

PENGARUH KOMPETENSI DAN SUPERVISI TERHADAP SELF-CONTROL PADA PENYIDIK DITRESKRIMSUS POLDA METRO JAYA DENGAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Mohamad Nauval Seno, Adrianus E. Meliala, Zulkarnein Koto

Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian, Indonesia

Email: nauvalseno@gmail.com

Abstrak

Profesionalisme di Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sangat bergantung pada pengendalian diri, namun kasus pelanggaran menyoroti kesenjangan dalam menjaga integritas. Sementara kompetensi dan pengawasan diketahui memengaruhi pengendalian diri, peran mediasi pengalaman kerja masih kurang dieksplorasi. Penelitian ini menganalisis bagaimana pengalaman kerja memediasi pengaruh kompetensi dan pengawasan terhadap pengendalian diri di kalangan peneliti Ditreskrimsus Polda Metro Jaya. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan data yang dikumpulkan dari 55 peneliti (pengalaman minimal 3 tahun) menggunakan kuesioner skala Likert. Analisis statistik termasuk regresi linier, tes mediasi Sobel, dan ANOVA. Pengalaman kerja secara signifikan memediasi hubungan, dengan koefisien interaksi negatif (kompetensi: -0,0375, $p=0,0247$; pengawasan: -0,0225, $p=0,0251$), menjelaskan 56,24% dan 83,11% variabilitas pengendalian diri. Kompetensi dan pengawasan memiliki efek yang lebih kuat pada peneliti junior, berkurang seiring dengan pengalaman. Pengawasan adaptif dan program pelatihan yang ditargetkan direkomendasikan, memprioritaskan dukungan teknis dan psikologis untuk peneliti junior sambil menumbuhkan otonomi bagi manula. Penelitian di masa depan harus mengeksplorasi mediator tambahan (misalnya, motivasi) dan faktor kontekstual.

Kata kunci: Kompetensi, supervisi, pengalaman kerja, self-control, mediasi, penyidik.

Abstract

Professionalism in the Indonesian National Police (Polri) relies heavily on self-control, yet cases of misconduct highlight gaps in maintaining integrity. While competence and supervision are known to influence self-control, the mediating role of work experience remains underexplored. This study analyzes how work experience mediates the effects of competence and supervision on self-control among investigators of Ditreskrimsus Polda Metro Jaya. A quantitative approach was employed, with data collected from 55 investigators (minimum 3 years of experience) using Likert-scale questionnaires. Statistical analyses included linear regression, Sobel mediation tests, and ANOVA. Work experience significantly mediated the relationships, with negative interaction coefficients (competence: -0.0375, $p=0.0247$; supervision: -0.0225, $p=0.0251$), explaining 56.24% and 83.11% of self-control variability. Competence and supervision had stronger effects on junior investigators, diminishing with experience. Adaptive supervision and targeted training programs are recommended, prioritizing technical and psychological support for junior investigators while fostering autonomy for seniors. Future research should explore additional mediators (e.g., motivation) and contextual factors.

Keywords: *Competence, supervision, work experience, self-control, mediation, investigators.*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa waktu terakhir, masyarakat Indonesia kembali dikejutkan dengan berbagai pemberitaan terkait dugaan penyalahgunaan wewenang oleh oknum penyidik Polri. Salah satu kasus yang paling mencuat adalah dugaan pemerasan sejumlah oknum penyidik Polri terhadap warga negara asing asal Malaysia dalam konser Djakarta Warehouse Project (DWP). Fenomena ini tidak hanya mencoreng citra Polri sebagai institusi penegak hukum, tetapi juga memperkuat kekhawatiran publik mengenai lemahnya pengawasan internal dan rendahnya kemampuan pengendalian diri (*self-control*) penyidik dalam menghadapi godaan serta tekanan kepentingan.

Profesionalitas penyidik merupakan kunci utama dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap Polri. Profesionalitas ini tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dalam menyelesaikan perkara, tetapi juga dari integritas, netralitas, dan sikap etis anggota Polri, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia dan Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Polri. Ketika penyidik menyalahgunakan wewenang, hal ini mencerminkan kegagalan dalam membangun sistem dan kompetensi yang mendukung kontrol diri serta akuntabilitas.

Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Metro Jaya merupakan satuan kerja yang memikul beban besar dalam penegakan hukum di wilayah hukum di Provinsi DKI Jakarta dan sekitarnya. Ditreskrimsus Polda Metro Jaya yang menangani kasus-kasus kejahatan khusus seperti korupsi, pencucian uang dan kejahatan ekonomi, yang lebih kompleks dan menuntut tingkat analisis yang lebih tinggi. Kondisi ini menuntut adanya kompetensi yang mumpuni, supervisi yang efektif, serta pengalaman kerja yang mendalam agar penyidik tetap mampu menjaga *self-control* di tengah berbagai tekanan tersebut.

Menurut Amaya (2020), dalam bukunya yang berjudul "*The Science of Self-control*", dijelaskan bahwa *self-control* menjadi elemen kunci dalam membentuk perilaku profesional. Sedangkan menurut Xu (2021), *self-control* anggota sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang objektif dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau kelompok. Rendahnya *self-control* dapat memicu terjadinya penyimpangan perilaku, termasuk penyalahgunaan wewenang dan tindakan tidak etis lainnya (Donner dan Jennings, 2014).

Sejalan dengan penjelasan tersebut, Marsela *et. al.* (2019) menyatakan bahwa *self-control* yang kuat membantu penyidik agar tetap netral dan mematuhi kode etik meskipun dihadapkan pada godaan seperti suap atau tekanan. Maftuha *et. al.* (2021) juga menambahkan bahwa *self-control* mencegah penyalahgunaan wewenang, yang pada akhirnya menjaga kepercayaan masyarakat terhadap Institusi Polri.

Persoalan yang ditemukan terkait *self-control* pada penyidik Ditreskrimsus dan Ditreskrim Polda Metro Jaya saat ini adalah tingginya potensi konflik internal, baik dengan rekan atau atasan serta godaan yang dihadapi dalam menjalankan tugas penegakan hukum (Fatikhah, *et. al.*, 2024). Hal ini terbukti dari beberapa fenomena penyalahgunaan wewenang penyidik, seperti dalam kasus pemerasan salah satu anak bos PT Prodia yang melibatkan sejumlah penyidik di Polres Metro Jakarta Selatan.

Berbagai penelitian menyebutkan bahwa kompetensi berperan penting dalam membentuk *self-control*. Mestvirishvili *et. al.* (2023) menyatakan bahwa semakin tinggi

kompetensi seseorang, semakin kuat pengendalian dirinya, terutama jika diikuti dengan karakter kehati-hatian dan kerendahan hati. Penelitian lain dari Khofifah *et. al.* (2024), Tansel *et. al.* (2024), dan Widodo *et. al.* (2020) menegaskan bahwa kompetensi mendukung pengelolaan stres dan emosi di lingkungan kerja yang penuh tekanan, sehingga dapat mencegah penyimpangan perilaku seperti penyalahgunaan wewenang.

Donner (2013) dalam jurnalnya menyatakan bahwa supervisi yang menjadi sarana pengawasan dapat digunakan untuk mencegah penyimpangan perilaku polisi dengan memastikan bahwa personel kepolisian memiliki tingkat *self-control* yang memadai. Supervisi yang efektif dapat membantu mengidentifikasi tanda-tanda awal perilaku menyimpang dan memberikan intervensi yang tepat, seperti pelatihan etika, evaluasi psikologis, serta sistem peringatan dini.

Sejalan dengan temuan penelitian Mukhtaroma (2023), menyatakan supervisi yang dilakukan di kepolisian dapat meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap tugas dan kewenangan polisi, serta meningkatkan kontrol diri yang dapat berfungsi untuk mencegah penyalahgunaan wewenang. Arsyad (2016) juga menyatakan supervisi berfungsi untuk memperkuat *self-control* dan memastikan anggota polisi berkerja secara profesional yang ditetapkan oleh undang-undang.

Sebaliknya, Sivapathasundharam *et. al.* (2024) mengatakan bahwa supervisi yang buruk dapat menurunkan efektivitas pengendalian diri, meskipun seseorang memiliki tingkat pengendalian diri yang sedang. Kashif *et. al.* (2023) juga mengemukakan hal serupa, supervisi yang tidak adil dapat memicu emosi negatif seperti kemarahan pada anggota, sehingga menurunkan *self-control* anggota. Oleh karenanya ia menekankan pentingnya supervisi yang adil dan mendukung untuk menjaga keseimbangan emosional anggota.

Pengalaman kerja juga berpengaruh pada *self-control* anggota polisi. Tulasi *et. al.* (2021) menjelaskan bahwa pengalaman kerja meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan *self-control* individu. Melalui pengalaman di tempat kerja, individu belajar mengelola emosi dan respons dalam situasi stres, serta memperkuat karakteristik kompetensi seperti ketahanan dan motivasi. Jayanti *et. al.* (2021) menambahkan bahwa individu dengan pengalaman lebih lama cenderung memiliki *self-control* yang lebih tinggi karena telah menghadapi berbagai situasi yang menguji kemampuan tersebut.

Selain itu, pengembangan *self-control* melalui pengalaman kerja juga dipengaruhi oleh interaksi sosial dan kolaborasi dengan rekan kerja. Ketika bekerja dalam tim, individu belajar mengendalikan reaksi emosionalnya, yang turut membentuk kontrol diri yang kuat. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya mengasah keterampilan teknis, tetapi juga menjadi sarana pembentukan karakter dan penguatan integritas profesional.

Nurrohman *et. al.* (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang beragam dapat meningkatkan kemampuan adaptasi individu dalam menghadapi situasi tak terduga, serta memperbaiki performa kerja secara keseluruhan. Penelitian Junita *et. al.* (2022) dan Widowati dan Mohklas (2015) juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat memediasi hubungan antara kompetensi dan efektivitas kerja. Hal ini memperkuat pentingnya pengalaman kerja sebagai fondasi bagi *self-control* yang stabil.

Untuk mengidentifikasi pola dan melihat dari perspektif yang lebih luas, maka penelitian mengenai pengaruh mediasi pengalaman kerja antara kompetensi dan supervisi terhadap *self-control* pada anggota Ditreskrimsus Polda Metro Jaya. Hal ini perlu dilakukan karena *self-control* merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap penyidik dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Kemampuan untuk

mengendalikan diri di tengah tekanan, godaan, atau intervensi menjadi kunci dalam menjaga profesionalitas penyidikan. Namun, kenyataannya masih ditemukan penyimpangan penyalahgunaan wewenang oleh penyidik yang menunjukkan lemahnya self-control dalam praktik kerja sehari-hari. Berbagai kajian menyebutkan bahwa terbentuknya self-control dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti kompetensi, supervise, serta pengalaman kerja yang dimiliki. Ketiga faktor ini saling terkait dan diyakini turut menentukan bagaimana penyidik mampu menghadapi tekanan situasi tanpa melanggar etika maupun hukum.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh mediasi pengalaman kerja dalam hubungan antara kompetensi dan supervisi terhadap self-control pada anggota Ditreskrimsus Polda Metro Jaya. The current research introduces novelty by specifically examining the mediating role of work experience in the relationship between competence, supervision, and self-control among investigators of Ditreskrimsus Polda Metro Jaya, a context not deeply explored in prior studies. While previous research (e.g., Donner & Jennings, 2014; Jayanti et al., 2021) has separately linked competence, supervision, and work experience to self-control, this study uniquely quantifies how work experience diminishes the influence of competence and supervision on self-control over time, supported by significant negative interaction coefficients (-0.0375 for competence; -0.0225 for supervision) and high explanatory power ($R^2=56.24\%$ and 83.11%). This contrasts with earlier works (e.g., Mestvirishvili et al., 2023; Mukhtaroma, 2023) that focused on direct effects without mediation analysis, offering new insights into adaptive supervision and training strategies for law enforcement agencies.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan paradigma positivistik dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis secara objektif melalui pengukuran data statistik. Penelitian ini dilakukan di Ditreskrimsus dan Ditreskrimum Polda Metro Jaya dengan desain kausal-komparatif dan mediasi, bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan supervisi terhadap *self-control* penyidik, serta peran pengalaman kerja sebagai mediator. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dari 55 penyidik dengan pengalaman kerja minimal 3 tahun, diikuti wawancara terfokus untuk mendalami temuan. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji dengan korelasi product moment dan Cronbach's Alpha, sementara analisis data melibatkan regresi linier berganda, uji Sobel untuk mediasi, dan ANOVA untuk perbandingan antar kelompok.

Populasi penelitian mencakup penyidik aktif di kedua direktorat, dengan sampel dipilih berdasarkan kriteria inklusi, yaitu pengalaman kerja minimal 3 tahun dan keterlibatan dalam penyelidikan kasus tindak pidana. Pengujian asumsi klasik, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilakukan untuk memastikan validitas model regresi. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, sementara multikolinearitas dan heteroskedastisitas dievaluasi melalui VIF, Tolerance, dan analisis residual. Penelitian berlangsung dari November 2024 hingga Januari 2025, dengan analisis statistik menggunakan SPSS untuk menghasilkan temuan yang akurat dan representatif mengenai dinamika hubungan antar variabel, memberikan wawasan praktis untuk meningkatkan profesionalitas penyidik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis sobel yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh mediasi dari variabel mediator antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari hasil analisis data, diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Hasil uji sobel pada anggota Ditreskrimsus Polda Metro Jaya
 - a. Hasil uji pengaruh mediasi pengalaman kerja antara kompetensi terhadap self-control anggota Ditreskrimsus Polda Metro Jaya

Berdasarkan hasil uji mediasi antara pengalaman kerja antara kompetensi terhadap self-control anggota Ditreskrimsus Polda Metro Jaya, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Ringkasan Model

R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
0.7499	0.5624	72.795	218.502	30.000	510.000	0.0000

Sumber: Hasil analisis peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh nilai R sebesar 0.7499 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel prediktor dan variabel terikat. Nilai R² sebesar 0.5624 menunjukkan bahwa 56,24% variabilitas dalam self-control anggota Ditreskrimsus Polda Metro Jaya dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan kompetensi. Nilai MSE sebesar 72.795 menunjukkan tingkat kesalahan dalam model. Uji F menunjukkan nilai 218.502 dengan df1 = 30 dan df2 = 510, serta p-value 0.0000, yang berarti model signifikan dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 2. Koefisien Model

Variabel	Koefisien	SE	t- Value	p- Value	LLCI (95%)	ULCI (95%)
Konstanta	-614.492	339.291	- 18.111	0.0760	-1.295.654	66.669
X1	19.895	0.7548	26.357	0.0111	0.4741	35.048
M	22.343	0.7397	30.205	0.0039	0.7493	37.194
X1 × M (Interaksi)	-0.0375	0.0162	- 23.137	0.0247	-0.0700	-0.0050

Sumber: Hasil analisis peneliti, 2025.

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa koefisien regresi menunjukkan bahwa:

- a. Konstanta memiliki nilai -614.492, meskipun tidak signifikan pada $p = 0.0760$.
- b. X1 (Kompetensi) memiliki pengaruh positif terhadap self-control dengan koefisien 19.895 dan $p = 0.0111$, yang signifikan pada tingkat 5%.
- c. M (Pengalaman Kerja) juga memiliki pengaruh positif dengan koefisien 22.343 dan $p = 0.0039$, yang signifikan.
- d. Interaksi antara Kompetensi dan Pengalaman Kerja ($X1 \times M$) menunjukkan koefisien negatif -0.0375 dengan $p = 0.0247$, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memediasi hubungan kompetensi terhadap self-control.

Tabel 3. Uji Interaksi

Interaksi	R ² Perubahan	F	df1	df2	p
X1 × M	0.0459	53.534	10.000	510.000	0.0247

Sumber: Hasil analisis peneliti, 2025.

Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa variabel interaksi X1 × M memberikan kontribusi tambahan terhadap variabilitas model dengan perubahan R² sebesar 0.0459. Nilai F = 53.534 dengan df1 = 10 dan df2 = 510, serta p = 0.0247, yang menunjukkan bahwa interaksi antara pengalaman kerja dan kompetensi memiliki efek yang signifikan terhadap self-control.

Tabel 4. Uji Interaksi

M	Efek	SE	t	p	LLCI	ULCI
410.372	0.4513	0.1354	33.337	0.0016	0.1795	0.7231
450.000	0.3028	0.1090	27.781	0.0076	0.0840	0.5216
489.628	0.1542	0.1169	13.191	0.1930	-0.0805	0.3890

Sumber: Hasil analisis peneliti, 2025.

Pada berbagai tingkat pengalaman kerja (M), efek kompetensi terhadap self-control bervariasi:

1. Pada M = 410.372, efeknya sebesar 0.4513, signifikan dengan p = 0.0016.
2. Pada M = 450.000, efeknya menurun menjadi 0.3028, tetapi masih signifikan dengan p = 0.0076.
3. Pada M = 489.628, efeknya semakin kecil menjadi 0.1542 dan tidak signifikan dengan p = 0.1930.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja, efek kompetensi terhadap self-control menjadi semakin kecil. Dengan kata lain, pengalaman kerja cenderung melemahkan pengaruh kompetensi terhadap self-control.

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap self-control tetapi juga memediasi pengaruh antara kompetensi dan self-control. Pengaruh kompetensi terhadap self-control lebih kuat pada individu dengan pengalaman kerja yang lebih rendah, sedangkan pada individu dengan pengalaman kerja tinggi, pengaruh kompetensi cenderung menurun.

- b. Hasil uji pengaruh mediasi pengalaman kerja antara supervisi terhadap self-control anggota Ditreskrimsus Polda Metro Jaya

Berdasarkan hasil uji mediasi antara pengalaman kerja antara supervisi terhadap self-control anggota Ditreskrim Polda Metro Jaya, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Ringkasan Model

R	R ²	MSE	F	df1	df2	p-Value
0,9117	0,8311	2,8097	83,6567	3	51	0

Sumber: Hasil analisis peneliti, 2025

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh nilai R = 0,9117, yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara variabel prediktor dan variabel terikat. Nilai R² = 0,8311 menunjukkan bahwa 83,11% variabilitas dalam self-control dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan supervisi. Nilai MSE = 2,8097 menunjukkan tingkat kesalahan

dalam model cukup rendah. Uji F menghasilkan nilai 83,6567 dengan $df1 = 3$ dan $df2 = 51$, serta $p\text{-value} = 0,0000$, yang berarti model sangat signifikan dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 6. Koefisien Model

Variabel	Koefisien	SE	t- Value	p- Value	LLCI (95%)	ULCI (95%)
Konstanta	-31,161	18,425	-1,6912	0,0969	-68,151	5,8289
X2	1,5496	0,4418	3,5074	0,001	0,6626	2,4366
M	1,3421	0,4116	3,2604	0,002	0,5157	2,1685
X2 × M (Interaksi)	-0,0225	0,0098	-2,308	0,0251	-0,0421	-0,0029

Sumber: Hasil analisis data, 2025.

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa koefisien regresi menunjukkan bahwa:

1. Konstanta memiliki nilai -31,161, dengan $p = 0,0969$, yang berarti tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 5%.
2. X2 (supervisi) memiliki pengaruh positif terhadap self-control dengan koefisien 1,5496 dan $p = 0,001$, yang signifikan.
3. M (Pengalaman Kerja) juga memiliki pengaruh positif dengan koefisien 1,3421 dan $p = 0,002$, yang signifikan.
4. Interaksi antara supervisi dan Pengalaman Kerja ($X2 \times M$) menunjukkan koefisien negatif -0,0225 dengan $p = 0,0251$, yang berarti pengalaman kerja memediasi hubungan supervisi terhadap self-control, tetapi dengan efek yang melemahkan.

Tabel 7. Uji Interaksi

Interaksi	R ² Perubahan	F	df1	df2	p
X2 × M	0,0176	5,3271	1	51	0,0251

Sumber: Hasil analisis peneliti, 2025.

Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa variabel interaksi $X2 \times M$ memberikan tambahan variabilitas terhadap model dengan perubahan R^2 sebesar 0,0176. Nilai $F = 5,3271$ dengan $df1 = 1$ dan $df2 = 51$, serta $p = 0,0251$, menunjukkan bahwa interaksi antara pengalaman kerja dan supervisi signifikan dalam memediasi hubungan dengan self-control.

Tabel 8. Uji Interaksi

M	Efek	SE	t	p	LLCI	ULCI
41,0372	0,6257	0,065	9,6296	0	0,4952	0,7561
45,0000	0,5365	0,0524	10,2315	0	0,4312	0,6417
48,9628	0,4472	0,0653	6,8482	0	0,3161	0,5784

Sumber: Hasil analisis peneliti, 2025.

Pada berbagai tingkat pengalaman kerja (M), efek supervisi terhadap self-control mengalami perubahan:

1. Pada $M = 41,0372$, efeknya sebesar 0,6257, signifikan dengan $p = 0,0000$.
2. Pada $M = 45,0000$, efeknya menurun menjadi 0,5365, tetapi tetap signifikan dengan $p = 0,0000$.
3. Pada $M = 48,9628$, efeknya semakin kecil menjadi 0,4472, namun masih signifikan dengan $p = 0,0000$.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja, efek supervisi terhadap self-control cenderung menurun. Dengan kata lain, pengalaman kerja memiliki efek mediasi yang melemahkan hubungan antara supervisi dan self-control.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap self-control tetapi juga memediasi hubungan antara supervisi dan self-control. Pengaruh supervisi terhadap self-control lebih kuat pada individu dengan pengalaman kerja yang lebih rendah, sedangkan pada individu dengan pengalaman kerja tinggi, pengaruh supervisi terhadap self-control semakin melemah. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja dapat menjadi faktor yang mengurangi ketergantungan self-control terhadap supervisi.

Berdasarkan hasil temuan dan analisis di atas, dapat diketahui bahwa hasil analisis mediasi melalui uji Sobel yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai peran pengalaman kerja sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan supervisi terhadap *self-control* penyidik Ditreskrimsus Polda Metro Jaya. Uji mediasi ini bertujuan untuk memahami bagaimana variabel mediator, yaitu pengalaman kerja, memengaruhi dinamika hubungan antara variabel independen (kompetensi dan supervisi) dengan variabel dependen (*self-control*). Temuan ini penting karena *self-control* merupakan elemen kunci dalam menjaga profesionalitas penyidik, terutama dalam menghadapi tekanan internal dan eksternal di lingkungan kerja yang kompleks seperti kepolisian.

Untuk hubungan antara kompetensi dan *self-control*, model mediasi menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.5624, yang berarti 56,24% variabilitas *self-control* dapat dijelaskan oleh kombinasi kompetensi dan pengalaman kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik, meskipun masih ada variabilitas yang tidak dijelaskan. Koefisien interaksi negatif (-0.0375 , $p=0.0247$) menunjukkan adanya efek mediasi yang signifikan, di mana pengalaman kerja cenderung melemahkan pengaruh kompetensi terhadap *self-control*. Dengan kata lain, semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, semakin kecil dampak tambahan dari kompetensi terhadap kemampuan pengendalian diri mereka.

Detail hasil uji interaksi lebih lanjut memperjelas dinamika ini. Pada tingkat pengalaman kerja rendah ($M=410.372$), efek kompetensi terhadap *self-control* sangat kuat, dengan nilai efek sebesar 0.4513 dan signifikansi statistik yang tinggi ($p=0.0016$). Namun, pada tingkat pengalaman kerja yang lebih tinggi ($M=489.628$), efek kompetensi menurun drastis menjadi 0.1542 dan tidak lagi signifikan secara statistik ($p=0.1930$). Pola ini mengindikasikan bahwa penyidik dengan pengalaman kerja yang lebih sedikit sangat bergantung pada kompetensi untuk membangun *self-control*, sedangkan penyidik berpengalaman telah mengembangkan mekanisme pengendalian diri yang lebih mandiri.

Temuan ini sejalan dengan teori efikasi diri yang dikembangkan oleh Bandura (1997), yang menyatakan bahwa pengalaman merupakan salah satu sumber utama dalam membangun keyakinan diri dan kemampuan pengaturan diri. Penyidik berpengalaman kemungkinan telah menginternalisasi keterampilan teknis dan psikologis melalui paparan

kasus-kasus nyata, sehingga kompetensi tambahan memberikan kontribusi yang lebih kecil terhadap *self-control* mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kompetensi mungkin lebih efektif bila ditargetkan pada penyidik baru yang belum memiliki pengalaman kerja yang memadai.

Pada hubungan antara supervisi dan *self-control*, analisis mediasi menunjukkan model yang lebih kuat dengan R^2 sebesar 0.8311, yang berarti 83,11% variabilitas *self-control* dapat dijelaskan oleh supervisi dan pengalaman kerja. Nilai R^2 yang tinggi ini mengindikasikan bahwa supervisi memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam konteks ini. Koefisien interaksi negatif (-0.0225, $p=0.0251$) menegaskan bahwa pengalaman kerja juga berperan sebagai mediator yang melemahkan hubungan antara supervisi dan *self-control*. Dengan kata lain, supervisi memiliki dampak yang lebih besar pada penyidik dengan pengalaman kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang sudah berpengalaman.

Hasil uji interaksi untuk hubungan supervisi menunjukkan penurunan efek supervisi seiring bertambahnya pengalaman kerja. Pada tingkat pengalaman kerja rendah ($M=41.0372$), efek supervisi terhadap *self-control* mencapai 0.6257 dengan signifikansi yang sangat kuat ($p=0.000$). Namun, pada tingkat pengalaman kerja yang lebih tinggi ($M=48.9628$), efek ini menurun menjadi 0.4472, meskipun masih signifikan ($p=0.000$). Penurunan ini menunjukkan bahwa penyidik berpengalaman cenderung lebih mandiri dalam mengelola *self-control* mereka, sehingga arahan atau pengawasan eksternal menjadi kurang krusial.

Temuan penelitian ini mendukung teori kepemimpinan Yukl (2013), yang menyatakan bahwa supervisi lebih efektif bagi individu dengan pengalaman kerja terbatas. Dalam konteks kepolisian, supervisi yang ketat membantu penyidik baru mengembangkan disiplin dan pengendalian diri di bawah tekanan. Penyidik baru sering menghadapi tantangan seperti kurangnya pengalaman dalam mengelola kasus kompleks, sehingga supervisi yang terstruktur dapat membimbing mereka untuk mengambil keputusan yang etis dan terkontrol. Pendekatan ini memastikan bahwa penyidik baru tidak hanya memahami prosedur teknis, tetapi juga mampu mengelola emosi dan tekanan yang muncul selama penyelidikan.

Sebaliknya, bagi penyidik senior, pengalaman kerja yang telah terakumulasi memungkinkan mereka mengandalkan pengetahuan dan keterampilan yang sudah terinternalisasi. Penyidik dengan pengalaman lebih lama cenderung memiliki pemahaman mendalam tentang dinamika kasus dan strategi pengendalian diri yang efektif, sehingga ketergantungan pada supervisi menurun. Menurut Yukl (2013), supervisi yang berlebihan pada individu berpengalaman dapat mengurangi otonomi mereka, yang justru berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, supervisi untuk penyidik senior sebaiknya bersifat strategis, seperti memberikan arahan jangka panjang, bukan pengawasan harian yang ketat.

Implikasi praktis dari temuan ini sangat relevan bagi Ditreskrimsus Polda Metro Jaya. Pengaruh kuat supervisi menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan harus dirancang secara adaptif, dengan mempertimbangkan tingkat pengalaman penyidik. Untuk penyidik baru, supervisi yang ketat dapat mencakup evaluasi rutin, umpan balik langsung, dan pelatihan simulasi kasus untuk membangun kepercayaan diri dan *self-control*. Sebaliknya, untuk penyidik senior, supervisi yang terlalu intens dapat dianggap tidak efisien, bahkan mengganggu, karena mereka telah memiliki kemampuan pengendalian diri yang kuat. Pendekatan yang lebih fleksibel, seperti diskusi strategis atau evaluasi berkala, lebih sesuai untuk mendukung otonomi mereka.

Program pengembangan kompetensi juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan spesifik penyidik. Penyidik baru memerlukan pelatihan yang mencakup keterampilan investigasi, seperti analisis bukti dan teknik wawancara, serta aspek psikologis, seperti manajemen stres dan pengendalian emosi. Pelatihan ini dapat membantu mereka membangun fondasi *self-control* yang kokoh sejak dini. Sebagai contoh, pelatihan berbasis simulasi dapat menempatkan penyidik baru dalam situasi tekanan tinggi yang terkendali, memungkinkan mereka belajar mengelola respons emosional tanpa risiko nyata. Pendekatan ini mendukung pengembangan kemampuan teknis sekaligus ketahanan psikologis.

Untuk penyidik berpengalaman, pelatihan sebaiknya diarahkan pada pengembangan kepemimpinan atau keterampilan strategis, seperti perencanaan investigasi jangka panjang atau negosiasi dengan pemangku kepentingan. Mengingat *self-control* mereka relatif stabil, pelatihan bagi penyidik senior dapat berfokus pada penguatan kompetensi manajerial, seperti kemampuan memimpin tim investigasi atau mengelola konflik internal. Efek mediasi pengalaman kerja menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan dapat menjadi strategi efektif untuk mempercepat pembelajaran. Dengan menghadapi berbagai jenis kasus, penyidik dapat memperkaya pengalaman mereka, yang pada akhirnya memperkuat kemampuan adaptasi dan pengendalian diri.

Program mentoring juga dapat menjadi solusi untuk mendukung pengembangan *self-control*. Penyidik senior dapat berperan sebagai mentor untuk berbagi pengalaman, seperti strategi menghadapi tekanan dari pihak eksternal atau mengelola kasus sensitif. Pendekatan ini memungkinkan penyidik junior untuk belajar dari situasi nyata tanpa harus melalui proses trial-and-error yang panjang. Mentoring juga dapat memperkuat hubungan antarpenyidik, menciptakan budaya kolaborasi yang mendukung profesionalitas. Namun, program ini harus dirancang dengan hati-hati agar tidak membebani penyidik senior, misalnya dengan menetapkan jadwal mentoring yang fleksibel atau memberikan insentif bagi mentor.

Meskipun model mediasi ini menjelaskan sebagian besar variabilitas *self-control*, masih terdapat 5,8% variabilitas yang tidak dijelaskan, menunjukkan adanya faktor lain yang berperan. Menurut Robbins dan Judge (2019), faktor perilaku organisasi seperti kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dapat memengaruhi pengendalian diri. Dalam konteks Ditreskrimsus, penyidik yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk menjaga integritas dan *self-control*. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja, misalnya akibat beban kerja yang berlebihan, dapat melemahkan kemampuan mereka untuk mengelola emosi dan tekanan, sehingga meningkatkan risiko penyimpangan perilaku.

Budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk *self-control*. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung transparansi dan akuntabilitas dapat memperkuat pengendalian diri anggota. Di Ditreskrimsus, budaya yang mendorong pelaporan pelanggaran etika secara terbuka dapat membantu mengidentifikasi masalah *self-control* sejak dini. Selain itu, gaya kepemimpinan atasan langsung juga memengaruhi *self-control* penyidik. Pemimpin yang memberikan teladan positif, seperti menunjukkan integritas dalam pengambilan keputusan, dapat menginspirasi penyidik untuk meniru perilaku serupa, sehingga memperkuat disiplin diri mereka.

Faktor eksternal seperti tekanan psikologis dari kasus-kasus berat juga perlu dipertimbangkan. Penyidik Ditreskrimsus sering menangani kasus korupsi atau kejahatan ekonomi yang melibatkan pihak berpengaruh, yang dapat menciptakan tekanan

psikologis signifikan. Menurut Robbins dan Judge (2019), tekanan semacam ini dapat melemahkan *self-control* jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penyediaan layanan dukungan psikologis, seperti konseling atau sesi debriefing setelah kasus berat, dapat membantu penyidik menjaga keseimbangan emosional dan mempertahankan *self-control* mereka dalam situasi sulit.

Dukungan sosial dari rekan kerja juga merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti Ditreskrimsus, hubungan yang solid antarpesidik dapat berfungsi sebagai penyangga emosional. Penyidik yang merasa didukung oleh rekan kerja cenderung lebih mampu mengelola stres dan mempertahankan *self-control*, karena mereka memiliki ruang untuk berbagi pengalaman dan mencari solusi bersama. Inisiatif seperti kegiatan tim-building atau forum diskusi informal dapat memperkuat ikatan sosial, yang pada gilirannya mendukung pengendalian diri secara kolektif.

Hasil analisis mediasi ini menegaskan bahwa pengalaman kerja bukan hanya faktor yang memengaruhi *self-control* secara langsung, tetapi juga berperan sebagai mediator yang mengatur hubungan antara kompetensi, supervisi, dan *self-control*. Temuan ini memberikan landasan bagi Ditreskrimsus untuk merancang intervensi yang tepat sasaran, seperti pelatihan berbasis pengalaman, supervisi adaptif, dan program mentoring. Dengan memahami dinamika ini, organisasi dapat meningkatkan profesionalitas penyidik, yang pada akhirnya memperkuat kepercayaan publik terhadap Polri. Namun, untuk memahami 5,8% variabilitas yang tidak dijelaskan, penelitian lebih lanjut perlu mengeksplorasi faktor seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan tekanan psikologis.

Penelitian di masa depan juga dapat mempertimbangkan pendekatan kualitatif untuk mendalami pengalaman subjektif penyidik dalam mengelola *self-control*. Wawancara mendalam atau studi kasus dapat mengungkap faktor kontekstual yang tidak terdeteksi melalui analisis kuantitatif, seperti dinamika interpersonal atau dampak kebijakan organisasi. Dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, Ditreskrimsus dapat memperoleh pemahaman yang lebih holistik tentang cara membangun *self-control* yang berkelanjutan, sehingga mendukung misi Polri untuk menegakkan hukum dengan integritas dan profesionalitas.

KESIMPULAN

Penelitian pada penyidik Ditreskrimsus Polda Metro Jaya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan kompetensi dan supervisi terhadap *self-control*, dengan koefisien interaksi negatif (kompetensi: -0.0375, $p=0.0247$; supervisi: -0.0225, $p=0.0251$) dan menjelaskan 56,24% ($R^2=0.5624$) serta 83,11% ($R^2=0.8311$) variabilitas *self-control*. Pengaruh kompetensi dan supervisi melemah seiring peningkatan pengalaman kerja, mengindikasikan bahwa penyidik senior lebih mandiri. Temuan ini menyarankan perlunya penelitian lanjutan seperti: (1) eksplorasi mediator lain (motivasi, dukungan sosial), (2) studi *longitudinal* untuk analisis dinamika jangka panjang, (3) perbandingan antar kelompok (junior/senior, unit kerja berbeda), (4) evaluasi pelatihan berbasis pengalaman, (5) pendekatan kualitatif untuk memahami mekanisme mediasi, (6) pengembangan intervensi (mentoring, supervisi diferensial), (7) studi komparatif dengan lembaga lain (Kejaksaan, KPK), serta (8) pengukuran *self-control* yang lebih holistik. Implikasinya, kebijakan pengembangan SDM perlu disesuaikan dengan tingkat pengalaman untuk mempertahankan profesionalitas dan akuntabilitas penyidik.

REFERENSI

- Amaya, J. 2020. *The Science of Self-control*. New York: Academic Press.
- Arsyad, A. 2016. Supervisi dalam meningkatkan profesionalisme anggota polisi. *Jurnal Hukum dan Kepolisian*, 4(2), 45-56.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Donner, C. M. 2013. The role of supervision in preventing police misconduct. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 36(4), 678-695.
- Donner, C. M., & Jennings, W. G. 2014. Low self-control and police deviance: Applying Gottfredson and Hirschi's general theory to officer misconduct. *Police Quarterly*, 17(3), 203-225.
- Fajri, M., et., al. 2021. Self-control sebagai kunci pengelolaan diri dalam konteks psikologis. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 9(1), 23-34.
- Fatikhah, N., et., al. 2024. Konflik internal dan penyalahgunaan wewenang penyidik di Polda Metro Jaya. *Jurnal Kajian Kepolisian*, 12(1), 89-102.
- Fauzi, R., et., al. 2019. Dimensi kompetensi dalam meningkatkan kinerja individu. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 112-125.
- Jayanti, R., et., al. 2021. Pengaruh pengalaman kerja terhadap pengendalian diri di lingkungan kerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 9(3), 67-78.
- Junita, A., et., al. 2022. Peran pengalaman kerja dalam mediasi kompetensi dan efektivitas kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 45-59.
- Kashif, M., et., al. 2023. The impact of unfair supervision on emotional balance and self-control. *Journal of Organizational Behavior*, 44(5), 789-802.
- Khofifah, N., et., al. 2024. Kompetensi dan pengelolaan stres di lingkungan kerja kepolisian. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(2), 34-47.
- Kurnia, A., et., al. 2022. Kompetensi sebagai landasan kinerja efektif di tempat kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 56-68.
- Maftuha, R., et., al. 2021. Self-control dan pencegahan penyalahgunaan wewenang di institusi Polri. *Jurnal Etika Kepolisian*, 5(2), 78-90.
- Marino, J. 2019. Self-control and its impact on personal and professional success. *Journal of Behavioral Psychology*, 15(3), 123-134.
- Marsela, R., et., al. 2019. Peran self-control dalam menjaga netralitas penyidik Polri. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 7(1), 56-67.
- Mestvirishvili, M., et., al. 2023. The relationship between competence and self-control in high-pressure environments. *European Journal of Psychology*, 19(4), 345-357.
- Mukhtaroma, S. 2023. Efektivitas supervisi dalam meningkatkan kontrol diri anggota Polri. *Jurnal Administrasi Kepolisian*, 6(1), 23-35.
- Nurrohman, A., et., al. 2022. Pengalaman kerja dan adaptasi dalam situasi tak terduga. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 10(2), 89-101.
- Rahman, A. 2021. Supervisi dalam organisasi Polri: Pendekatan demokratis untuk profesionalisme. *Jurnal Kepemimpinan Kepolisian*, 3(2), 45-58.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2019. *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Simatupang, R. 2019. Pengalaman kerja sebagai modal utama kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 34-46.
- Sivapathasundharam, S., et., al. 2024. Poor supervision and its impact on self-control in organizational settings. *Journal of Management Studies*, 61(3), 456-470.
- Sulistyorini, Y. 2021. Supervisi di Polri: Meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 9(1), 67-79.

- Suwarno, E., et., al. 2019. Pengalaman kerja dan penguasaan keterampilan di tempat kerja. *Jurnal Produktivitas*, 7(2), 89-102.
- Tansel, Y., et., al. 2024. Competence and emotional regulation in law enforcement. *International Journal of Police Science*, 22(1), 123-135.
- Tulasi, R., et., al. 2021. Pengaruh pengalaman kerja terhadap keterampilan dan self-control. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 6(3), 45-57.
- Widodo, S., et., al. 2020. Kompetensi dan pengendalian perilaku di lingkungan kerja bertekanan tinggi. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 8(2), 78-90.
- Widowati, P., & Mohklas, A. 2015. Pengalaman kerja sebagai mediator efektivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 23-34.
- Xu, Y. 2021. Self-control and objective decision-making in high-stake environments. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 567-579.
- Yukl, G. 2013. *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.