

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Polri atau Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu instansi yang bertanggung jawab langsung di bawah kekuasaan presiden. Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan aparatur negara yang mampu melayani segala bentuk pelayanan kepada rakyat secara maksimal dan tepat waktu sehingga rakyat dapat benar-benar merasakan profesionalitas kepolisian dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku (Polri, 2022). Polri juga kewajiban sumber daya manusia (SDM) sangat krusial dalam pengembangan suatu institusi. Polri sendiri memiliki peningkatan pada jumlah anggotanya yaitu dari 27.012 menjadi 70.391 tahun ini yang berarti naik 5,7% dibandingkan tahun 2018. Padahal pada tahun 2016 – 2017 hanya bertambah 1.712 orang (Burhan, 2019).

Peran sumberdaya manusia sangat menentukan kesuksesan tugas maupun fungsi yang akan dilakukan ataupun dilaksanakan oleh instansi. Manusia harus selalu ikut serta secara aktif dan menonjol pada tiap kegiatan instansi sebab manusia merupakan pelaku dalam merencanakan dan mewujudkan tujuan instansi (Hasibuan, 2008). Polri sendiri memiliki fungsi pada struktur kehidupan rakyat yaitu sebagai pembimbing masyarakat dan penegak hukum yang memiliki kewajiban khusus untuk memelihara ketertiban masyarakat dan mengatasi kejahatan, baik dalam bentuk perilaku terhadap kejahatan maupun bentuk pencegahan kejahatan agar semua rakyat bisa hidup dalam keadaan aman dan

tentram. Sehingga dapat dikatakan bahwa polisi bertanggung jawab atas urusan kehidupan sosial masyarakat dari sesuatu yang dianggap masyarakat sebagai halangan atau gangguan yang merugikan anggota masyarakat (Suparlan, 1999).

Polda Yogyakarta merupakan pelaksana tugas dan wewenang Kepolisian Negara Republik Indonesia di wilayah provinsi yang terletak di bawah kapolri dan melakukan tugas pokok Kepolisian Negara yaitu memelihara keamanan, ketertiban, penegakkan hukum, memberi perlindungan, pengayoman serta pelayanan kepada masyarakat serta melaksanakan tugas lainnya di wilayah hukum Yogyakarta (jogjapolri, 2022).

Yogyakarta berdasarkan geografis memiliki luas wilayah 3.185,80 km² dan jumlah penduduk tercatat sebanyak 3.434.534 jiwa (kemenkeu.go.id, n.d.). Polda Yogyakarta adalah salah satu dari empat (polres) di lingkungan D.I. Lingkup Polda Yogyakarta, bersama Polres Sleman, Polres Bantul, Polres Kulon Progo, dan Polres Gunung Kidul. Anggota Polda DI Yogyakarta sebanyak 10.680 orang, yang tersebar di Satker Polda, Satker Polres/Polres, 80 Polsek, dan 3 subsektor Pol. Di Polda D.I.Yogyakarta terdapat 29 satker, yaitu Direktorat Samapta, Brimob, Sumber Daya Manusia (SDM), Bareskrim Umum, Bareskrim Khusus, Bareskrim Narkoba, Hukum, Biddokkes, Propam, SPKT, Direktorat Perhubungan Lintas, ITWASDA atau Ombudsman Pengawas Wilayah, RO OPS, Keuangan, Direktorat Intelijen dan Keamanan, Direktur Tahti, SPRIPIM, Yanma, Rumkit Bhayangkara, Sekjen, Direktorat Polisi Udara dan Perairan, Direktorat Keamanan Kargo Kritis, Biro Logistik (jogjapolri, 2022). Setiap unit kerja memiliki tujuan kerja masing-masing.

Secara keseluruhan pada Polda D.I.Yogyakarta situasi kamtibmas pada tahun 2019 ke 2020 mengalami kenaikan. Untuk pebandingan dengan gangguan kamtibmas tahun 2019, terdapat kenaikan sebesar 9,18% yaitu gangguan kamtibmas dengan total 356 kasus per 2020 (Rismanto, 2021). Peningkatan angka kejadian kamtibmas disebabkan oleh beberapa faktor antara lain aksi demonstrasi. Demonstrasi mengenai tuntutan terhadap kebijakan pemerintah, peringatan hari besar, maupun aksi solidaritas. Dari berbagai macam gangguan kamtibmas tersebut Direktorat samapta menjadi unit kerja yang pertama berhadapan dengan massa.

Direktorat Samapta yang sebelumnya bernama Direktorat Shabara ialah tingkat Polda yang terletak di bawah Mabes Polri. Dit Samapta (Direktorat Samapta) memiliki unsur pelaksana tugas penting Polri pada tingkat Polda yang posisinya berada di bawah Kapolda secara langsung dan bertugas melaksanakan Turjawali (mengatur, menjaga, mengawal, patroli), Dalmas (Pengendalian massa), bantuan satwa, dan SAR. Pada Samapta, mempunyai satu tujuan yaitu tercapainya ketertiban dan keteraturan dalam proses kerja dalam pelaksanaan tugas satuan organisasi Polri secara vertikal, horizontal, diagonal dan di segala bidang. Selain itu juga bertujuan untuk mengoptimalkan fungsi dan peran Divisi/Subkomite/Divisi/Satuan di lingkungan Direktorat Samapta Polda D.I.Yogyakarta untuk mencapai tujuan direncanakan sesuai prosedur (dilaksanakan sesuai mekanisme dan standar yang berlaku), efisien dan efektif, akuntabel, transparan dan proporsional. (jogjapolri, 2022).

Samapta Polda D.I.Yogyakarta merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Polda D.I.Yogyakarta yang mengemban misi utama kepolisian di

bidang pencegahan pelanggaran hukum atau keselamatan dan keamanan masyarakat, sesuai dengan Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010 yang juga membuat hal tersebut. Direktorat Samapta melakukan operasi pengawalan, pengawalan, penertiban, dan patroli dalam merespon gangguan tersebut. Sasaran operasi penjagaan termasuk barang-barang penting seperti gedung pemerintah, demonstrasi, bank, dan pusat komando, serta pejabat negara dan warga sipil yang rentan.

Anggota samapta harus selalu tanggap dan selalu tampil sempurna di depan masyarakat, mulai dari sikap, penampilan rapi, ilmu yang mumpuni, dan perilaku memimpin, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena Samapta adalah garda terdepan kepolisian. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, anggota Polri Dit Samapta adalah pegawai negeri sipil bersenjata yang menjalankan fungsi kepolisian Sabhara. Sesuai dengan perkembangan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 dalam Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia di Tingkat Polda, anggota Ditsabhara Polri bertanggung jawab untuk menegakkan peraturan perundang-undangan, pengawalan, patroli, demonstrasi, pendampingan hewan, dan SAR. Pengawasan dan pemeliharaan Markas Polda, serta perlindungan pejabat VVIP, VIP, dan tamu Polda sesuai dengan hukum, adalah beberapa contoh tugas yang dilakukan oleh anggota Ditsabhara. Selain itu dalam hal anggota sabhara juga melakukan kegiatan pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli di daerah-daerah tertentu yang rawan akan gangguan keamanan dan ketertiban rakyat dan memberikan bantuan satwa untuk melacak kasus – kasus kriminal.

Anggota samapta yang menjadi pasukan rata-rata merupakan pangkat Bintara yang dimana pangkat Bintara ini menjadi tulang punggung satuan yang berfungsi sebagai penghubung antara Perwira dan Tamtama atau sebaliknya dalam kondisi operasional. Pada Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2016 mengenai Golongan Kepangkatan ada 3 golongan yaitu Perwira, Bintara, Tamtama. Sedangkan pada Bintara juga terdapat Bintara remaja, dimana julukan bintara remaja ini ditujukan kepada para polisi berpangkat bripta atau brigadir dua yang telah lulus dalam menempuh pendidikan pembentukan Bintara Polri selama waktu yang telah ditentukan (Jogjapolri, 2022).

Bintara remaja ini berusia sekitar 18-23 tahun, yang dimana menurut (Indriyani, 2012) menyebutkan batas usia remaja ialah 12-21 tahun, sama hal nya dengan batasan umur pada para pendaftar bintara polri. Sedangkan Menurut Santrock (2003) usia remaja berkisar antara 12 hingga 23 tahun. Atas dasar batasan-batasan yang diberikan oleh kedua ahli tersebut, peneliti menyimpulkan dimulainya masa remaja kurang lebih sama. Pada tahap remaja merupakan masa peralihan remaja yang dihadapkan pada masalah pengendalian diri atau kontrol diri (Novita, 2018). Biasanya pada remaja memiliki perasaan yang sedang bergejolak, perasaan ini menyatu dengan perasaan lainnya seperti perasaan sedih, malu, kecewa, depresi, sakit hati, bingung, serta kepribadian yang tidak sehat lainnya (Sarwono,2017). Banyak remaja yang belum stabil dalam mengelola emosinya yang mengakibatkan remaja sering kali merasa stress. Menurut Alberta (2010) respon fisik dan emosional yang belum stabil dapat mengakibatkan pekerjaan yang ada terasa

melebihi kemampuan atau kontrol kerja yang dimiliki oleh pekerja yang akhirnya mengakibatkan stres kerja.

Penegakan hukum, memberikan perlindungan, keamanan, dan pelayanan kepada masyarakat, serta menjaga keamanan dan meningkatkan masyarakat, adalah salah satu tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada petugas Polri berdasarkan Undang-Undang 2 Tahun 2002, Pasal 13–14. Anggota Polri memiliki banyak tanggung jawab dan wewenang, yang dapat menimbulkan berbagai masalah selama kerja lapangan sehari-hari, termasuk kelelahan fisik dan mental, jadwal kerja yang tidak teratur, perilaku yang tidak menyenangkan dari pelanggar hukum, tekanan dari atasan atau senior, dan sebagainya. Akibatnya, situasi seperti ini terjadi setiap hari membuat anggota Polri khususnya bintara remaja sangat rentan terhadap stres kerja.

Salah satu profesi dengan tingkat stres yang tinggi adalah polisi (Schuller & Jackson et al, 1999). Karir menjadi polisi menurut Zakir dan Murat (2011) adalah karir dengan tingkat stres kerja yang tinggi karena jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan, dan keselamatan, atau keselamatan dalam arti memiliki risiko yang cukup tinggi. Selain itu, menjadi seorang polisi harus siap melayani, mengayomi masyarakat, dan seluruh hidupnya didedikasikan untuk menjaga keamanan negara yang mengakibatkan polisi menjadi rentan stres. Menurut penelitian Cooper (Vita & Rini, 2009), yang menunjukkan bahwa orang-orang dengan latar belakang pelayanan khususnya mereka yang bekerja di sektor kemanusiaan dan berhubungan erat dengan masyarakat seperti perawat, polisi, pekerja sosial, guru, konselor, dan dokter lebih mungkin mengalami stres kerja.

Menurut Robbins & Stephen (2008), stres kerja adalah keadaan dinamis saat orang harus menghadapi peluang, keterbatasan, atau kebutuhan yang terkait dengan apa yang mereka inginkan dan yang hasilnya dipandang tidak jelas namun penting atau krusial. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi perasaan, pikiran, dan kesehatan seseorang secara keseluruhan (T. Hani Handoko, 2006). Aspek stres kerja dibagi menjadi tiga kategori menurut Robbins & Stephen (2008) yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Berbagai aspek stres kerja dikemukakan oleh Robbins dan Stephen (2008) dan penelitian Felisiani (2015), yang melaporkan bahwa dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa 80% anggota Polri yang mengalami stres dari satuan reserse dan anggota lalu lintas, memberikan bukti bahwa masalah stres kerja masih menjadi fenomena di kalangan anggota Polri. Menurut penelitian Humayon & Raza (2018), ada 97% petugas polisi mengatakan pekerjaan mereka menyebabkan mereka banyak stres. Menurut data kuantitas kedua, ada sejumlah indikator fisik, psikologis, dan perilaku yang berkontribusi pada orang yang mengalami stres kerja. Akibatnya, dapat disimpulkan dari hasil data pertama bahwa unit ini memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi daripada unit kriminal. Senada dengan itu, hasil survey yang dilakukan Mardinata mengenai 7 Pekerjaan dengan Tingkat Stres Kerja Tertinggi dipublikasikan di laman Liputan6.com pada 25 Januari 2015. Polisi merupakan salah satu dari tujuh profesi dengan tingkat stres kerja tertinggi. stres, peringkat keenam dari tujuh.

Peneliti melakukan survey yang dibagikan melalui media sosial (*WhatsApp*) ke 18 anggota bintara remaja dengan rentang usia 18-23 tahun pada tanggal 8 April 2022, hasil survey pada aspek fisiologis 18 anggota, 2 diantaranya mengatakan bahwa belum pernah mengalami gangguan fisik selama bekerja, 16 diantaranya menyatakan mengalami gangguan fisik seperti luka pada saat melakukan penjagaan, mengalami gangguan tidur, sakit kepala, sakit punggung dan turunnya imunitas tubuh. Pada aspek selanjutnya yaitu psikologis, terdapat 3 anggota yang menyatakan bahwa tidak merasa terbebani dengan tugas yang dijalani saat ini. Sedangkan 15 anggota menyatakan merasa mengalami perasaan frustasi karena tuntutan pekerjaan serta kurangnya waktu libur, rasa marah dikarenakan waktu bekerja yang tidak pasti, kehilangan konsentrasi saat bertugas yang di sebabkan oleh masalah diluar maupun didalam pekerjaan. Pada aspek perilaku, ada 14 menyatakan tidak mengalami perubahan perilaku setelah menjadi anggota, sedangkan 4 orang mengatakan ada hal yang berubah yaitu perilaku makan yang porsi nya lebih banyak dari sebelum menjadi polisi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan anggota bintara remaja polri yang termasuk ke dalam rentan usia 18-23 tahun. Didapatkan 15 dari 18 anggota bintara remaja yang cenderung mengalami stress kerja yang disebabkan oleh berbagai aspek psikologis. Dimana aspek psikologis yang dimaksud mengenai merasa banyak tuntutan pekerjaan yang dijalani, merasa kurang konsentrasi yang diakibatkan oleh permasalahan dari keluarga, teman dekat, atau rekan kerja. Ada banyaknya tuntutan kerja, kurangnya waktu libur, dan jam kerja yang tidak pasti. Pada aspek fisik juga ada 16 dari 18 anggota yang merasa kelelahan fisik yang

ditandai dengan mengalami gangguan tidur, merasa sakit kepala, serta terjadi luka saat melakukan penjagaan. Dari data wawancara tersebut terdapat stress kerja yang dialami oleh Bintara remaja yang dilihat dari aspek fisik dan psikologis. Sehingga terdapat permasalahan pada anggota bintara remaja di Disamapta Polda DIY, yang ditandai dengan kelelahan secara fisik dan terganggu secara psikologis lantaran beberapa tekanan dari pekerjaan. Polri khususnya satuan kerja Samapta hendaknya memiliki tingkat stress kerja yang rendah karena rendahnya tekanan kerja tersebut membuat mereka bekerja dengan baik. Namun apabila bintara remaja mengalami stress dalam bekerja maka akan menyebabkan emosi yang tidak stabil sehingga membuat mereka menjadi akan kurang optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Adapun faktor yang akan nantinya akan diteliti pada penelitian ini yaitu Kematangan emosi dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk membuat respons emosional yang matang dan mampu mengendalikan dan mengendalikan emosinya dengan cara yang menunjukkan kesediaan untuk bertindak menurut (Walgito, 2004). Kematangan emosi adalah keadaan atau kondisi tercapainya tingkat kematangan dan perkembangan emosi, dan pada area ini yang bersangkutan tidak lagi menunjukkan pola emosi yang sesuai untuk diekspresikan dalam pergaulan (Sarwono, 2017).

Tiga faktor, termasuk stresor ekstra organisasi, stresor organisasi, dan stresor individu, menurut Luthans (2014), dapat berkontribusi terhadap stres di tempat kerja. Peneliti memilih stresor individu, di mana subjek memiliki tingkat kontrol pribadi tertentu. Dalam contoh ini, kematangan emosi. Hal ini dikarenakan

kematangan emosi secara signifikan mempengaruhi stres kerja baik secara langsung maupun tidak langsung (Maningger, dalam Ritonga, 2016). Maningger (dalam Ritonga, 2016) menegaskan bahwa mereka yang memiliki emosi yang sehat mampu mengendalikan perasaannya ketika berhadapan dengan lingkungan sekitarnya. Dengan demikian anggota Polri yang memiliki kematangan emosi nantinya mampu mengelola emosi disaat banyak tuntutan pekerjaan, tidak gampang marah, tidak memikirkan diri sendiri, dan dapat berpikir objektif. Dampak negatif stress kerja yang dialami oleh anggota ialah terjadi penurunan pada kinerja pada bintanga remaja. Penurunan kinerja ini dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan menjadi tidak tepat waktu, yang akhirnya bisa menurunkan kinerja organisasi. Stres di tempat kerja menghasilkan keseimbangan antara fisik dan psikologis, yang secara alami mempengaruhi emosi, proses mental, dan kondisi seseorang, menurut Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019:15). Hal ini harus diperhatikan oleh kepolisian saat memproses sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kepolisian.

Pengendalian emosi diperlukan karena emosi memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi secara mandiri pada orang lain, sehingga interaksi setiap harinya berjalan mulus dan dapat menjalani aktivitas yang damai. Kematangan emosi merupakan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan yang kuat dalam kondisi yang tepat (Estuti, 2013). Lebih lanjut lagi dijelaskan oleh Kartono (1986) seseorang dengan kematangan emosi yang baik akan memberi kemudahan dalam menyesuaikan diri kepada situasi yang dihadapi. Seringkali seseorang tidak mampu berada pada kondisi keseimbangan antara dorongan yang ada pada diri dengan

tuntutan lingkungan. Namun, orang matang secara emosional mampu beradaptasi bahkan ketika menghadapi situasi dan masalah tertentu. Kematangan emosi terdiri dari adanya menerima diri sendiri dengan orang lain, menjauh impulsif, dapat mengontrol emosi, dapat bersikap objektif, bertanggung jawab serta tidak mudah stres.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya dikarenakan subjek penelitian ini adalah bintara remaja direktorat samapta. Mengingat anggota Samapta ini merupakan garda terdepan dalam kegiatan preventif Kepolisian sehingga diharapkan untuk Anggota Direktorat Samapta dapat memiliki kontrol emosi atau kestabilan emosi yang baik dalam menjalankan tugas. Remaja berusia diantara usia 12 tahun sampai 21 tahun (Hurlock, 2011). Batasan umur pada para pendaftar bintara polri ialah 18-22 tahun. Sedangkan Menurut Santrock (2003) usia remaja berada di antara 12-23 tahun. Biasanya pada remaja memiliki perasaan yang sedang bergejolak, perasaan ini menyatu dengan perasaan lainnya seperti perasaan sedih, malu, kecewa, depresi, sakit hati, bingung, serta kepribadian yang tidak sehat lainnya (Sarwono, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh (Maulid, 2021) mengenai hubungan antara kematangan emosional dan stres kerja pada mahasiswa yang bekerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara emosi dan stres kerja dengan koefisien korelasi sebesar $-0,327$. Ini berarti bahwa semakin matang emosi seseorang maka akan semakin rendah stress kerjanya, begitu juga sebaliknya. Semakin rendah kematangan emosi yang dimiliki seseorang maka akan

semakin tinggi stress kerja. Adapun penelitian kedua Ritonga (2016) tentang hubungan antara kematangan emosi dengan stres kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan mengungkapkan adanya hubungan negatif antara kematangan emosi dengan stress kerja pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan. Ini berarti bahwa semakin matang emosi seseorang maka akan semakin rendah stress kerjanya, begitu juga sebaliknya. Semakin rendah kematangan emosi yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi stress kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menjabarkan beberapa rumusan permasalahan yaitu apakah ada hubungan antara kematangan emosi dengan stress kerja pada Bintara remaja di Ditsamapta Polda DIY?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara kematangan emosi dengan stress kerja pada Bintara remaja di Ditsamapta Polda D.I.Yogyakarta

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat secara teoritis ialah memberikan partisipasi bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi. Khususnya berkaitan dengan hubungan antara kematangan emosi dengan stress kerja pada polisi.
- b. Manfaat praktisnya adalah memberikan masukan kepada kepolisian

Republik Indonesia terutama untuk Direktorat Samapta Polda
D.I.Yogyakarta untuk memiliki kematangan emosi yang stabil guna
menurunkan stres kerja.