

**PERBEDAAN PENYESUAIAN DIRI DITINJAU DARI
JENJANG KEPANGKATAN PADA ANGGOTA POLRI
DI DIREKTORAT SABHARA POLDA SUMUT**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**

Oleh :

Andi Permana Putra

15.860.0259



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/7/23

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN PENYESUAIAN DIRI DITINJAU DARI JENJANG KEPANGKATAN PADA ANGGOTA POLRI DI DIREKTORAT SABHARA POLDA SUMUT

NAMA MAHASISWA : ANDI PERMANA PUTRA

NO. STAMBUK : 15.860.0259

BAGIAN : PSIKOLOGI PERKEMBANGAN

MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

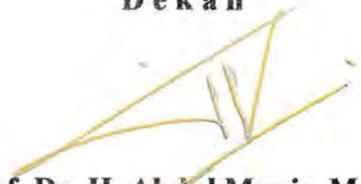

(Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan


(Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi)


(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus :

-----Nopember 2016

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

-----Nopember 2016

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. **Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi**

2. **Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si**

3. **Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd**

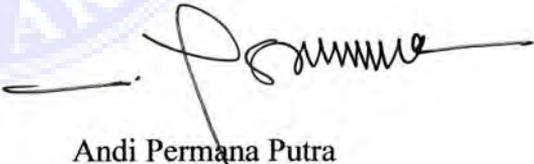
4. **Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Desember 2016



Andi Permana Putra

15 860 0259

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Andi Permana Putra - Perbedaan Penyesuaian Diri Ditinjau dari Jenjang Kepangkatan

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Andi Permana Putra
NPM : 15.860.0259
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya saya yang berjudul **Perbedaan Penyesuaian Diri Ditinjau Dari Jenjang Kepangkatan Pada Anggota Polri DI Direktorat Sabhara Polda Sumut.**

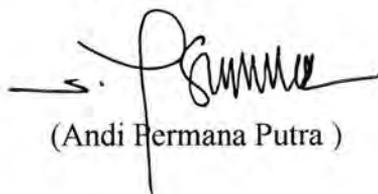
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : November 2016

Yang menyatakan


(Andi Permana Putra)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)25/7/23

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalaamu'alaikum Wr.. Wb

Alhamdulillah wasyukurillah kehadiran Allah SWT, Sang Maha Pencipta, yang telah melimpahkan rahmad, hidayah serta inayahNya sehingga dengan izinnya skripsi (karya ilmiah) dengan judul : **“Perbedaan Penyesuaian Diri Ditinjau dari Jenjang Kepangkatan pada Anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut”** ini dapat diselesaikan. Tidak lupa shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi penuntun setiap umat manusia dalam menempuh dan meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian tugas dan syarat guna memperoleh gelar S-1 pada jurusan Psikologi. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda **KOMBES POL. (Purn) Mawardi** dan Ibunda tersayang **AKP Warmainaliza**, yang selalu memberi motivasi serta Do'a dan atas perjuangan serta pengorbanan moril maupun materil demi keberhasilan ananda. Semoga apa yang ayahanda dan ibunda berikan kepada ananda berguna bagi keluarga, agama, bangsa dan negara serta ananda kelak.
2. Khusus penulis sampaikan terima kasih kepada Isteriku terkasih **BRIPTU Ovi Mepita Sari, S.E.** yang selalu meluangkan waktu menemani penulis, yang dengan sabar mendengarkan keluhan penulis dan dengan

- penuh kasih sayang memberikan nasehat, motivasi dan dukungan kepada penulis sehingga menjadi dorongan semangat yang sangat berarti bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
3. Buah hati belahan jiwaku, **Sabian Athallah Permana** adalah mutiara termahal sebagai ganti aset dunia dan akhirat, sebagai inspirasi terselesaikannya skripsi ini.
 4. Bapak Prof. Dr. HA. Ya'kub Matondang, MA, Rektor Universitas Medan Area.
 5. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan inspirasi dan motivasi bagi saya dalam menggali potensi diri serta dengan sabar membimbing saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
 6. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Sidang, terima kasih telah memimpin sidang pada hari ini sehingga persidangan berjalan dengan baik.
 7. Bapak Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mengingatkan dan memberikan motivasi untuk terus berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
 8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pegawai di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama di bangku perkuliahan.

9. Bapak Direktur beserta staf dan personil **Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara khususnya di Direktorat Sabhara Polda Sumut** yang telah memberikan izin dan waktu serta data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun sistematika penulisan. Oleh karena itu, dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun, untuk perbaikan skripsi ini dimasa yang akan datang. Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin.

Medan, September 2016

Penulis



ANDI PERMANA PUTRA

PERBEDAAN PENYESUAIAN DIRI DITINJAU DARI JENJANG KEPANGKATAN PADA ANGGOTA POLRI DI DIREKTORAT SABHARA POLDA SUMUT

ANDI PERMANA PUTRA
NPM : 15.860.0259

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRAK

Dalam melakukan proses penyesuaian diri, individu mengalami proses belajar yaitu belajar memahami, mengerti dan berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan oleh dirinya maupun lingkungannya karena manusia mendambakan kondisi yang seimbang didalam memenuhi kebutuhan, dorongan, dan keinginan yang ada pada dirinya sesuai dengan norma-norma atau aturan yang berlaku didalam masyarakat. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Perbedaan Penyesuaian Diri ditinjau dari Jenjang Kepangkatan pada Anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah anggota Polri yang bertugas di Direktorat Sabhara Polda Sumut yang yang berpangkat Briptu sebanyak 180 personil dan yang berpangkat Bripda sebanyak 27 personil, jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 207 personil. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 personil.

Hasil penelitian diperoleh ada perbedaan penyesuaian diri ditinjau dari jenjang kepangkatan pada anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,848 > 1.67469$) dan $P\ value$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Berhubungan dengan perbedaan penyesuaian diri, maka disarankan untuk meningkatkan pemahaman tentang adanya perbedaan penyesuaian diri akibat adanya perbedaan jenjang kepangkatan. Direktorat Sabhara Polda Sumut perlu memberikan pemahaman yang lebih dalam lagi terutama dalam hal adanya perbedaan penyesuaian diri akibat adanya perbedaan jenjang kepangkatan. Agar anggota Polri sebaiknya dapat memahami adanya perbedaan penyesuaian diri sebagai akibat perbedaan jenjang kepangkatan.

Kata Kunci : Perbedaan Penyesuaian Diri, Jenjang Kepangkatan

DIFFERENCES IN SELF-ADJUSTMENT ARE VIEWED FROM THE
ARRIVAL FORCE IN POLRI MEMBERS
IN THE DIRECTORATE OF SABHARA POLDA SUMUT

ANDI PERMANA PUTRA
NPM: 15,860,0259

Faculty of Psychology, Medan Area University

ABSTRACT

In the process of self-adjustment, individuals experience a learning process that is learning to understand, understand and try to do what is desired by themselves and their environment because humans crave a balanced condition in meeting the needs, encouragement, and desires that exist in themselves in accordance with the norms or rules that apply in society. The purpose of this study was to determine the differences in conformity in terms of rank at the rank of Polri in the North Sumatra Police Directorate Sabhara. In this study, researchers used a type of quantitative research. The population studied in this study were members of the National Police who served in the North Sumatra Regional Police Headquarters with 180 Bripda members and 27 Brigadier personnel, so the total population in this study was 207. The number of samples in this study were 57 personnel.

The results showed that there was a difference in adjustment in terms of ranks of members of the National Police in the North Sumatra North Sumatra Sabhara Directorate, where the value of $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($2.848 > 1.67469$) and $P \text{ value}$ ($0.000 < 0.05$) then H_0 was rejected. Related to differences in adjustment, it is recommended to increase understanding of the differences in adjustment due to differences in rank levels. The Directorate of the North Sumatra Police Sabhara needs to provide a deeper understanding, especially in terms of differences in adjustment due to differences in rank levels. So that members of the National Police should be able to understand the differences in adjustment as a result of differences in rank levels.

Keywords: Differences in Adjustment, Rank Departments

DAFTAR ISI

	Hal
PENGESAHAN SEMINAR HASIL	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II : LANDASAN TEORI	10
A. Kepolisian Negara Republik Indonesia	10
1. Pengertian	10
2. Jenjang Kepangkatan	14
3. Daftar Jenjang Kepangkatan Polri	19
B. Penyesuaian Diri	21
1. Pengertian	21
2. Unsur-unsur Penyesuaian Diri	22
3. Proses Penyesuaian Diri	23
4. Ciri-ciri Penyesuaian Diri	24
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penyesuaian Diri	26

6. Aspek-aspek Penyesuaian Diri	28
7. Pembentukan Penyesuaian Diri	29
8. Penyesuaian Diri yang Baik	30
9. Penyesuaian Diri yang Gagal	33
C. Kerangka Konseptual	37
D. Hipotesis	37
BAB III : METODE PENELITIAN	38
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	38
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel	38
D. Metode Pengumpulan Data.....	40
E. Validitas dan Realibilitas	40
F. Analisis Data	43
BAB IV : ANALISA DATA & INTERPRETASI DATA	44
A. Setting Penelitian	44
B. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Responden	45
2. Uji Validitas dan Realibilitas	46
3. Uji Asumsi	47
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik ...	49
C. Pembahasan	49
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	55
A. Simpulan.....	55
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57

LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1. Daftar Jenjang Kepangkatan Polri	19
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Kepangkatan	45
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Masa Dinas	45
Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Penyesuaian Diri Sebelum Uji Coba	46
Tabel 4.4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Penyesuaian Diri Setelah Uji Coba	46
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penyesuaian Diri (X)	47
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran ..	47
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	48
Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Analisis T-test	49
Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	49

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Kerangka Konseptual	37



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sepanjang sejarah Indonesia, militer memiliki peran penting dalam urusan berbangsa dalam hal politik dan sosial. Militer merupakan suatu sistem atau unsur yang berperan dalam masalah pertahanan dan keamanan suatu Negara dari ancaman, baik dari dalam negeri maupun luar negeri itu sendiri yang berhubungan dengan angkatan bersenjata. Kehidupan ketatanegaraan Indonesia telah mengalami perubahan yang signifikan pasca amandemen konstitusi yang mengalami progresivitas dalam pengakuan hak-hak mendasar manusia dan purifikasi kehidupan bernegara berdasarkan hukum (*Vide* pasal 1 (3) UUD NRI Tahun 1945). Negara hukum demokratis yang berdasarkan konstitusi menetapkan bahwa hak asasi manusia merupakan unsur penting yang harus ada dan memperoleh penghormatan serta dijamin dan dipenuhi oleh Negara dan Pemerintah (Wicaksono, 2012).

Hukum perundang-undangan yang elitis demikian, apabila diterapkan dalam tradisi berpikir *legal-positivism* : yang memandang hukum hanya sebatas pada lingkaran peraturan perundang-undangan dan yang melakukan pemaknaan perundang-undangan. Secara *formal-tekstual* : tanpa mengindahkan nilai-nilai sosial dalam masyarakat, maka yang akan terjadi adalah penegakan hukum dalam tataran empiric akan memihak kepada kepentingan elit, bukan kepada kepentingan

rakyat banyak, sehingga tujuan hukum untuk mewujudkan keadilan akan semakin jauh dari apa yang diharapkan (Wicaksono, 2012).

Dalam proses penegakan hukum tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya proses penegakan hukum adalah penegakan hukum itu sendiri, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum, salah satu penegak hukum di Indonesia yang banyak disorot oleh masyarakat adalah Kepolisian (Filzaa, 2012).

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. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa keamanan dan ketertiban masyarakat penuh dibebankan kepada tugas fungsi Kepolisian. Untuk itu peran dari kepolisian Negara telah dituangkan dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam Pasal 2 dari Undang-undang ini disebutkan bahwa fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi dari pemerintahan Negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat. Dengan demikian peran fungsi Polri sebagai aparatur Negara sudah begitu jelas, yaitu untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk permasalahan-permasalahan yang ada di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Direktorat Sabhara atau yang disingkat Ditsabhara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf g

(Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010) merupakan unsur pelaksana tugas pokok kepolisian yang berada langsung di bawah Kapolda.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Ditsabhara menyelenggarakan fungsi : (a) pengembangan sistem dan metode serta penyusunan peraturan teknis pelaksanaan tugas Ditsabhara; (b) pemantauan, supervisi staf, pemberian arahan dalam rangka sosialisasi, dan asistensi guna menjamin terlaksananya penyelenggaraan tugas Ditsabhara; (c) pemberian bimbingan, arahan, dan pelatihan teknis dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Ditsabhara; (d) perencanaan kebutuhan personel, peralatan materiil khusus Sabhara dan pendistribusiannya, perencanaan kebutuhan anggaran serta pengajuan usulan, saran, pertimbangan penempatan, atau pembinaan karir personel Ditsabhara; (e) penyiapan kekuatan personel dan peralatan untuk kepentingan tugas Turjawali, pengamanan unjuk rasa, pengendalian massa, negosiator, serta SAR. (f) pembinaan teknis pemeliharaan ketertiban umum berupa penegakkan hukum tindak pidana ringan dan TPTKP; (g) pemeliharaan, pelatihan, dan penggunaan satwa dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pemeliharaan keamanan dan ketertiban; dan (h) pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan program Ditsabhara.

Untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia di kepolisian itu sendiri dibutuhkan anggota Polri yang mampu bersosialisasi, menyesuaikan diri dan berinteraksi antar sesama penegak hukum. Penyesuaian diri dapat diartikan sebagai penyesuaian sosial, yaitu kesanggupan individu untuk dapat bereaksi

secara efektif dan harmonis terdapat realitas sosial dan situasi sosialnya, serta bisa menjalin hubungan sosial yang sehat.

Dalam melakukan proses penyesuaian diri, individu mengalami proses belajar yaitu belajar memahami, mengerti dan berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan oleh dirinya maupun lingkungannya karena manusia mendambakan kondisi yang seimbang didalam memenuhi kebutuhan, dorongan, dan keinginan yang ada pada dirinya sesuai dengan norma-norma atau aturan yang berlaku didalam masyarakat. Norma itu akan memberikan respon baik atau tidak baik tergantung dari penyesuaiannya.

Setiap tindakan manusia dalam menyalurkan dorongannya memang mengharapkan suatu pemuasan yang berhasil. Bila ini terjadi maka timbullah keadaan yang seimbang. Tetapi kepuasan ini tidak hanya terhenti pada pemuasan dorongan saja, ada tujuan yang lebih jauh lagi, tujuan ini ialah kelangsungan dirinya sebagai jenis manusia. Bagi manusia pemuasan dorongan itu bersifat sekunder. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk hidup yang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya berusaha pula untuk memenuhi kebutuhan sosialnya. Inilah yang dinamakan penyesuaian diri (Meichati, 1983).

Penyesuaian diri merupakan faktor penting dalam kehidupan manusia. Pada intinya, penyesuaian diri adalah kemampuan untuk membuat hubungan yang memuaskan antara orang dan lingkungan. Penyesuaian ini dapat berarti mengubah diri pribadi sesuai dengan keadaan lingkungan, dapat juga berarti mengubah lingkungan sesuai dengan keinginan sesuai dengan keinginan pribadi (Gerungan, 2002:55). Dalam memasuki suatu lingkungan baru seseorang diharapkan untuk

mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru serta dapat bertahan sekaligus nantinya dapat mencapai tujuan atau orientasinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang sulit menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitarnya salah satunya adalah jenjang jabatan. Rendahnya kemampuan seseorang dalam hal Penyesuaian Diri dapat dilihat dari jenjang jabatan yang berbeda menjadikan individu mengalami kesulitan dalam penyesuaian diri, anggota Polri dengan jenjang jabatan yang lebih rendah mengalami masalah dalam kemandirian suasana kehidupan kebersamaan dengan orang lain, kemampuan untuk santai, gembira dan menyatakan kejengkelan, sikap dan perasaan terhadap kemampuan serta kenyataan diri sendiri. Selanjutnya kurangnya kemampuan penyesuaian diri individu dapat dilihat dari kurangnya kematangan sosial seseorang misalnya kurangnya seseorang dalam keterlibatannya dalam partisipasi sosial, kurang mau diajak bekerjasama,.

Penyesuaian diri dapat didefinisikan sebagai interaksi individu yang kontinu dengan diri individu sendiri, dengan orang lain, dan dengan dunia individu (Sobur, 2003:526). Penyesuaian diri merupakan suatu konstruksi/bangunan psikologi yang luas dan kompleks, serta melibatkan semua reaksi individu terhadap tuntutan baik dari lingkungan luar maupun dari dalam diri individu itu sendiri. Dengan perkataan lain, masalah penyesuaian diri menyangkut aspek kepribadian individu dalam interaksinya dengan lingkungan dalam dan luar dirinya (Desmita, 2009:191).

Gangguan penyesuaian diri terjadi apabila seseorang tidak mampu mengatasi masalah yang dihadapi dan menimbulkan respon serta reaksi yang tidak

efektif, situasi emosional yang tidak terkendali, dan keadaan tidak memuaskan. Tinggi rendahnya penyesuaian diri dapat diamati dari banyak sedikitnya hambatan penyesuaian diri. Banyaknya hambatan penyesuaian diri mencerminkan kesukaran seseorang dalam penyesuaian dirinya (Ghufron, 2011).

Dalam kegiatan sehari-hari, masih sering ditemukan gangguan penyesuaian diri dimana gangguan penyesuaian diri terjadi misalnya apabila seseorang tidak mampu mengatasi masalah yang dihadapi dan menimbulkan respon dan reaksi yang tidak efektif, situasi emosional tidak terkendali, dan keadaan tidak memuaskan. Padahal menurut Satmoko (dalam Gufron & Risnawati, 2011:50) penyesuaian diri dipahami sebagai interaksi seseorang yang kontinu dengan dirinya sendiri, orang lain, dan dunianya. Seseorang dikatakan mempunyai penyesuaian diri yang berhasil apabila ia dapat mencapai kepuasan dalam usahanya memenuhi kebutuhan, mengatasi ketegangan, bebas dari berbagai simptom yang mengganggu, frustrasi dan konflik.

Didalam struktur kepangkatan Polri terdapat 3 golongan pangkatan yaitu Perwira/Golongan III, Bintara/Golongan II, dan Tamtama/Golongan I. Untuk menjadi anggota Polri bukanlah hal yang mudah karena harus dapat memenuhi kriteria yang telah ditentukan dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dan kemudian sanggup menjalankan peraturan-peraturan yang ada di dalam Polri khususnya Polda Sumut. Setelah itu calon-calon anggota Polri tersebut harus mampu menyesuaikan diri dengan personil yang lebih senior/jenjang kepangkatan yang lebih tinggi. Jadi hanya orang-orang terpilih yang memiliki mental kuat yang dapat beradaptasi dan

menyesuaikan diri kepada senior. Susahnya menyesuaikan diri dengan jenjang kepangkatan yang lebih tinggi membuat jenjang kepangkatan yang lebih rendah sulit menjalankan tugas mereka masing-masing sesuai dengan surat perintah yang dikeluarkan oleh kedinasan. Namun bagi personil yang jenjang kepangkatannya lebih rendah atau junior yang mampu menyesuaikan dirinya dengan atasannya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh dinas dengan mudah. Seseorang yang memiliki jenjang kepangkatan lebih rendah bukanlah akhir dari segala-galanya, tetapi seseorang yang memiliki jenjang kepangkatan lebih rendah dapat melakukan perubahan yang besar, oleh karena itu dibutuhkan persiapan yang cukup untuk menyesuaikan diri secara optimal.

Kesulitan yang terjadi saat ini, jenjang kepangkatan yang lebih rendah biasanya sulit atau enggan untuk bergaul dengan jenjang kepangkatan yang lebih tinggi dikarenakan adanya hierarki antara jenjang kepangkatan. Adanya rasa sebagai seseorang yang lebih senioran biasanya menganggap dirinya seolah-olah harus berada di kedudukan yang tinggi dikalangan personil yang lain. Hal ini menyebabkan jenjang kepangkatan yang lebih tinggi terkadang terlihat egois dan tidak dapat menempatkan dirinya selayaknya. Hal ini yang menyebabkan personil yang pangkatnya lebih tinggi lebih menjaga image terutama dalam berinteraksi dengan personil yang pangkatnya lebih rendah sehingga mereka tidak ingin dipandang sebagai orang yang biasa-biasa saja. Hal ini yang menyebabkan seseorang sulit untuk menyesuaikan diri khususnya pada jenjang kepangkatan yang lebih rendah.

Berdasarkan uraian-uraian latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peran Penyesuaian Diri sangat penting dalam Jenjang Kepangkatan pada anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut. Permasalahan yang diajukan adalah bagaimanakah kontribusi penyesuaian diri terhadap jenjang kepangkatan anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut, apakah ada perbedaan dalam penyesuaian diri yang diakibatkan oleh jenjang kepangkatan pada anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah dalam penelitian ini, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu rendahnya kemampuan dalam hal penyesuaian diri terutama dalam hal Kematangan emosional, kemantapan suasana kehidupan emosional, kemantapan suasana kehidupan kebersamaan dengan orang lain, kemampuan untuk santai, gembira dan menyatakan kejengkelan, serta sikap dan perasaan terhadap kemampuan dan kenyataan diri sendiri.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada perbedaan penyesuaian diri yang ditinjau dari jenjang kepangkatan pada anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan penyesuaian diri pada anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut yang ditinjau dari jenjang kepangkatan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya akan bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi khasanah ilmu psikologi dan bidang psikologi perkembangan khususnya, terutama yang berkaitan dengan penyesuaian diri pada anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut yang ditinjau dari jenjang kepangkatan sehingga dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan Jenjang Kepangkatan dengan Penyesuaian Diri.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut selanjutnya, jika terbukti ada perbedaan penyesuaian diri yang ditinjau dari jenjang kepangkatan pada anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut, maka diupayakan usaha-usaha untuk memperbaiki penyesuaian diri agar bisa menjalin hubungan baik dengan sesama anggota Polri tanpa harus melihat dari segi kepangkatan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepolisian Negara Republik Indonesia

1. Pengertian

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 (Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010). Susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat Kepolisian Daerah atau Polda adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disingkat Kapolri adalah pimpinan Polri dan penanggung jawab penyelenggara fungsi kepolisian.
- 2) Kepolisian Daerah yang selanjutnya disingkat Polda adalah pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi yang berada di bawah Kapolri.
- 3) Kepala Polda yang selanjutnya disingkat Kapolda adalah pimpinan Polri di daerah dan bertanggung jawab kepada Kapolri.
- 4) Inspektorat Pengawasan Daerah yang selanjutnya disingkat Itwasda adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.

- 5) Biro Operasi yang selanjutnya disingkat Roops adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 6) Biro Perencanaan Umum dan Anggaran yang selanjutnya disebut Korena adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 7) Biro Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat Ro SDM adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 8) Biro Sarana dan Prasarana yang selanjutnya disingkat Rosarpras adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 9) Bidang Profesi dan Pengamanan yang selanjutnya disebut Bidpropam adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 10) Bidang Hubungan Masyarakat yang selanjutnya disingkat Bidhumas adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 11) Bidang Hukum yang selanjutnya disingkat Bidkum adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.

- 12) Bidang Teknologi Informasi Polri yang selanjutnya disingkat Bid TI Polri adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 13) Staf Pribadi Pimpinan yang selanjutnya disingkat Spripim adalah unsur pelayanan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 14) Sekretariat Umum yang selanjutnya disingkat Setum adalah unsur pelayanan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 15) Pelayanan Markas yang selanjutnya disingkat Yanma adalah unsur pelayanan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 16) Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu yang selanjutnya disingkat SPKT adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 17) Direktorat Intelijen Keamanan yang selanjutnya disingkat Ditintelkam adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 18) Direktorat Reserse Kriminal Umum yang selanjutnya disingkat Ditreskrimum adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 19) Direktorat Reserse Kriminal Khusus yang selanjutnya disingkat Ditreskrimsus adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.

- 20) Direktorat Reserse Narkoba yang selanjutnya disingkat Ditresnarkoba adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 21) Direktorat Pembinaan Masyarakat yang selanjutnya disingkat Ditbinmas adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 22) Direktorat Samapta Bhayangkara yang selanjutnya disingkat Ditsabhara adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 23) Direktorat Lalu Lintas yang selanjutnya disingkat Ditlantas adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 24) Direktorat Pengamanan Objek Vital yang selanjutnya disingkat Ditpamobvit adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 25) Direktorat Kepolisian Perairan yang selanjutnya disingkat Ditpolair adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 26) Direktorat Perawatan Tahanan dan Barang Bukti yang selanjutnya disingkat Dittahti adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 27) Satuan Brigade Mobil yang selanjutnya disingkat Satbrimob adalah unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.

- 28) Sekolah Polisi Negara yang selanjutnya disingkat SPN adalah unsur pendukung pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 29) Bidang Keuangan yang selanjutnya disingkat Bidkeu adalah unsur pendukung pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 30) Bidang Kedokteran dan Kesehatan yang selanjutnya disingkat Biddokkes adalah unsur pendukung pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 31) Unit Pelaksana Teknis yang selanjutnya disingkat UPT adalah organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya.
- 32) Kepolisian Resort yang selanjutnya disingkat Polres adalah unsur pelaksana tugas kewilayahan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.
- 33) Polda Tipe "A" Khusus adalah Polda Metropolitan Jakarta Raya.

2. Jenjang Kepangkatan

Jenjang kepangkatan adalah Golongan-golongan jabatan yang terdapat dalam struktur organisasi kepolisian. Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) merupakan satuan pelaksana utama Kewilayahan yang berada di bawah Kapolri. Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri pada tingkat kewilayahan. Polda dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Kapolda), yang bertanggung jawab kepada Kapolri. Kapolda dibantu oleh Wakil Kapolda (Wakapolda).

Polda membawahi Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort (Polres). Ada tiga tipe Polda, yakni Tipe A-K, Tipe A dan Tipe B. Polda Tipe A-K saat ini hanya terdapat 1 Polda, yaitu Polda Metro Jaya. Polda Tipe A-K dan Tipe A dipimpin seorang perwira tinggi berpangkat Inspektur Jenderal Polisi (Irjen), sedangkan Tipe B dipimpin perwira tinggi berpangkat Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen). Setiap Polda menjaga keamanan sebuah Provinsi.

Polres membawahi Kepolisian Negara Republik Indonesia Sektor (Polsek). Untuk kota-kota besar, Polres dinamai Kepolisian Resor Kota Besar. Polres memiliki satuan tugas kepolisian yang lengkap, layaknya Polda, dan dipimpin oleh seorang Komisaris Besar Polisi (Kombes) (untuk Polrestabes) atau Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP) (untuk Polres). Setiap Polres menjaga keamanan sebuah Kotamadya atau Kabupaten.

Polsek maupun Polsekta dipimpin oleh seorang Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP) (khusus untuk Polda Metro Jaya) atau Komisaris Polisi (Kopol) (untuk tipe urban), sedangkan di Polda lainnya, Polsek atau Polsekta dipimpin oleh perwira berpangkat Ajun Komisaris Polisi (AKP) (tipe rural). Di sejumlah daerah di Papua sebuah Polsek dapat dipimpin oleh Inspektur Polisi Dua (Ipd). Setiap Polsek menjaga keamanan sebuah Kecamatan.

Peraturan ini bertujuan untuk dijadikan pedoman dalam pelaksanaan tugas guna menyamakan pola pikir dan pola tindak dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi Polda. Polda merupakan pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi yang berada di bawah Kapolri. Dalam

melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 pada Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010, Polda menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan atau pengaduan, permintaan bantuan atau pertolongan, pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri, dan pelayanan surat-surat izin atau keterangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 2) Pelaksanaan intelijen dalam bidang keamanan, termasuk persandian dan intelijen teknologi, baik sebagai bagian dari kegiatan satuan-satuan atas, maupun sebagai bahan masukan penyusunan rencana kegiatan operasional Polda dalam rangka pencegahan gangguan dan pemeliharaan keamanan dalam negeri;
- 3) Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi, laboratorium forensik lapangan, pembinaan dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), serta pengawasan proses penyidikan;
- 4) Pelaksanaan sabhara kepolisian, yang meliputi kegiatan patroli mencakup pengaturan, penjagaan, pengawalan, pengamanan kegiatan masyarakat, dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan, pengamanan unjuk rasa, dan pengendalian massa, serta pengamanan objek khusus yang meliputi *Very Very Important Person* (VVIP), *Very Important Person* (VIP), tempat pariwisata, dan objek vital khusus lainnya;
- 5) Pelaksanaan lalu lintas kepolisian, yang meliputi kegiatan Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan, dan Patroli (Turjawali) lalu lintas termasuk

penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas, serta Registrasi dan Identifikasi (Regident) pengemudi dan kendaraan bermotor, dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan Keamanan, Keselamatan, Ketertiban, dan Kelancaran Lalu Lintas (Kamseltibcarlantas);

- 6) Pelaksanaan kepolisian perairan, yang meliputi kegiatan patroli termasuk penanganan pertama tindak pidana, pencarian dan penyelamatan kecelakaan/*Search and Rescue* (SAR) di wilayah perairan, pembinaan masyarakat pantai atau perairan dalam rangka pencegahan kejahatan dan pemeliharaan keamanan di wilayah perairan;
- 7) Pembinaan masyarakat, yang meliputi Perpolisian Masyarakat (Polmas), pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum, tumbuh kembangnya peran serta masyarakat dalam pembinaan keamanan dan ketertiban, terjalinnya hubungan Polri dengan masyarakat yang kondusif bagi pelaksanaan tugas kepolisian, serta pembinaan teknis dan pengawasan kepolisian khusus termasuk satuan pengamanan; dan
- 8) Pelaksanaan fungsi-fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010 setiap Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) memiliki 25 Satuan Kerja dalam menangani tugas melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Adapun Susunan organisasi Polda terdiri dari :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id) 25/7/23

- 1) Unsur pimpinan;
- 2) Unsur pengawas dan pembantu pimpinan/pelayanan;
- 3) Unsur pelaksana tugas pokok;
- 4) Unsur pendukung; dan
- 5) Unsur pelaksana tugas kewilayahan.

Pasal 8

Unsur pimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a terdiri dari:

- 1) Kapolda; dan
- 2) Wakil Kapolda (Wakapolda).

Pasal 9

Unsur pengawas dan pembantu pimpinan/pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b terdiri dari:

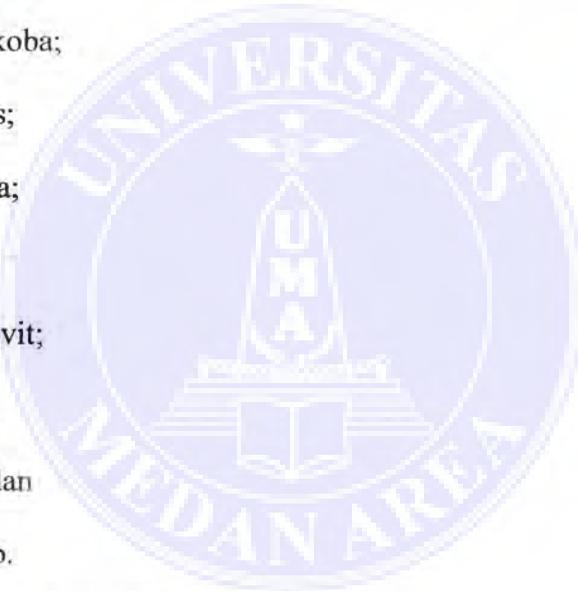
- 1) Itwasda;
- 2) Roops;
- 3) Rorena;
- 4) Ro SDM;
- 5) Rosarpras;
- 6) Bidpropam;
- 7) Bidhumas;
- 8) Bidkum;
- 9) Bid TI Polri;
- 10) Spripim;
- 11) Setum; dan

12) Yanma.

Pasal 10

Unsur pelaksana tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c terdiri dari:

- 1) SPKT;
- 2) Ditintelkam;
- 3) Ditreskrimum;
- 4) Ditreskrimsus;
- 5) Ditresnarkoba;
- 6) Ditbinmas;
- 7) Ditsabhara;
- 8) Ditlantas;
- 9) Ditpamobvit;
- 10) Ditpolair;
- 11) Dittahti; dan
- 12) Satbrimob.



3. Daftar Jenjang Kepangkatan Polri

Tabel 2.1. Daftar Jenjang Kepangkatan Polri

Polri (1 Januari 2001 - sekarang)	Polri (1 Juni 2000 - 31 Desember 2000)	Polri (dulu)
Perwira Tinggi (Pati)		
Jenderal Polisi (Jenderal Pol)	Jenderal Polisi	Jenderal Polisi
Komisaris Jenderal Polisi (Komjen Pol)	Komisaris Jenderal Polisi	Letnan Jenderal Polisi
Inspektur Jenderal Polisi (Irjen Pol)	Inspektur Jenderal Polisi	Mayor Jenderal Polisi

Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen Pol)	Brigadir Jenderal Polisi	Brigadir Jenderal Polisi
Perwira Menengah (Pamen)		
Komisaris Besar Polisi (Kombes Pol)	Senior Superintendent	Kolonel
Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP)	Superintendent	Letnan Kolonel
Komisaris Polisi (Kopol)	Asisten Superintendent	Mayor
Perwira Pertama (Pama)		
Ajun Komisaris Polisi (AKP)	Senior Inspektur Polisi	Kapten
Inspektur Polisi Satu (Iptu)	Inspektur Polisi I	Letnan Satu
Inspektur Polisi Dua (Ipda)	Inspektur Polisi II	Letnan Dua
Bintara Tinggi		
Ajun Inspektur Polisi Satu (Aiptu)	Ajun Inspektur Polisi I	Pembantu Letnan Satu
Ajun Inspektur Polisi Dua (Aipda)	Ajun Inspektur Polisi II	Pembantu Letnan Dua
Bintara		
Brigadir Polisi Kepala (Bripka)	Sersan Mayor Polisi	Sersan Mayor
Brigadir Polisi (Brigpol)	Sersan Kepala Polisi	Sersan Kepala
Brigadir Polisi Satu (Briptu)	Sersan Satu Polisi	Sersan Satu
Brigadir Polisi Dua (Bripda)	Sersan Dua Polisi	Sersan Dua
Tamtama		
Ajun Brigadir Polisi (Abrip)	Bhayangkara Utama I	Kopral Kepala
Ajun Brigadir Polisi Satu (Abriptu)	Bhayangkara Utama II	Kopral Satu
Ajun Brigadir Polisi Dua (Abripda)	Bhayangkara Utama Muda	Kopral Dua
Bhayangkara Kepala (Baraka)	Bhayangkara Kepala	Prajurit Kepala
Bhayangkara Satu (Bharatu)	Bhayangkara I	Prajurit Satu
Bhayangkara Dua (Bharada)	Bhayangkara II	Prajurit Dua

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

B. Penyesuaian Diri

1. Pengertian

Penyesuaian diri dapat didefinisikan sebagai interaksi individu yang kontinu dengan diri individu sendiri, dengan orang lain, dan dengan dunia individu (Calhoun dan Acocella dalam Sobur, 2003:526). Penyesuaian diri merupakan suatu konstruksi/bangunan psikologi yang luas dan kompleks, serta melibatkan semua reaksi individu terhadap tuntutan baik dari lingkungan luar maupun dari dalam diri individu itu sendiri. Dengan perkataan lain, masalah penyesuaian diri menyangkut aspek kepribadian individu dalam interaksinya dengan lingkungan dalam dan luar dirinya (Desmita, 2009:191). Penyesuaian diri adalah usaha manusia untuk mencapai harmoni pada diri sendiri dan pada lingkungannya. Sehingga rasa permusuhan, dengki, iri hati, pransangka, depresi, kemarahan, dan lain-lain emosi negatif sebagai respon pribadi yang tidak sesuai dan kurang efisien bisa dikikis habis (Kartono, 2002:56). Penyesuaian diri adalah suatu proses yang mencakup respon mental dan tingkah laku, dimana individu berusaha untuk dapat berhasil mengatasi kebutuhan-kebutuhan dalam dirinya, ketegangan-ketegangan, konflik-konflik, dan frustrasi yang dialaminya, sehingga terwujud tingkat keselarasan atau harmoni antara tuntutan dari dalam diri dengan apa yang diharapkan oleh lingkungan dimana ia tinggal (Schneiders dalam Desmita, 2009:192).

Dari serangkaian pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri adalah kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan-tuntutan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri individu sehingga tercapai

kesesuaian antara diri individu dengan lingkungan fisik dan psikis demi memenuhi kebutuhan diri dengan baik.

2. Unsur-unsur Penyesuaian Diri

Menurut Schneider (dalam Gerungan, 2002), penyesuaian diri dibagi atas tiga sudut pandang :

1) Penyesuaian diri sebagai adaptasi

Dilihat dari latar belakang perkembangannya, pada penyesuaian diri diartikan sebagai adaptasi. Padahal adaptasi ini pada umumnya lebih mengarah pada penyesuaian diri dalam arti fisik, psikologis atau biologis.

2) Penyesuaian diri sebagai bentuk konfirmasi

Ada juga penyesuaian diri diartikan dengan penyesuaian yang mencakup konformitas terhadap suatu norma. Dalam sudut pandang ini individu selalu diarahkan kepada tuntutan konformitas dan tercantum tidak akan tertolak dirinya manakala perilakunya tidak sesuai dengan norma yang berlaku.

3) Penyesuaian diri sebagai usaha penguasaan

Penyesuaian diri adalah kemampuan untuk merencanakan dan mengorganisasikan respon dalam cara-cara tertentu sehingga konflik-konflik, kesulitan dan frustrasi tidak terjadi. Dengan kata lain sebagai kemampuan penyesuaian dalam mengembangkan diri sehingga dorongan, emosi dan kebiasaan menjadi terarah.

3. Proses Penyesuaian Diri

Menurut Schneider (Gerungan, 2002), proses penyesuaian diri setidaknya melibatkan tiga unsur :

1) Motivasi

Faktor motivasi dikatakan sebagai kunci untuk memahami proses penyesuaian diri karena sama dengan halnya dengan kebutuhan, perasaan dan emosi yang merupakan kekuatan internal dalam individu.

2) Sikap terhadap realitas

Berbagai aspek penyesuaian diri ditentukan oleh sikap dan cara individu bereaksi terhadap manusia disekitarnya, benda-benda dan hubungan yang membentuk realitas.

3) Pola dasar penyesuaian diri

Dalam penyesuaian diri terdapat suatu pola dasar penyesuaian diri misalnya seorang anak yang membutuhkan kasih sayang dan orang tuanya.

Menurut Gunarsa (dalam Sobur, 2003:529) bentuk-bentuk penyesuaian diri ada dua antara lain:

1) *Adaptive*

Bentuk penyesuaian diri yang adaptive sering dikenal dengan istilah adaptasi. Bentuk penyesuaian diri ini bersifat badani, artinya perubahan-perubahan dalam proses badani untuk menyesuaikan diri terhadap keadaan lingkungan. Misalnya, berkeringat adalah usaha tubuh untuk mendinginkan tubuh dari suhu panas atau dirasakan terlalu panas.

2) *Adjustive*

Bentuk penyesuaian diri yang lain bersifat psikis, artinya penyesuaian diri tingkah laku terhadap lingkungan yang dalam lingkungan ini terdapat aturan-aturan atau norma. Misalnya, jika kita harus pergi ke tetangga atau teman yang tengah berduka cita karena kematian salah seorang anggota keluarganya, mungkin sekali wajah kita dapat diatur sedemikian rupa, sehingga menampilkan wajah duka, sebagai tanda ikut menyesuaikan terhadap suasana sedih dalam keluarga tersebut.

4. Ciri-ciri Penyesuaian Diri

Menurut Schneider (Gerungan, 2002), adapun ciri - ciri penyesuaian diri adalah :

1) Penyesuaian diri remaja terhadap peran identitasnya

Pesatnya perkembangan fisik dan psikis, seringkali menyebabkan remaja mengalami krisis peran identitas. Sesungguhnya, remaja senantiasa berjuang agar dapat memainkan peranannya agar sesuai dengan perkembangan masa dapat memainkan peranannya agar sesuai dengan perkembangan masa peralihannya dari masa kanak-kanak menjadi masa dewasa. Tujuannya adalah memperoleh identitas diri yang semakin jelas dan dapat diterima oleh lingkungan sosialnya.

2) Penyesuaian diri remaja terhadap pendidikan

Krisis identitas pada diri remaja sering kali menimbulkan kendala dalam penyesuaian diri terhadap kegiatan belajarnya. Pada umumnya, remaja sebenarnya mengetahui bahwa untuk menjadi orang dewasa yang sukses

harus rajin belajar. Karena dipengaruhi oleh upaya pencarian identitas diri yang kuat yang menyebabkan mereka lebih sering senang mencari kegiatan-kegiatan selain belajar, akibatnya yang muncul ke permukaan adalah seringkali ditemui remaja yang malas dan tidak disiplin dalam belajar.

3) Penyesuaian diri remaja terhadap kehidupan sosial

Secara fisik, remaja telah mengalami kematangan pertumbuhan seksual sehingga perkembangan dorongan seksual juga semakin kuat. Artinya, remaja perlu menyesuaikan penyaluran kebutuhan seksualnya dalam batas-batas penerimaan lingkungan sosialnya sehingga terhindar dari kecemasan psikoseksual, tetapi tidak melanggar nilai-nilai moral masyarakat dan agama. Jadi secara khas penyesuaian diri remaja dalam konteks ini adalah mereka ingin memahami kondisi seksual dirinya dan lawan jenisnya serta mampu dalam menyalurkan dorongan seksualnya sesuai dengan norma sosial dan agama. Karena dinamika perkembangan yang sangat dinamis, remaja sering sekali dihadapkan pada kecemasan, konflik dan frustrasi. Strategi penyesuaian diri terhadap hal itu biasanya melalui suatu mekanisme yang oleh Sigmund Freud (Corey, 2007) disebut dengan mekanisme pertahanan diri seperti kompensasi, rasionalisasi, proyeksi, sublimasi, identifikasi, regresi dan fiksasi.

Dari uraian diatas ciri-ciri penyesuaian diri pada remaja adalah penyesuaian diri terhadap peran identitasnya, penyesuaian diri terhadap

pendidikan, penyesuaian diri terhadap kehidupan seksual, penyesuaian diri terhadap kecemasan, konflik dan frustrasi.

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penyesuaian Diri

Kemampuan individu mengelola masalah atau konflik yang dihadapinya serta mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dari lingkungannya, dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri antara lain (Enung dalam Nofiana, 2010:17) :

1. Faktor Fisiologis. Struktur jasmani merupakan kondisi yang primer dari tingkah laku yang penting bagi proses penyesuaian diri
2. Faktor Psikologis. Banyak faktor psikologis yang mempengaruhi penyesuaian diri antara lain pengalaman, aktualisasi diri, frustrasi, depresi, dan sebagainya.

Hurlock (1997) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi keberhasilan individu dalam menyesuaikan diri, yaitu:

- 1) Tergantung dimana individu itu dibesarkan, yaitu kehidupan dalam keluarga dimana individu tersebut dibesarkan. Bila dalam keluarga dikembangkan perilaku sosial yang baik maka individu akan mendapatkan pengalaman perilaku sosial yang baik pula. Hal ini akan menjadi pedoman akan melakukan penyesuaian diri dan sosial yang baik di luar rumah.
- 2) Model yang diperoleh individu dirumah, terutama dari orangtuanya. Bila anak merasa ditolak oleh orangtuanya atau meniru perilaku orangtua yang menyimpang, maka anak akan cenderung mengembangkan kepribadian

yang tidak stabil, agresif yang mendorong untuk melakukan perbuatan menyimpang ketika dewasa.

3) Motivasi untuk belajar dilakukan penyesuaian diri dan sosial. Motivasi ini ditimbulkan dari pengalaman sosial awal yang menyenangkan, baik dirumah atau di luar rumah.

4) Bimbingan dan bantuan yang cukup dalam proses belajar penyesuaian diri. Schneiders (dalam Agustina, 2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi penyesuaian diri adalah :

- 1) Kondisi jasmani, meliputi pembawaan jasmaniah sejak lahir dan kondisi tubuh.
- 2) Perkembangan dan kematangan, meliputi kematangan intelektual, sosial, moral dan emosi.
- 3) Determinan psikologi yang meliputi pengalaman-pengalaman, hasil belajar, kondisioning, determinan dini, frustrasi dan konflik.
- 4) Kondisi lingkungan, yaitu rumah, keluarga dan sekolah.
- 5) Deteminan kultur termasuk religi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri individu dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1) Faktor Internal.

Yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, meliputi : kondisi jasmani dan fisik, emosi, kematangan intelektual, moral dan religius, sosial, serta motivasi untuk belajar.

2) Faktor Eksternal.

Yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan atau dari luar diri individu, meliputi kondisi lingkungan yaitu lingkungan rumah, lingkungan keluarga, dan lingkungan sekolah, serta *modelling* dari orang tua.

6. Aspek-Aspek Penyesuaian Diri

Menurut Enung (dalam Nofiana, 2010:19) aspek-aspek penyesuaian diri antara lain :

1. Penyesuaian Pribadi. Kemampuan individu untuk menerima dirinya sendiri sehingga tercapai hubungan yang harmonis antara dirinya dengan lingkungan sekitarnya.
2. Penyesuaian Sosial. Mencakup hubungan dengan masyarakat di sekitar tempat tinggalnya, keluarga, sekolah, teman, atau masyarakat luas secara umum.

Menurut Schneiders (dalam Agustina, 2011) individu disebut mempunyai penyesuaian diri yang baik bila mempunyai keterampilan sosial dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain baik dengan orang sebaya maupun dengan orang yang belum dikenalnya. Lebih lanjut disebutkan bahwa ada beberapa aspek penting yang menjadi penentu keberhasilan individu dalam penyesuaian diri di lingkungannya, antara lain :

1) *Adaptation* (Penyesuaian Diri)

Penyesuaian diri dipandang sebagai kemampuan beradaptasi karena di dalamnya diartikan pada konotasi fisik, misalnya untuk menghindari ketidaknyamanan akibat cuaca yang tidak diharapkan, jadi seseorang

membuat sesuatu untuk bernaung. Orang yang penyesuaian dirinya baik, berarti individu tersebut mempunyai hubungan yang memuaskan dengan lingkungannya.

2) *Conformity* (Kecocokan)

Seseorang dapat dikatakan memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik jika mempunyai kriteria sosial dan hati nuraninya akan merasakan kenyamanan dalam berhubungan dengan individu lain dilingkungan sosialnya karena adanya keserasian antara tuntutan dari luar dan kemampuan dari dalam diri individu tersebut.

3) *Mastery* (Penguasaan)

Kemampuan seseorang membuat rencana dan mengorganisasikan respon diri, sehingga dapat menguasai dan menanggapi segala hal masalah dengan efisien merupakan salah satu keberhasilan individu dalam menyesuaikan diri.

4) *Individual Variation* (Perbedaan Individu)

Adanya perbedaan individual dan respon manusia dalam menanggapi masalah sehingga mengakibatkan tidak semua individu mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan yang sama walaupun latar belakang sosial ekonomi sama.

7. Pembentukan Penyesuaian Diri

Manusia tidak dilahirkan dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri berakar pada masa kanak-kanak dan berkembang, terutama sebagai akibat dari

hubungan individu dengan orang lain. Dalam pengalaman hubungan individu dengan orang lain dan bagaimana orang lain memperlakukan individu tersebut.

Menurut Gerungan (2002), mengatakan bahwa pembentukan penyesuaian diri yang baik manakala individu mampu melakukan respon-respon yang matang, efisien, memuaskan dan sehat. Sebaliknya, reaksi yang tidak memuaskan, tidak efektif dan tidak efisien sering kali diartikan sebagai penyesuaian diri yang kurang baik, buruk.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pembentukan penyesuaian diri yang terbentuk pada saat individu dapat melakukan respon-respon yang matang, efisien dan memuaskan dalam melakukan hubungan dengan orang lain.

8. Penyesuaian Diri yang Baik

Seseorang dikatakan mampu menyesuaikan diri apabila memiliki kemampuan memenuhi kebutuhan dari dalam diri tuntutan lingkungannya serta mampu mengatasi hambatan yang dihadapinya. Penyesuaian diri yang positif akan memberikan kepuasan lebih besar bagi kehidupan seseorang dan juga dapat memperlancar fungsi efektivitas psikis yang bermacam-macam seperti belajar, menentukan tujuan hidup, atau juga di dalam penyelesaian masalah.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Karimah (2008) keberhasilan individu dalam melakukan penyesuaian diri menimbulkan perasaan puas, superior dan menumbuhkan rasa percaya diri. Unsur-unsur pendukung dalam penyesuaian diri antara lain yaitu kemampuan mengatasi tekanan kebutuhan, kemampuan yang layak untuk mengatasi frustrasi dan kemampuan mengembangkan mekanisme psikologis yang cocok.

Kriteria individu yang berhasil mengadakan penyesuaian diri mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Dapat memenuhi segala kebutuhannya tanpa harus melebihi-lebihkan atau mengurangi kebutuhannya.
- 2) Tidak merugikan orang yang melakukan penyesuaian diri yang sama dalam memenuhi kebutuhannya.
- 3) Mampu melakukan tanggung jawab terhadap lingkungan tempat tinggal.

Menurut Enung (dalam Nofiana, 2010:17) karakteristik penyesuaian diri antara lain :

1. Tidak menunjukkan adanya ketegangan emosional yang berlebihan. Mampu mengontrol emosi dan memiliki kesabaran dalam menghadapi berbagai kejadian dalam hidup.
2. Tidak menunjukkan adanya mekanisme pertahanan diri yang salah. Mempunyai mekanisme pertahanan diri yang positif sehingga masalah yang dihadapi terasa ringan.
3. Tidak menunjukkan adanya frustrasi pribadi. Tidak mengalami frustrasi dan gejala-gejala kelainan jiwa.
4. Memiliki pertimbangan yang rasional. Langkah apapun yang ingin ditempuh, selalu berdasarkan pemikiran yang rasional
5. Mampu belajar dari pengalaman. Pengalaman hidup dapat menempah mentalnya menjadi lebih kuat dan tahan banting.
6. Bersikap realistis dan objektif. Melihat berbagai kejadian atau masalah didasarkan pada realita dan pemikiran objektif.

Menurut Hurlock (2007) biasanya orang yang berhasil melakukan penyesuaian diri yang baik mengembangkan sikap sosial yang menyenangkan, seperti kesediaan untuk membantu orang lain. Hurlock juga mengemukakan beberapa kriteria penyesuaian diri yang baik, yaitu sebagai berikut :

1) Penampilan nyata

Artinya bila perilaku sosial individu seperti yang dinilai berdasarkan standar kelompoknya, seperti memenuhi harapan kelompok maka akan dapat menjadi anggota yang diterima pada suatu kelompok.

2) Penyesuaian diri terhadap berbagai kelompok

Individu dapat menempatkan atau menyesuaikan dirinya dengan baik terhadap berbagai kelompok.

3) Memiliki sikap sosial

Individu harus menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap orang lain, terhadap partisipasi sosial, dan terhadap perannya didalam kelompok sosial, bila ingin dinilai sebagai orang yang dapat menyesuaikan diri dengan baik secara sosial.

4) Adanya kepuasan pribadi

Untuk dapat menyesuaikan diri dengan baik secara sosial, individu harus merasa puas terhadap kontak sosialnya dan terhadap perannya dalam situasi sosial, baik sebagai pimpinan maupun sebagai anggota.

Dari serangkaian pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa individu dikatakan mampu menyesuaikan diri secara baik jika individu dapat memenuhi segala kebutuhan dirinya dan tuntutan dari lingkungan

sekitarnya, serta mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi. Kriteria penyesuaian diri yang baik antara lain : adanya penampilan nyata dari individu, penyesuaian diri terhadap berbagai kelompok, memiliki sikap sosial, dan adanya kepuasan pribadi terhadap kontak sosial yang dilakukan.

9. Penyesuaian Diri yang Gagal

Manusia di dalam beradaptasi dengan lingkungannya, tidak selalu dapat beradaptasi dengan baik, adakalanya individu mengalami hambatan di dalam proses penyesuaian diri. Kegagalan dalam beradaptasi ini bisa disebut dengan istilah *mal-adjusted*, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang berpengaruh pada kemampuan individu dalam beradaptasi tersebut. Penyesuaian diri dapat gagal yang disebabkan karena adanya ketidakmampuan individu dalam mengalami hambatan-hambatan dan mengatasi kegagalan-kegagalan yang terjadi akan mengakibatkan ketegangan, rasa frustrasi, perasaan bersalah serta rendah diri yang akan membuat individu merasa tidak nyaman bila berada pada suatu lingkungan atau kelompok baru, hal ini dapat menjadikan individu tersebut 'terasing' (*isolatoin*).

Pernyataan diatas di dukung dengan apa yang diungkapkan oleh Hurlock (2007) bahwa melakukan penyesuaian yang baik bukanlah hal yang mudah. Sebagian besar orangtua menyadari adanya hubungan yang erat antara penyesuaian sosial seorang anak dengan keberhasilan dan kebahagiaan pada masa kanak-kanak dan masa kehidupan selanjutnya.

Ada empat kondisi yang dapat menimbulkan kesulitan bagi anak untuk melakukan penyesuaian dengan baik yaitu :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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

Access From (Repository.uma.ac.id) 25/7/23

- 1) Bila pola perilaku sosial yang buruk dikembangkan di rumah, maka anak akan menemukan kesulitan untuk melakukan penyesuaian sosial diluar rumah.
- 2) Bila dirumah atau lingkungan keluarga orang tua kurang memberikan *modelling* perilaku yang baik, maka anak akan mengalami hambatan yang serius dalam penyesuaian diri diluar rumah. Anak yang ditolak oleh orangtuanya atau meniru perilaku menyimpang dari orangtuanya dan akan mengembangkan kepribadian yang tidak stabil, agresif, serta dapat mendorong anak untuk melakukan tindakan kriminal bila ia dewasa.
- 3) Kurangnya motivasi untuk belajar melakukan penyesuaian sosial sering timbul dari pengalaman sosial awal yang tidak menyenangkan, sehingga anak tidak memiliki motivasi kuat untuk berusaha melakukan penyesuaian sosial yang baik diluar rumah.
- 4) Meskipun memiliki motivasi kuat untuk belajar penyesuaian sosial yang baik, namun bila anak tidak mendapat bimbingan dan bantuan yang cukup dalam proses ini maka anak tidak akan tahu bila perilaku atau tindakan yang dilakukan benar atau salah.

Menurut Schneiders (dalam Agustina, 2011) ciri-ciri individu yang penyesuaian dirinya terhambat yaitu :

- 1) Tidak dapat memahami diri dari emosi yang berlebihan, cenderung kaku dan tidak fleksibel dalam berhubungan dengan orang lain.
- 2) Mengalami kesulitan untuk bangkit kembali setelah mengalami kesulitan yang berat.

- 3) Tidak mampu mengatur dan menentukan sesuatu yang terbaik bagi dirinya dan sesuai dengan lingkungan, baik didalam pikiran maupun sikapnya.
- 4) Individu lebih terpaku pada aturan yang diterapkan oleh orang lain yang belum cocok dengan dirinya.
- 5) Kurang realitas dalam memandang dan menerima dirinya, serta memiliki tuntutan yang melebihi kemampuan dirinya.

Partosuwido (dalam Maharani, 2015) menyatakan bahwa orang yang mampu menyesuaikan diri dalam segala kemungkinan dan mampu mengatasi persoalan adalah merupakan ciri orang bermental sehat. Hal ini berarti bahwa ketika individu tidak memiliki mental yang sehat maka akan mengalami gangguan dan hambatan di dalam penyesuaian diri terhadap lingkungan.

Daradjat (2001) mengemukakan bahwa ada tiga faktor manifestasi dari emosi terhambat yang mempengaruhi penyesuaian diri yaitu :

- 1) Frustrasi

Adalah suatu proses dimana individu merasa ada hambatan terhadap pemenuhan kebutuhan.

- 2) Konflik

Adalah dua macam atau lebih dorongan yang bertentangan satu sama lainnya dan tidak mungkin dipenuhi dalam waktu yang bersamaan.

- 3) Kecemasan

Adalah manifestasi dari berbagai proses emosi yang bercampur-baur, terjadi ketika seseorang mengalami tekanan perasaan (frustrasi) dan pertentangan batin (konflik).

Ketidakmampuan melakukan penyesuaian diri dapat juga disebabkan karena ketidak seimbangan antara tuntutan (*task*) dan kemampuan (*skill*), sehingga menimbulkan penyesuaian sosial yang salah.

Menurut Suryawan (2012) ciri-ciri penyesuaian diri yang efektif adalah :

- 1) Persepsi yang akurat pada realita.
- 2) Mampu beradaptasi dengan tekanan stres.
- 3) Memiliki gambaran diri yang positif.
- 4) Mampu mengekspresikan perasaan dengan tepat.
- 5) Mampu menjalin relasi interpersonal dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa ada kalanya individu mengalami hambatan dalam proses penyesuaian diri. Faktor yang berpengaruh pada kemampuan individu beradaptasi adalah ketidakmampuan individu mengalami hambatan-hambatan dan mengatasi kegagalan-kegagalan yang terjadi sehingga mengakibatkan ketegangan, rasa frustrasi, konflik, kecemasan, yang akan membuat individu merasa tidak nyaman bila berada pada suatu lingkungan atau kelompok baru.

C. Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah ada perbedaan penyesuaian diri ditinjau dari jenjang kepangkatan pada anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut. Dengan asumsi semakin tinggi jenjang kepangkatan pada anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut maka semakin tinggi penyesuaian dirinya, sebaliknya semakin rendah jenjang kepangkatan pada anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut maka semakin rendah pula penyesuaian dirinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel sebagai berikut :

1. Variabel Tergantung : Penyesuaian Diri
2. Variabel Bebas : Jenjang Kepangkatan
3. Variabel Kontrol : Anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut

B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Penyesuaian Diri

Penyesuaian diri adalah kemampuan seseorang dalam menghadapi tuntutan-tuntutan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri individu sehingga tercapai kesesuaian antara individu dengan lingkungan demi memenuhi kebutuhan diri dengan baik.

2. Jenjang Kepangkatan

Jenjang kepangkatan adalah Golongan-golongan jabatan yang terdapat dalam struktur organisasi kepolisian.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu ciri atau sifat yang sama (Hadi, 2000) dari populasi ini lalu diambil contoh atau sampel yang mewakili populasi. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah

anggota Polri yang bertugas di Direktorat Sabhara Polda Sumut yang berpangkat Bripda sebanyak 180 personil dan yang berpangkat Briptu sebanyak 27 personil, jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 207 personil.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 orang maka sampel yang di ambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 orang maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sampel dalam penelitian ini adalah anggota Polri yang bertugas di Direktorat Sabhara Polda Sumut yang berpangkat Bripda sebanyak 30 personil dan yang berpangkat Briptu sebanyak 27 personil. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 personil.

3. Teknik Sampel

Teknik sampel dalam penelitian ini adalah teknik Purposive Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan dan ciri-ciri yang sudah ditentukan. Sampel ini harus benar-benar mewakili populasinya, untuk itu sampel yang dipilih harus memiliki ciri yang sama dengan populasinya, yakni :

- a. Anggota Polri yang Berpangkat Bripda dan Briptu (laki-laki);
- b. Masa Dinas minimal 1 tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan skala.

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip dan sebagainya. Metode ini dipergunakan untuk menghimpun berbagai informasi atau data-data yang diperlukan dalam penelitian.

2. Skala

Menurut Azwar (2007), skala dianggap sebagai alat pengumpulan data yang tepat karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan. Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Penyesuaian Diri.

E. Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan, oleh karena itu harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan reliabilitas alat ukur. Alasannya adalah kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu hasil penelitian. Dengan demikian suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian haruslah memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat tersebut tidak menyesatkan hasil pengukuran dari kesimpulan yang didapat (Azwar, 2007).

1. Validitas

Definisi validitas tes atau validitas alat ukur yang sudah klasik adalah sejauh mana alat tes itu dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/7/23

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

Access From (Repository.uma.ac.id) 25/7/23

(Suryabrata, 2000). Ukuran menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument, suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Proses validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana butir soal menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Secara singkat validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang seharusnya diukur) dan kecermatan (dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan subjek yang lain) alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2002). Artinya, sejauh mana skala itu mampu mengukur atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan Konsistensi internal.

Menguji validitas alat ukur perlu kriteria pembandingan, yaitu kriteria luar dan kriteria dalam. Kriteria luar adalah pembandingan yang berasal dari luar, sedangkan kriteria dalam adalah pembandingan dari dalam. Pada penelitian ini menggunakan pembandingan dari dalam instrument itu sendiri, dengan cara mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Anava satu jalur*.

Tingkat pengukuran validitas untuk setiap item dapat diterima bila r hitung $\geq r$ tabel. Adapun nilai koefisien korelasi (r) antara 0,8 - 1,0 adalah sangat tinggi, $r = 0,6 - 0,8$ adalah tinggi, $r = 0,4 - 0,6$ adalah cukup, $r = 0,2 - 0,4$ adalah rendah (Arikunto, 2010).

Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total (penjumlahan seluruh skor item). Rumus untuk menghitungnya adalah :

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

X_i = Jumlah skor item

Y_i = Jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah responden

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tes tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh keajegan (konsisten) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Suryabrata, 2000).

Reliabilitas pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis varians Alpha cronbach's (Azwar, 2007).

Menurut Ghozali (2006), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator pengukuran reliabilitas

menurut Sekaran (2005), yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut : Jika alpha atau r hitung :

- a. Jika alpha atau r hitung 0,8-1,0 maka Reliabilitas baik.
- b. Jika alpha atau r hitung 0,6-0,799 maka Reliabilitas diterima.
- c. Jika alpha atau r hitung kurang dari 0,6 maka Reliabilitas kurang baik.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{S^2}{S^2 - 1} \left(\frac{S^2 - \sum S_j^2}{S^2} \right)$$

Untuk rumus tersebut :

k = Banyaknya Pertanyaan

S_j^2 = Nilai Varians Jawaban Item ke-j

S^2 = Nilai Varians Skor Total

Untuk analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

F. Analisis Data

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis secara statistik dengan menggunakan Independent Samples T Test. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel yang tidak berhubungan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisa penelitian mengenai Perbedaan Penyesuaian Diri ditinjau dari Jenjang Kepangkatan pada Anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

A. Simpulan

1. Dari hasil analisa disimpulkan bahwa Kepangkatan responden masing-masing Bripda sebanyak 30 orang (52,6%) dan Briptu yaitu sebanyak 27 orang (47,4%).
2. Dari hasil analisa disimpulkan bahwa untuk masa dinas responden terbanyak adalah kelompok masa dinas 3 tahun yaitu sebanyak 19 orang (33,3%), selanjutnya kelompok masa dinas responden termuda adalah kelompok masa dinas 7 tahun sebanyak 1 orang (1,8%). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas masa dinas responden berumur antara 3 tahun.
3. Dari hasil analisa disimpulkan bahwa ada perbedaan penyesuaian diri ditinjau dari jenjang kepangkatan pada anggota Polri di Direktorat Sabhara Polda Sumut, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,848 > 1.67469$) dan $P\ value$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak.

B. Saran

1. Berhubungan dengan perbedaan penyesuaian diri, maka untuk meningkatkan pemahaman tentang adanya perbedaan penyesuaian diri

akbar Admin: Perbedaan jenjang kepangkatan, Direktorat Sabhara Polda

Sumut perlu memberikan pemahaman yang lebih dalam lagi terutama dalam hal adanya perbedaan penyesuaian diri akibat adanya perbedaan jenjang kepangkatan.

2. Disarankan kepada anggota Polri sebaiknya dapat memahami adanya perbedaan penyesuaian diri sebagai akibat adanya perbedaan jenjang kepangkatan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, 2011. *Penyesuaian Diri Remaja Di Sekolah*. Artikel
- Amril Amarullah (4 February 2012). *"Polwiltabes Surabaya Diubah Jadi Polrestabes"*.news.viva.co.id. Diakses tanggal 22 November 2012.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, adisi 2, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Desmita, 2009. *Psikologi Perkembangan*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Filzaaa, 2012. *Penegakan Hukum Di Indonesia*. Artikel
- Gerungan W. 2002. *Psikologi Sosial*. Bandung: Refika aditama
- Gunarsa, S, D. 2000. *Psikologi Remaja*. Jakarta : Penerbit Gunung Mulia.
- Ghufron & Rini, 2011. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hurlock B.E, 2007. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Karimah, 2008. *Penyesuaian Sosial Siswa Pra Sekolah Ditinjau Dari Persepsi Ibu dan Ayah Fakultas Psikologi Universitas muhammadiyah surakarta*
- Kartini Kartono, 2002. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Maharani, 2015. *Penerimaan Diri Pada Transgender*. Artikel
- Nofiana Sari, 2010. *Pengaruh rasa percaya diri dan penyesuaian diri terhadap kemampuan berinteraksi social siswa kelas X di SMK Negeri 2 Pacitan*. Skripsi tidak diterbitkan. Madiun: BK FIP IKIP PGRI Madiun
- Philip Parera (3 Januari 2001). *"Polri Ganti Sebutan Tanda Kepangkatan"*. Tempo Interaktif. Diakses tanggal 25 April 2015.

- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Sobur, 2003. *Psikologi Umum*. Bandung : Pustaka Setia
- Suryawan, 2012. *Psikologi Perkembangan*, Psikologi sosial
- Wicaksono, 2012. *Revitalisasi Sumber Daya Manusia Polri Untuk Sinergitas Kinerja Dalam Integrated Criminal Justice System*. Makara, Sosial Humaniora, Vol. 16, NO. 2, Desember 2012: 135-149
- Wijaya, N.2007. *Hubungan Antara Keyakinan Diri Akademik Dengan Penyesuaian Diri Siswa Tahun Pertama Sekolah Asrama SMA Pangudi Luhur Van Lith Muntilan*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Yudho Winarto (25 July 2012). "*Jumlah personel Polri akan ditambah besar-besaran*". kontan.co.id. Diakses tanggal 8 November 2012.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang *Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Penggunaan Kekuatan Dalam Tindakan Kepolisian
- Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010 tentang *Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Daerah*.