

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Brigade Mobil atau yang biasa kita kenal dengan Brimob adalah satuan elit Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertugas menanggulangi kejahatan yang berintensitas tinggi, seperti halnya unjuk rasa anarkis, gerombolan separatis, maupun terorisme. Dalam perkembangannya satuan elit Polri tersebut ternyata merupakan satuan tertua di republik ini, jika bertolak pada sejarah asal muasal satuan ini bernama *Tokubetsu Keisatsutai* atau Pasukan Polisi Istimewa yang terbentuk pada tahun 1945. Pada tanggal 19 Agustus 1945 dibentuk Badan Kepolisian Negara (BKN) oleh Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI). Pada tanggal 29 September 1945 Presiden Soekarno melantik R.S. Soekanto Tjokrodiatmodjo menjadi Kepala Kepolisian Negara (KKN). Kesatuan ini pada mulanya diberi tugas untuk melucuti senjata tentara Jepang, melindungi kepala negara dan mempertahankan Ibu kota (Divisi Teknologi Informasi Polri, 2017).

Di bawah kepemimpinan Inspektur Polisi I Mohammad Yasin satuan ini berjuang mengusir tentara sekutu di Surabaya yang kita kenal dengan Pertempuran 10 November 1945. Satuan Polisi Istimewa ini pulalah yang pertama kali mendapat penghargaan dari Presiden pertama Republik Indonesia Ir. Soekarno yaitu Sakanti Yana Utama. Pada tanggal 14 November 1946 satuan ini berganti nama menjadi *Mobile Brigade* (Mobrig), sekaligus menjadi hari jadi

Pasukan Korps Baret Biru (Brimob) sampai sekarang ini (Divisi Teknologi Informasi Polri, 2017).

Resimen Pelopor adalah satu fungsi yang terdapat di kesatuan Brimob selain Gegana. Resimen Pelopor memiliki tugas membina kemampuan dan mengerahkan kekuatan Brimob Polri dalam menanggulangi gangguan keamanan dalam negeri berintensitas tinggi, utamanya kerusuhan massa, kejahatan terorganisir senjata api guna mewujudkan tertib hukum di lingkungan Polda kepulauan Nusa Tenggara Barat serta ketentraman masyarakat diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (Divisi Teknologi Informasi Polri, 2017).

Dalam perjalanan sejarahnya, anggota Resimen Pelopor berhasil mengukuhkan keberadaannya sebagai pasukan khusus POLRI yang memiliki kadar dan resiko tinggi. Beberapa tugas yang telah berhasil dilaksanakan yakni penanganan kasus Terorisme serta peredaman perang kampung. Anggota Resimen Pelopor dalam melaksanakan tugas atau operasi seringkali tidak memberitahukan identitasnya untuk menjaga kerahasiaan, keamanan serta keselamatan pribadi dan keluarganya. Hal ini mengakibatkan anggota sering mengaku sebagai anggota polisi tanpa menyebutkan spesifikasi fungsinya (Divisi Teknologi Informasi Polri, 2017).

Secara umum petugas Resimen Pelopor menempati posisi yang mengalami interaksi langsung dan sering berhadapan dengan publik serta dihadapkan pada elemen-elemen masyarakat yang paling mengancam seperti kasus pembunuhan, perampokan dan menangani masa yang mengamuk, antisosial seperti kelompok teroris, kelompok bersenjata, dan tidak dapat dipercaya seperti kelompok unjuk

rasa (pendemo). Kelompok ini adalah orang-orang yang melanggar hukum dan melakukan tindakan yang membahayakan orang lain. Banyak tugas yang dibebankan kepada anggota Resimen Pelopor, bahkan anggota Resimen Pelopor tidak mengenal waktu jam kerja, ketika dibutuhkan anggota harus siap kapanpun. Selain itu stressor yang secara spesifik terjadi pada anggota adalah resiko terbunuh dalam menjalankan tugasnya, trauma akibat kekerasan, ataupun stres yang diakibatkan oleh budaya kerja yang ada di organisasi kepolisian.

Tekanan dan resiko tugas yang dihadapi oleh Resimen Pelopor Brimob tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2008). Stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi (Nawawi, 2006). Menurut Wijono (2012) stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan, di mana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas dalam perusahaan.

Secara umum, seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum, meliputi gejala fisik, psikologis dan perilaku (Robbins & Judge, 2008). Gejala fisik antara lain penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah

sakit jika sedang menderita. Gejala psikologi meliputi lain adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat. Gejala perilaku seperti kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, keinginan pindah organisasi dan agresi di tempat kerja.

Berdasarkan data *Centers for Disease Control and Prevention* (CDC) (2004) jumlah kasus stres kerja yang terjadi di dunia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya dari 4409 kasus pada tahun 1998 menjadi 5659 kasus pada tahun 2001. Menurut data dari *Indonesia Police Watch* (IPW), sejak tahun 2011 hingga 2015 terdapat puluhan polisi telah melakukan aksi bunuh diri (Pribadi, 2016), Kebanyakan anggota Polri bunuh diri diakibatkan stres di antaranya karena beban tugas. Psikolog forensik, mengatakan pekerjaan sebagai petugas kepolisian sangat *stressfull* yaitu keadaan ketika individu tidak lagi memiliki kemampuan secara personal untuk menghadapi penyebab-penyebab stres. Polisi rawan stres karena beban tugas dan tekanan ekonomi (Movanita, 2016). Kasus yang baru terjadi penembakan sesama anggota Brimob terjadi di Blora Jawa Tengah juga diduga akibat stres (Lubabah, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 28 Oktober 2017 di Datasemen B Sat Brimob Polda NTB, 6 dari 9 anggota mengalami gejala stres kerja. Anggota mengaku bahwa dalam bekerja sering merasakan tertekan ketika mendapatkan tugas di luar jam kerja (panggilan mendadak atau PLB (panggilan luar biasa), merasakan kecemasan, ketegangan serta ketakutan saat menjalankan tugas berkadar tinggi misal pada saat menangani kasus terorisme

atau kasus peredaman perang kampung. Selain hal tersebut anggota juga mengaku mengalami kelalahan fisik yang berlebihan, seperti ketegangan otot pundak yang selalu dirasakan ketika harus berhadapan dengan pedemo atau dalam meredakan perang kampung serta banyak tugas yang dikerjakan di luar jam kerja. Dalam menghadapi kasus di tempat kejadian perkara anggota langsung berhadapan dengan massa. Anggota juga mengalami gangguan tidur, anggota mengaku sering tidak tidur selama sehari jika terdapat kasus perang kampung. Tak jarang anggota melakukan penundaan pekerjaan pokoknya, tidak mengikuti apel pagi, tidak mengikuti perintah, pulang sebelum waktu seharusnya.

Tugas-tugas serta tuntutan-tuntutan yang harus dilaksanakan dan diemban oleh Anggota Brimob cukup berat dan memiliki resiko lebih tinggi daripada kesatuan Polisi lainnya. Menurut Charles (Handoyo, 2001) tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya, maka dapat menimbulkan stres kerja. Anggota Brimob yang mengalami stres kerja akan memiliki dampak yang besar pada kelangsungan dalam menjalankan tugas pokoknya dan tidak dapat menjalankan tugas tersebut secara maksimal.

Stress kerja dapat memberikan efek yang menguntungkan dan merugikan anggota. Dampak yang menguntungkan diharapkan anggota dapat memacu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas pokok dengan bersemangat dan sebaik-baiknya. Namun jika stres tidak dapat diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan anggota (Gitosudarmo, 2000). Dampak yang merugikan kepada anggota dapat menimbulkan kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa

bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian. Dampak kerugian pada perilaku dapat menimbulkan mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok yang berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup. Dampak kerugian pada kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental. Dampak kerugian pada psikologis, berupa denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, bola mata melebar, panas dan dingin. Dampak kerugian untuk organisasi yakni angka absensi tinggi, omset rendah, produktivitas rendah, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang (Gitosudarmo,2000)

Penyebab stres kerja ada beberapa faktor, menurut Robbins dan Judge, (2008) faktor penyebab stres tersebut adalah faktor organisasi, faktor lingkungan dan faktor individu. Dalam faktor individu ini menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, kepribadian, perilaku dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan adalah perilaku asertif yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Hal ini diperkuat dengan beberapa penelitian sebelumnya. Menurut Suhartini dan Riswari (2011) menyebutkan ada pengaruh perilaku asertif terhadap stres kerja. Perilaku asertif karyawan seperti menyampaikan pendapat dan mengungkapkan perasaan dapat mengurangi stres kerja. Penelitian Khan (2012) juga menemukan adanya korelasi negatif antara perilaku asertif dengan tingkat kecenderungan depresi. Semakin tinggi perilaku asertif maka tingkat kecenderungan depresi yang dimiliki akan

semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Depresi itu sendiri akibat seseorang mengalami peristiwa yang penuh stres atau mengalami tekanan dalam penyesuaian diri dalam berinteraksi dengan orang lain. Salah satu bentuk *coping* untuk menurunkan tingkat stres pada individual yakni dengan melatih keterampilan perilaku asertif (Alberti & Emmons, 2008)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 Oktober 2017 di Datasemen B Sat Brimob Polda NTB, 8 dari 10 anggota mengaku jika anggota tidak memiliki keberanian untuk mengungkapkan keinginan diri. selalu siap di dalam segala perintah tanpa mengindahkan keinginan pribadi, misalnya ketika komandan atau senior memberikan intruksi untuk sesuatu hal yang bersangkutan dengan pekerjaan atau bahkan di luar pekerjaan, anggota hanya berkata "siap". Kebanyakan anggota mengatakan siap di depan senior namun jawaban tersebut tidak sesuai dengan apa yang diinginkan/takut untuk mengutarakan penolakan. Anggota hanya mengikuti perintah senior yang terkadang tidak sesuai dengan keinginannya. Anggota mengaku melaksanakan perintah hanya karna tingkatan hirarki banyak anggota yang merasa tidak nyaman dengan perintah yang harus dikerjakan tersebut. Ketika perintah sudah disampaikan sangat jarang dari anggota yang berani menyampaikan pendapat yang seharusnya dilaksanakan. Anggota berfikir setiap perintah senior atau komandan adalah perintah yang benar dan harus dilaksanakan secepatnya tanpa berpikir panjang. Sebuah perintah mau suka atau tidak suka anggota wajib menjalankannya walaupun anggota mengaku "dongkol" didalam hati.

Atkinson (1991) menyatakan bahwa sikap asertif merupakan sikap yang tegas untuk mengatakan "tidak" atau menolak dengan cara yang tetap positif tanpa harus merasa bersalah atau menjadi agresif. Menolak atau berkata "tidak" memang sering tidak enak, apalagi apabila mempunyai hutang budi, tetapi demi tidak rusaknya perencanaan matang yang telah dibuat maka sikap asertif sangat diperlukan. Orang yang sulit mengatakan "tidak", akan lebih mudah stres, karena tuntutan yang dibebankan kepadanya dengan begitu saja mudah diterimanya walaupun tidak sesuai dengan kapasitas daya yang dimilikinya

Perilaku asertif adalah ekspresi langsung, jujur dan pada tempatnya dari pikiran, perasaan, kebutuhan, atau hak-hak seseorang tanpa kecemasan yang beralasan langsung artinya perasaan tersebut dapat dinyatakan tanpa berbelit-belit dan dapat terfokus dengan benar. Jujur berarti pernyataan dan gerak-geriknya sesuai dengan apa yang diarahkan (Corey, 2009). Sedangkan pada tempatnya berarti perilaku tersebut juga memperhitungkan hak-hak dan perasaan orang lain serta tidak mementingkan dirinya sendiri. Asertif digunakan untuk melatih subjek konseling yang mengalami kesulitan untuk menyatakan diri bahwa tindakannya layak atau benar (Suranata, 2010).

Menurut Alberti dan Emmons (2008) aspek-aspek perilaku asertif yaitu bertindak sesuai dengan keinginan sendiri, mampu mengekspresikan perasaan jujur dan nyaman, mampu mempertahankan diri, mampu menyatakan pendapat, dan tidak mengabaikan hak orang lain. Menurut Townend (2007) orang yang berperilaku asertif adalah orang yang mempunyai kepercayaan diri dan harga diri yang cukup, menghargai dirinya dan juga orang lain, terbuka dan bertanggung-

jawab, suka mendengar pikiran dan perasaan orang lain dan mengharap timbal balik dari orang lain.

Ketika anggota mampu bertindak sesuai keinginan sendiri, mampu mengeskpresikan perasaan jujur dan nyaman, mampu mempertahankan diri, mampu menyatakan pendapat dan mampu untuk tidak mengabaikan hak-hak orang lain maka stres kerja yang dialami anggota akan cenderung rendah. Hal ini didukung dengan Prestiana dan Purbandono (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan efikasi diri atau keyakinan individu mengenai kemampuan dengan dirinya dan stres kerja. Ketika anggota tidak memiliki kemampuan bertindak sesuai keinginan sendiri, tidak mampu mengeskpresikan perasaan jujur dan nyaman, tidak mampu mempertahankan diri, tidak mampu menyatakan pendapat dan tidak mampu untuk tidak mengabaikan hak-hak orang lain maka stres kerja yang dialami anggota akan cenderung tinggi. Hal ini didukung oleh Greenberg (2002) yang menyebutkan bahwa komunikasi seperti menyampaikan pendapat, kritik, saran dan sebagainya dapat menimbulkan stres kerja.

Hasil penelitian Suhartini dan Riswari (2011) menyebutkan ada pengaruh asertif terhadap stres kerja, Perilaku asertif karyawan seperti menyampaikan pendapat dan mengungkapkan perasaan dapat mengurangi stres kerja. Ketika karyawan tidak dapat menyampaikan pendapatnya maka karyawan memiliki kecenderungan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Khan (2012) menyatakan semakin tinggi perilaku asertif maka tingkat kecenderungan depresi yang dimiliki akan semakin rendah, depresi sendiri diakibatkan oleh stres yang berkepanjangan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi, rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara asertifitas terhadap stres kerja pada anggota Brimob Detasemen B Pelopor Sat Brimob NTB?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara perilaku asertif terhadap stres kerja pada anggota Brimob Detasemen B Pelopor Sat Brimob NTB.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan ilmu dalam psikologi sosial dan psikologi industri dan organisasi serta peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa yang berkaitan dengan asertifitas dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberi masukan bagi Kesatuan Brimob Detasemen B Pelopor Sat Brimob NTB dalam mengurangi stres kerja pada anggota dengan cara meningkatkan perilaku asertif yang sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku di kesatuan.