

BAB I

PEGANTAR

A. Latar Belakang

Polri merupakan salah satu institusi penegak hukum yang bertugas melindungi dan mengayomi masyarakat. Polri telah menjadi organisasi independen yang dibawah langsung oleh Presiden RI, sehingga peran polri dituntut untuk menjadi organisasi yang mandiri. Hal tersebut membuat perkembangan Polri sebagai pelayan masyarakat dituntut kinerjanya untuk lebih profesional menjalankan perannya. Berdasarkan Undang – Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 pasal 13 bahwa tugas pokok polisi adalah a) memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, b) menegakkan hukum dan c) memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (<https://portal.mahkamahkonstitusi.go.id>).

Menurut penelitian Vesdiawati (2008) kompleksitas dan tuntutan tugas anggota Polisi di lapangan diduga sebagai pemicu yang menyebabkan anggota polisi mudah stres dan frustrasi, bahkan tugas tersebut sering mengundang bahaya bagi anggota polisi sendiri. Selain tingkat ancaman dan resiko pekerjaan sangat tinggi, terkadang polisi harus bekerja selama 24 jam per hari dan tujuh hari dalam seminggu tanpa mengenal hari libur. Stres kerja juga dapat terjadi di lingkungan kerja anggota Polisi yang dituntut untuk selalu berdisiplin tinggi, patuh pada peraturan yang berlaku, tunduk pada perintah atasan, cepat dan tanggap dalam mengatasi berbagai masalah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Joseph dan Nagarajamurthy (2014) yang menyatakan bahwa pekerjaan polisi melibatkan

perlindungan hidup, menjaga keamanan serta properti negara dengan teknik patroli khusus, lalu sebagai penegak hukum dan bertanggung jawab dalam ketertiban negara. Waters dan Ussery (2007) yang menyatakan bahwa pada waktu yang bersamaan polisi juga harus menjaga keamanan masyarakat, menginvestigasi kejahatan dan selain itu para polisi juga harus tetap berhati-hati akan kemungkinan yang dapat mengancam keselamatan. Tantangan dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh anggota polisi dapat menimbulkan rasa tertekan pada polisi. Ketidakmampuan dalam menjawab tuntutan tersebut sangat mungkin menjadi pemicu timbulnya stres kerja. Hal ini penting bagi seorang polisi memiliki kesiapan akan tantangan dalam pekerjaan serta tahan terhadap tekanan, baik dari lingkungan pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya.

Bano (2011) menyatakan bahwa profesi Polisi merupakan salah satu jenis profesi yang mempunyai stres kerja tinggi. Hal ini juga didukung dengan pernyataan Kepala humas Badan Intelijen Pejuang 45 (BIP'45) Lahane Aziz yang menyatakan bahwa hampir setiap tahun pasti ada anggota Kepolisian yang mengalami stres. Adapun akibat stres tersebut berasal dari tekanan ekonomi, gangguan jiwa dan tuntutan dinas semakin berat. Namun, pimpinan Polri tidak pernah memberikan *refreshing* bersama keluarga atau berlibur di suatu tempat (<http://www.intelijenpost.com>). Selaras dengan pernyataan tersebut, Kepala Divisi Humas Mabes Polri Irjen Anton Charliyan menyatakan bahwa pada penelitian internal Polri terdapat 80% anggota polisi merasakan stres akibat beban tugas kerja (<http://nasional.republika.co.id>). Kasus lain yang penyebabnya tidak lain stres yaitu yang dialami oleh anggota polisi yang melakukan penembakan kepada AKBP Pamudji yang tewas di tangan anak buahnya, Brigadir Susanto di Mapolda Metro Jaya, Selasa 18 Maret 2014 malam (<http://news.liputan6.com>).

Menurut hasil wawancara dengan bagian SDM Polda DIY menyatakan bahwa polisi secara umum tentu memiliki beban yang berbeda-beda dalam pekerjaannya, namun tidak semua polisi memiliki beban kerja yang berlebih. Hal tersebut dikarenakan anggota polisi sendiri dibeda-bedakan penempatannya sesuai dengan bidang yang dikuasai, salah satu contoh bagian-bagian dalam polisi sendiri dalam unsur pelaksana tugas pokok yaitu satuan Lantas, Intel, Brimobda, Reskrimsus, Sabhara, dan lain-lain. Menurut hasil wawancara dengan narasumber, Sabhara (Samapta Bhayangkara) merupakan bagian yang memiliki tuntutan tugas yang paling banyak dibandingkan dengan departemen-departemen lainnya dalam polisi. Satuan Sabhara (Samapta Bhayangkara) mengemban tugas sebagai personil dan operasional dimana salah satu contoh tugas Sabhara yaitu melaksanakan turjawali (pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patoli) dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, obyek vital, penanganan tipiring (tindak pidana ringan), pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan, ketertiban masyarakat, pengamanan markas dan TPTKP (Tindak Pertama Tempat Kejadian Perkara) (<http://www.polrestasamarinda.com>). Tidak hanya tuntutan kerja yang banyak namun ketegangan dalam bekerja baik di lapangan atau di kantor, menumpuknya pekerjaan yang setiap harinya diberikan oleh atasan, padatnya tugas di lapangan, terkadang adanya jam lembur malam yang tidak ada batasan waktu, tambahan-tambahan tugas yang diberikan secara mendadak, ditambah adanya permasalahan dari rumah yang dibawa-bawa ke tempat kerja. Situasi-situasi lain yang dapat menimbulkan stres bagi anggota sabhara sendiri yaitu anggota sabhara banyak melakukan pekerjaan yang diluar dari pekerjaannya dimana anggota sabhara membantu divisi-divisi lain dalam menyelesaikan tugasnya sebagai

contoh, anggota sabhara membantu satuan lintas dalam ketertiban lalu lintas, anggota sabhara membantu satuan intel dalam penangkapan tersangka tindak kriminal. Hal tersebut menjadi faktor-faktor penyebab anggota polisi mengalami stres kerja apabila individu tersebut tidak dapat menghadapinya dengan baik.

Karasek (Anwarsyah, dkk. 2012) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) merupakan salah satu aspek yang dapat menimbulkan stres atau *stressor* dari pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh Kristensen (Anwarsyah, dkk. 2012) yang mengatakan bahwa *job demands* merupakan konstruk paling penting dalam menjelaskan stres pada pekerjaan. *JDCS (Job Demands-Control-Support)* model yang dikemukakan oleh Karasek dan Theorell (Chandola, 2010) mengusulkan bahwa *job strain/ job stress* hasil ketika tuntutan psikologis pekerjaan tinggi (contoh kecepatan kerja yang tinggi dengan tuntutan yang saling bertentangan), lalu pekerja yang memiliki *job control* rendah atas bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, jika pekerja memiliki dukungan yang rendah dari rekan-rekan kerja dan atasan, individu dapat terisolasi dan mengalami ketegangan kerja atau stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari Kitaok-Higashiguchi dkk (Anwarsyah, dkk. 2012) menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi pula tingkat depresi seseorang. *Job demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya seperti bekerja secara *non stop* dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Love, Irani, Standing & Themistocleous, 2007).

Menurut Karasek dan Teorel (Alves, dkk. 2004), ciri –ciri orang yang mengalami stres kerja dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu, (a) indikator pada *demands* meliputi tekanan psikologi secara natural contoh dalam kuantitatifnya seperti waktu dan kecepatan dalam pelaksanaan tugas, dalam kualitatifnya seperti konflik antara tuntutan yang bertentangan (b) indikator pada *control* meliputi kebebasan dalam keputusan kerja, pekerja memiliki kemampuan intelektual dalam melakukan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, serta memiliki tingkat otoritas untuk membuat keputusan dalam melakukan tugas (c) indikator pada *support* meliputi tingkat interaksi sosial antara pekerja satu dengan yang lainnya.

Menurut Robbins dan Judge (2008), ciri-ciri orang yang mengalami stres kerja dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu, indikator psikologis, indikator fisik, dan indikator perilaku. Menurut hasil wawancara dengan salah satu anggota sabhara dapat disimpulkan ciri-ciri anggota yang mengalami beban kerja berlebih atau stres berdasarkan indikator menurut Robbins dan Judge (2008) indikator psikologis contohnya meliputi cepat tersinggungan dan tidak komunikatif saat berbicara dengan rekan kerja. Pada indikator fisik meliputi mudah lelah secara fisik dan bermasalah dengan waktu tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur). Lalu pada indikator perilaku meliputi merokok berlebihan, penyalahgunaan wewenang, menunda atau menghindari pekerjaan (disersi), dan adanya pungutan liar.

Stres kerja dapat mengakibatkan berbagai hal, menurut Sharpley dkk (Nart & Batur, 2014) tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif seperti absensi, kecelakaan industri dan cedera. Kecenderungan stres yang dialami anggota Sabhara akan berdampak terhadap produktivitas kepolisian itu sendiri seperti dampak yang dialami oleh diri sendiri dan instansi kepolisian. Dampak yang dapat terjadi pada diri sendiri antara lain, menurunnya kondisi

kesehatan, menurunnya tingkat produktivitas dan semangat kerja dari anggota, sedangkan pada instansi berakibat turunnya produktivitas kinerja instansi dan terhambatnya instansi dalam mencapai tujuan. Maka dari itu penting memahami dampak dari stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Berdasarkan uraian di atas, maka fokus penelitian ini adalah stres kerja pada Anggota sabhara.

Pada saat bekerja dengan keadaan yang penuh dengan tekanan dan tuntutan, tentunya hal tersebut memungkinkan mengalami stres. Menurut Sunyoto dan Burhanudi (2011) salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya stres ditempat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor internal contohnya kepribadian, kemampuan dan nilai budaya; faktor eksternal seperti kondisi pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan kerja serta struktur dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan penjelasan oleh Lazarus dan Folkman (Safaria, 2011) mendefinisikan stres sebagai segala peristiwa/kejadian baik berupa tuntutan-tuntutan lingkungan maupun tuntutan-tuntutan internal (fisiologis/psikologis) yang menuntut, membebani, atau melebihi kapasitas sumber daya adaptif individu. Anoraga (Marchelia, 2014) mengemukakan bahwa setiap orang memiliki tingkatan toleransi tertentu pada tekanan di setiap waktunya, yaitu kemampuan untuk mengatasi atau tidak mengatasinya. Hal tersebut berkaitan terhadap bagaimana para anggota kepolisian dalam menyikapi segala bentuk stres kerja yang dihadapi pada saat bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, organisasi dan pribadi. Resiliensi dimunculkan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi stres pada faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor pribadi. Hal ini dikarenakan *stressor* individual merupakan *stressor* yang datang dari bagaimana individu dapat

menghadapi dirinya sendiri dalam menanggapi *stressor*-nya sehingga dapat bertahan dan membentuk pola perilaku yang baik dalam bekerja.

Hal ini didukung Wagnild dan Young (1993) mengemukakan bahwa resiliensi merupakan suatu kekuatan dalam diri individu sehingga mampu beradaptasi dalam menghadapi kondisi sulit dan kemalangan yang menimpanya. Wagnild (2009) menambahkan hampir semua manusia mengalami kesulitan dan jatuh dalam perjalanan hidup, namun mereka memiliki ketahanan untuk bangkit dan melanjutkan hidupnya. Kemampuan untuk bangkit dan terus melanjutkan hidup ini disebut resiliensi. Penelitian yang dilakukan O'Rourke (2004) menunjukkan bahwa individu yang resilien tidak memandang keberadaan stres dalam kehidupan individu sebagai beban, melainkan individu melihat kondisi stres sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang bukan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan individu. Menurut Newman (Resnick & Inguito, 2011) resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk beradaptasi saat menghadapi *tragedy*, trauma, kesulitan, serta *stressor* dalam hidup yang bersifat signifikan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Carvalho dkk (Kotze & Lamb, 2012) menunjukkan bahwa individu dengan resiliensi yang tinggi memiliki tingkat emosi yang rendah daripada individu yang memiliki resiliensi yang rendah. Menurut Arehart-Treichel (Kotze & Lamb, 2012) esensi dari resiliensi adalah kemampuan untuk pulih dari stres secara efektif dan untuk mencapai fungsi yang baik meskipun kesulitan. Oleh karena itu, individu dengan resiliensi yang rendah cenderung tidak dapat menghadapi kondisi dirinya sehingga mengalami stres.

Berdasarkan hal tersebut maka resiliensi akan menjadi tinggi apabila individu melihat suatu kondisi yang buruk bukan lah suatu hal yang dapat menghentikan individu untuk tumbuh dan berkembang. Namun, jika individu memiliki resiliensi

yang rendah maka individu akan melihat segala hal buruk yang menimpanya akan menghentikan individu untuk mencapai tujuannya. Ketika resiliensi individu rendah maka individu akan merasakan tekanan-tekanan yang dapat membuat individu stres. Hal ini tergantung terhadap bagaimana resilien yang dimiliki oleh individu tersebut, apabila memiliki resilien yang buruk atau rendah terhadap sesuatu maka akan mengalami emosi yang negatif dalam menghadapi suatu tekanan. Begitu juga sebaliknya, apabila individu memiliki resilien yang baik atau tinggi terhadap sesuatu maka akan mengalami emosi yang positif dalam menghadapi suatu tekanan. Oleh karena itu, resiliensi mampu menjadikan jalan keluar dalam mengatasi berbagai macam tekanan-tekanan pada saat melakukan pekerjaan misalnya stres kerja. Maka dari itu, suatu instansi kepolisian harus membuat langkah dalam mengelola stres kerja yang dialami para anggota polisi dengan cara mengelola resiliensi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan sebuah pertanyaan penelitian, “apakah ada hubungan antara resiliensi dan stres kerja pada anggota kepolisian?”, untuk menjawab pertanyaan tersebut, peneliti akan menggunakan pendekatan kuantitatif karena pendekatan ini dianggap mampu menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut. Subjek yang akan melayani penelitian ini adalah anggota kepolisian Direktorat Sabhara.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti bertujuan untuk mengetahui hubungan resiliensi dan stres kerja pada anggota kepolisian Direktorat Sabhara.

C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang telah dijelaskan seperti diatas, maka manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan tambahan pengetahuan dan digunakan sebaik mungkin untuk pengembangan kinerja karyawan berdasarkan ilmu psikologi yang berkonsentrasi di bidang industri dan organisasi. Manfaat lainnya yaitu untuk menguji secara empiris penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan membantu memecahkan permasalahan terkait resiliensi dan stres kerja pada anggota kepolisian di Indonesia.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terkait dengan resiliensi dan stres kerja, salah satunya yaitu dengan judul “*Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Karyawan*” (Marchelia, 2014). Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode *oneway anova*, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan stres kerja yang signifikan ditinjau dari *shift* kerja siang dengan *shift* kerja malam, *shift* kerja malam dengan *shift* kerja pagi tetapi tidak ada perbedaan yang signifikan antara *shift* kerja siang dan *shift* kerja pagi pada karyawan, dimana *shift* malam lebih tinggi tingkat stresnya dibandingkan *shift* pagi dan *shift* siang.

Penelitian Dhania (2010) dengan judul “Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja” berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode *multiple linier regression*, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja lalu tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah.

Penelitian Kusnadi (2014) “ Hubungan antara beban kerja dan *self efficacy* dengan stres kerja pada dosen universitas x” hasil analisis statistik menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan *self efficacy* dengan stres kerja, terdapat juga hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja, dan ada hubungan negatif antara *self efficacy* dengan stres kerja.

Penelitian Pujiastuti dan Heryadi (2015) “Stres kerja dan agresivitas anggota polri direktorat sabhara” hasil analisis statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan agresivitas dimana jika stres kerja meningkat maka agresivitas anggota akan mengalami peningkatan. Sumbangan efektif sebesar 40,4% pengaruh stres kerja terhadap agresivitas anggota Direktorat Sabhara.

Penelitian Shi, Wang, dan Wang (2015) “*The mediating role of resilience in the relationship between stress and life satisfaction among Chinese medical students: a cross-sectional study*” hasil analisis statistik menunjukkan bahwa hubungan negatif antara stres dengan resiliensi dan *life satisfaction*, terdapat juga hubungan positif antara resiliensi dengan *life satisfaction*.

1. Keaslian Topik

Berdasarkan dari beberapa penelitian yang terdapat sebelumnya, tidak ada yang meneliti tentang hubungan antara resiliensi dan stres kerja pada anggota kepolisian Direktorat Sabhara Polda Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga keaslian penelitian ini dapat terlihat dari pemilihan topik yang memang tidak sama dengan penelitian yang lainnya.

2. Keaslian Teori

Berdasarkan beberapa penelitian yang diterangkan sebelumnya, tidak ada penelitian yang menggunakan teori yang digunakan peneliti pada penelitian ini. Peneliti menggunakan salah satu definisi dari Karasek dan Theorell (Alves, dkk. 2004) bahwa stres kerja adalah *job strain/ job stress* hasil ketika tuntutan psikologis pekerjaan tinggi *job demand* (contoh kecepatan kerja yang tinggi dengan tuntutan yang saling bertentangan), dan pekerja yang memiliki *job control* rendah atas kapan dan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, jika pekerja memiliki dukungan yang rendah dari rekan-rekan kerja dan manajer, individu dapat terisolasi dan mengalami ketegangan kerja atau stres kerja. Selanjutnya definisi resiliensi yang dikemukakan oleh Wagnild dan Young (1993) resiliensi merupakan suatu kekuatan dalam diri individu sehingga mampu beradaptasi dalam menghadapi kondisi sulit dan kemalangan yang menimpanya. Individu yang resilien disebut sebagai individu yang berorientasi pada tujuan, dimana hal tersebut akan mendorongnya untuk selalu bangkit dan terus maju ketika menghadapi kesulitan. Individu yang resilien juga mengetahui kekuatan yang dimiliki dirinya, kompeten, optimis, fleksibel, dan individu dapat bergantung pada

dirinya sendiri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, meskipun harus menyelesaikannya sendiri (Wagnild, 2009).

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelum-sebelumnya, karena penelitian ini menggunakan skala sters kerja yang diadaptasi oleh Theorrel dan Karasek (Alves, dkk. 2004) dan skala resiliensi yang diadaptasi oleh Wagnild dan Young (1993).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya subjek penelitian ini diambil dari anggota kepolisian Direktorat Sabhara Polda di Daerah Istimewa Yogyakarta, maka tidak ada kesamaan subjek penelitian dalam penelitian ini.

