	.900
a39	99.7750	127.974	.319	.897
a40	99.8500	125.310	.509	.894

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
102.3000	133.959	11.57406	40



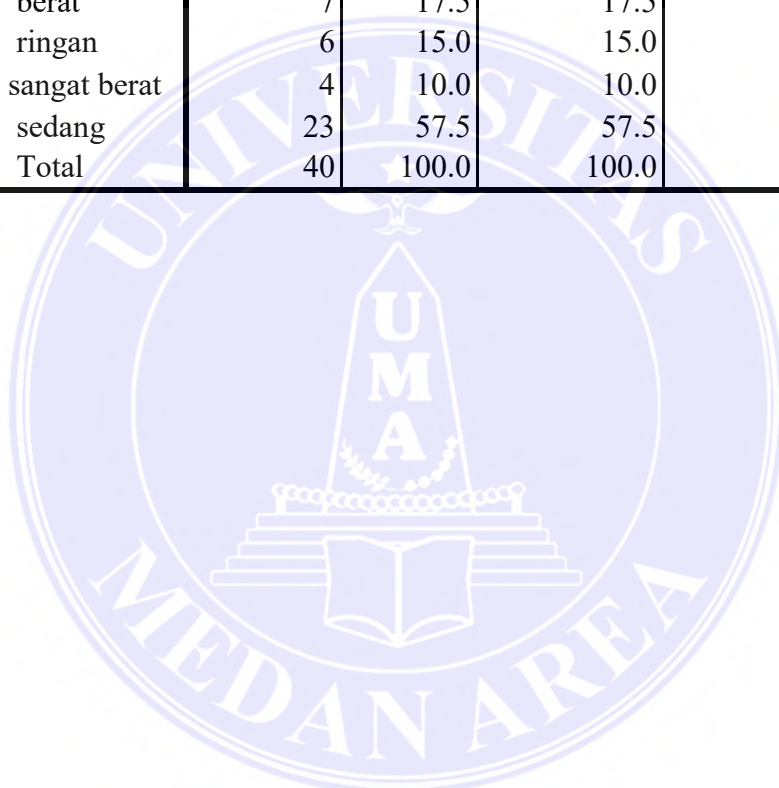


Kecemasan

N	Valid	40
	Missing	0

kecemasan

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
berat	7	17.5	17.5	17.5
ringan	6	15.0	15.0	32.5
Valid sangat berat	4	10.0	10.0	42.5
sedang	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



		afektif	fisiologis	kognitif	perilaku
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

afektif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
berat	9	22.5	22.5	22.5
ringan	7	17.5	17.5	40.0
Valid sangat berat	5	12.5	12.5	52.5
sedang	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

fisiologis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
berat	5	12.5	12.5	12.5
ringan	12	30.0	30.0	42.5
Valid sangat berat	6	15.0	15.0	57.5
sedang	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

kognitif

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
berat	6	15.0	15.0	15.0
ringan	8	20.0	20.0	35.0
Valid sangat berat	6	15.0	15.0	50.0
sedang	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

perilaku

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
berat	6	15.0	15.0	15.0
ringan	9	22.5	22.5	37.5
Valid sangat berat	3	7.5	7.5	45.0
sedang	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
jenis kelamin * kecemasan	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%



jenis kelamin * kecemasan Crosstabulation

Count

		kecemasan				Total
		berat	ringan	sangat berat	sedang	
jenis kelamin	pria	7	4	4	14	29
	wanita	0	2	0	9	11
Total		7	6	4	23	40



[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
pangkat * kecemasan	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

pangkat * kecemasan Crosstabulation

Count

		kecemasan				Total
		berat	ringan	sangat berat	sedang	
pangkat	bintara	4	4	3	17	28
	perwira	3	2	1	6	12
Total		7	6	4	23	40

[DataSet1]

Case Processing Summary

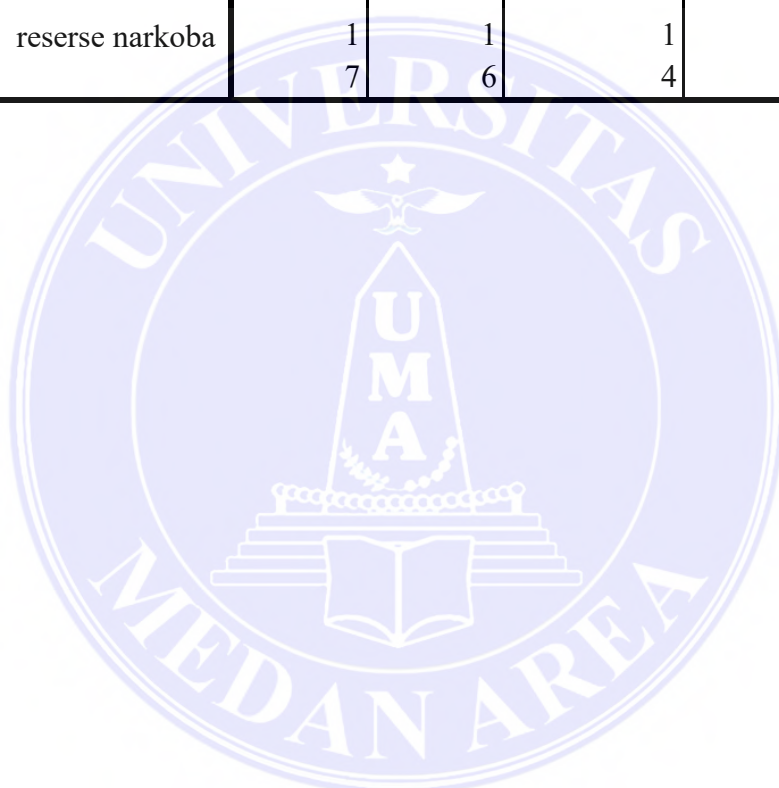
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
divisi * kecemasan	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%



divisi * kecemasan Crosstabulation

Count

	kecemasan				Total
	berat	ringan	sangat berat	sedang	
sabhara	3	0	0	4	7
lantas	0	0	1	6	7
binmas	0	2	1	4	7
intel	3	1	0	3	7
reskrim	0	2	1	4	7
reserse narkoba	1	1	1	2	5
Total	7	6	4	23	40



[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
usia * kecemasan	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

usia * kecemasan Crosstabulation

Count

		kecemasan				Total
		berat	ringan	sangat berat	sedang	
usia	25 sd 39 tahun	6	5	3	17	31
	40 tahun ke atas	1	1	1	6	9
Total		7	6	4	23	40

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
jenis kelamin * fisiologis	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
pangkat * fisiologis	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
divisi * fisiologis	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
usia * fisiologis	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

jenis kelamin * fisiologis Crosstabulation

Count

		fisiologis				Total
		berat	ringan	sangat berat	sedang	
jenis kelamin	pria	3	8	6	12	29
	wanita	2	4	0	5	11
Total		5	12	6	17	40

pangkat * fisiologis Crosstabulation

Count

		fisiologis				Total
		berat	ringan	sangat berat	sedang	
pangkat	bintara	2	7	3	16	28
	perwira	3	5	3	1	12
Total		5	12	6	17	40

divisi * fisiologis Crosstabulation

Count

		fisiologis				Total
		berat	ringan	sangat berat	sedang	
divisi	sabhara	1	3	1	2	7
	lantas	2	0	1	4	7

binmas	0	3	1	3	7
intel	2	2	1	2	7
reskrim	0	3	1	3	7
reserse narkoba	0	1	1	3	5
Total	5	12	6	17	40

usia * fisiologis Crosstabulation

Count

		fisiologis				Total
		berat	ringan	sangat berat	sedang	
usia	25 sd 39 tahun	4	9	5	13	31
	40 tahun ke atas	1	3	1	4	9
Total		5	12	6	17	40

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
jenis kelamin * kognitif	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
pangkat * kognitif	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
divisi * kognitif	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
usia * kognitif	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

jenis kelamin * kognitif Crosstabulation

Count

		kognitif				Total
		berat	ringan	sangat berat	sedang	
jenis kelamin	pria	4	5	6	14	29
	wanita	2	3	0	6	11
Total		6	8	6	20	40

pangkat * kognitif Crosstabulation

Count

	kognitif				Total
	berat	ringan	sangat berat	sedang	
bintara	2	4	5	17	28
perwira	4	4	1	3	12
Total	6	8	6	20	40

divisi * kognitif Crosstabulation

Count

	kognitif				Total
	berat	ringan	sangat berat	sedang	
sabhara	1	1	1	4	7
lantas	2	0	1	4	7
binmas	0	2	1	4	7
intel	2	1	1	3	7
reskrim	0	2	1	4	7
reserse narkoba	1	2	1	1	5
Total	6	8	6	20	40

usia * kognitif Crosstabulation

Count

	kognitif				Total
	berat	ringan	sangat berat	sedang	
usi 25 sd 39 tahun	4	6	5	16	31
a 40 tahun ke atas	2	2	1	4	9
Total	6	8	6	20	40

Case Processing Summary

Cases		
Valid	Missing	Total

	N	Percent	N	Percent	N	Percent
jenis kelamin * perilaku	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
pangkat * perilaku	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
divisi * perilaku	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
usia * perilaku	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

jenis kelamin * perilaku Crosstabulation

Count

		perilaku				Total
		berat	ringan	sangat berat	sedang	
jenis kelamin	pria	6	7	3	13	29
	wanita	0	2	0	9	11
	Total	6	9	3	22	40

pangkat * perilaku Crosstabulation

Count

		perilaku				Total
		berat	ringan	sangat berat	sedang	
pangkat	bintara	3	6	3	16	28
	perwira	3	3	0	6	12
	Total	6	9	3	22	40

divisi * perilaku Crosstabulation

Count

		perilaku				Total
		berat	ringan	sangat berat	sedang	

		berat	ringan	sangat berat	sedang	
	sabhara	2	1	0	4	7
	lantas	0	0	1	6	7
div	binmas	0	2	1	4	7
isi	intel	2	2	0	3	7
	reskrim	0	2	1	4	7
	reserse narkoba	2	2	0	1	5
	Total	6	9	3	22	40

usia * perilaku Crosstabulation

Count

		perilaku				Total
		berat	ringan	sangat berat	sedang	
usi	25 sd 39 tahun	5	8	2	16	31
a	40 tahun ke atas	1	1	1	6	9
	Total	6	9	3	22	40



Pangkat	Afektif									
	Sangat Berat		berat		sedang		ringan		tidak ada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
bintara	4	14,3	7	25	14	50	3	10,7	0	0
perwira	1	8,33	2	16,7	5	41,7	4	33,3	0	0

Pangkat	fisiologis									
	Sangat Berat		berat		sedang		ringan		tidak ada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
bintara	3	10,7	2	7,14	16	57,1	7	25	0	0
perwira	3	25	3	25	1	8,33	5	41,7	0	0

Pangkat	kognitif									
	Sangat Berat		berat		sedang		ringan		tidak ada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
bintara	5	17,9	2	7,14	17	60,7	4	14,3	0	0
perwira	1	8,33	4	33,3	3	25	4	33,3	0	0

Pangkat	perilaku									
	Sangat Berat		berat		sedang		ringan		tidak ada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
bintara	3	10,7	3	10,7	16	57,1	6	21,4	0	0
perwira	0	0	3	25	6	50	3	25	0	0

divisi	Afektif ind1									
	Sangat Berat		berat		sedang		ringan		tidak ada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
sabhara	2	28,57	3	42,86	2	28,57	0	0,00	0	0,00
lantas	1	14,29	0	0,00	3	42,86	3	42,86	0	0,00
binmas	1	14,29	0	0,00	4	57,14	2	28,57	0	0,00
intel	2	28,57	1	14,29	2	28,57	2	28,57	0	0,00
reskrim	0	0,00	1	14,29	3	42,86	3	42,86	0	0,00
reserse narkoba	1	20,00	1	20,00	3	60,00	0	0,00	0	0,00

divisi	fisiologis ind3									
--------	-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Sangat Berat		berat		sedang		ringan		tidak ada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
sabhara	1	14,29	2	28,57	0	0,00	4	57,14	0	0,00
lantas	1	14,29	3	42,86	0	0,00	3	42,86	0	0,00
binmas	1	14,29	1	14,29	0	0,00	5	71,43	0	0,00
intel	1	14,29	1	14,29	0	0,00	4	57,14	1	14,29
reskrim	0	0,00	4	57,14	0	0,00	3	42,86	0	0,00
reserse narkoba	1	20,00	2	40,00	0	0,00	2	40,00	0	0,00

divisi	kognitif ind5									
	Sangat Berat		berat		sedang		ringan		tidak ada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
sabhara	0	0,00	2	28,57	4	57,14	1	14,29	0	0,00
lantas	1	14,29	3	42,86	1	14,29	2	28,57	0	0,00
binmas	1	14,29	1	14,29	1	14,29	4	57,14	0	0,00
intel	2	28,57	0	0,00	3	42,86	2	28,57	0	0,00
reskrim	0	0,00	2	28,57	1	14,29	4	57,14	0	0,00
reserse narkoba	0	0,00	13	260,00	1	20,00	3	60,00	0	0,00

divisi	perilaku ind7									
	Sangat Berat		berat		sedang		ringan		tidak ada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
sabhara	1	14,29	1	14,29	2	28,57	2	28,57	1	14,29
lantas	1	14,29	0	0,00	5	71,43	1	14,29	0	0,00
binmas	1	14,29	1	14,29	4	57,14	1	14,29	0	0,00
intel	1	14,29	3	42,86	1	14,29	2	28,57	0	0,00
reskrim	1	14,29	1	14,29	4	57,14	0	0,00	1	14,29
reserse narkoba	1	20,00	1	20,00	2	40,00	1	20,00	0	0,00

divisi	afektif ind2									
	Sangat Berat		berat		sedang		ringan		tidak ada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
sabhara	1	14,29	3	42,86	1	14,29	2	28,57	0	0,00
lantas	0	0,00	2	28,57	5	71,43	0	0,00	0	0,00
binmas	0	0,00	2	28,57	5	71,43	0	0,00	0	0,00
intel	1	14,29	1	14,29	5	71,43	0	0,00	0	0,00
reskrim	1	14,29	1	14,29	3	42,86	2	28,57	0	0,00

reserse narkoba	0	0,00	0	0,00	3	60,00	2	40,00	0	0,00
-----------------	---	------	---	------	---	-------	---	-------	---	------

divisi	fisiologis ind4									
	Sangat Berat		berat		sedang		ringan		tidak ada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
sabhara	1	14,29	1	14,29	5	71,43	0	0,00	0	0,00
lantas	0	0,00	4	57,14	3	42,86	0	0,00	0	0,00
binmas	0	0,00	1	14,29	5	71,43	1	14,29	0	0,00
intel	1	14,29	2	28,57	2	28,57	2	28,57	0	0,00
reskrim	1	14,29	1	14,29	4	57,14	1	14,29	0	0,00
reserse narkoba	1	20,00	0	0,00	4	80,00	0	0,00	0	0,00

divisi	kognitif ind6									
	Sangat Berat		berat		sedang		ringan		tidak ada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
sabhara	1	14,29	2	28,57	2	28,57	2	28,57	0	0,00
lantas	1	14,29	4	57,14	2	28,57	0	0,00	0	0,00
binmas	1	14,29	2	28,57	2	28,57	2	28,57	0	0,00
intel	2	28,57	1	14,29	3	42,86	1	14,29	0	0,00
reskrim	1	14,29	0	0,00	4	57,14	2	28,57	0	0,00
reserse narkoba	1	20,00	1	20,00	1	20,00	2	40,00	0	0,00

divisi	perilaku ind8									
	Sangat Berat		berat		sedang		ringan		tidak ada	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
sabhara	0	0,00	2	28,57	5	71,43	0	0,00	0	0,00
lantas	1	14,29	2	28,57	4	57,14	0	0,00	0	0,00
binmas	1	14,29	1	14,29	3	42,86	2	28,57	0	0,00
intel	0	0,00	3	42,86	2	28,57	2	28,57	0	0,00
reskrim	1	14,29	1	14,29	4	57,14	1	14,29	0	0,00
reserse narkoba	0	0,00	2	40,00	1	20,00	2	40,00	0	0,00





UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7398198, 7356878, 7394348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 79 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1324/FPSI/01.10/IX/2022
Lampiran : -
Hal : **Dua** dan Pengambilan Data

19 September 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Polres Padangsidimpuan
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Harry Gusramli Rangkuti**
NPM : **188600157**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **Polres Padangsidimpuan, Jl. Baginda Oloan No. 7 Padangsidimpuan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Gambaran Anxiety (Kecemasan) Dalam Menghadapi Kegiatan Mutasi Jabatan Pada Satuan Personil Polisi Polres Padangsidimpuan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Yuli Azzahra, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



