

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) merupakan lembaga kenegaraan di bidang pemeliharaan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat (Susanti *etal.*, 2019). Sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia (2002) mengatakan bahwa kepolisian merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Selanjutnya, tugas Polri dalam pasal 14 dijelaskan bahwa anggota Polri bertugas untuk: a) melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patrol terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan; b) menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan; c) membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan; d) turut serta dalam pembinaan hukum nasional; e) Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum; f) Melakukan koordinasi, pengawasa, dan pembinaan teknik terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamana swakarsa; g) Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap

semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan; h) Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensic dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian; i) Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia; j) Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi atau pihak yang berwenang; k) Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sebagai bentuk kongkrit dalam memberikan pelayanan dan perasaan aman kepada masyarakat, Polri memiliki Satuan Resmob atau *Reserse Mobil* yang merupakan salah satu bagian yang terintegral dalam keluarga besar Polri (Asmoro *etal.*, 2018). Resmob dalam struktur organisasi tingkat Polres berdasarkan Perkap Nomor 23 Tahun 2010 bertugas untuk menyelenggarakan fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana dengan memberikan pelayanan/perlindungan khusus kepada korban/pelaku sesuai ketentuan hukum dan perundang-undangan. Penyelidikan adalah serangkaian tindakan penyidik untuk mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana guna menentukan dapat atau tidaknya dilakukan penyidikan menurut cara yang diatur dalam undang-undang. Tenaga penyelidikan menurut

Perkap Nomor 14 Tahun 2012 bertugas untuk mencari dan menemukan tindak pidana.

Tugas dan peran yang diemban oleh anggota Resmob mempunyai resiko yang besar. Sebagai anggota Rismob harus senantiasa menjalankan tugas-tugasnya dan siap siaga untuk menghindari dan mencegah terjadinya ancaman dalam kapasitas tinggi seperti ancaman terror, radikalisme dan unjuk rasa (Asmoro *etal.*, 2018). Pelaksanaan tugas tersebut harus terimplementasi dengan keadaan apapun, apalagi saat terjadi, akan terjadi atau setelah adanya kejadian. Oleh karena itu guna mencapai tujuannya dalam fungsi penyelidikan, anggota Resmob dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, lebih profesional dan independen dalam melaksanakan tugasnya (Pribadi, 2014). Sektyaji (2019) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan aspek penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi/instansi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka peluang keberhasilan suatu organisasi akan semakin besar, dan sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan kemungkinan gagalnya suatu organisasi akan semakin besar.

Susanti *etal.*, (2019) mendefinisikan kinerja sebagai keseluruhan aktivitas untuk memenuhi tugas dan tanggungjawabnya terhadap perusahaan atau instansi. Selanjutnya, Wakhyuni *etal.*, (2017) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan SOP.

Selain itu, Nurhamiden dan Trang (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara spesifik Pamungkas (2016) menjelaskan bahwa kinerja yang dilakukan akan berbanding lurus dengan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, sebagai pekerja, terutama anggota Resmob yang dituntut untuk profesional, maka pekerja dituntut untuk memahami dan mengetahui batasan batasan dalam menjalankan tugas sebagai pekerja.

Milner (dalam Wakhyuni *etal*, 2017) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kinerja yang baik dapat diukur melalui empat aspek yaitu: Pertama, kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Kedua, kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Ketiga, waktu kerja, menerangkan akan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu. Keempat, kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Chintya (2019) menambahkan bahwa anggota Kepolisian Republik Indonesia yang memiliki kinerja baik ditandai dengan polisi yang profesional dalam menjalankan tugasnya dengan mengesampingkan hal-hal yang bersifat objektif, disiplin dalam bekerja, mampu menjalankan fungsi dan tugas pokok yang

diberikan, menegakkan hukum, melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat.

Maros (2016) menjelaskan bahwa tingginya tanggungjawab dan tugas yang diberikan kepada anggota Resmob sebagai *crime hunter* seperti melakukan pengejaran, penangkapan, pengeledahan dan penyelidikan, pemburu kejahatan yang dimungkinkan berhadapan langsung dengan pelaku kejahatan, dari penjahat kelas teri hingga kelas kakap yang beresiko tinggi terhadap keselamatan diri anggota Resmob mengakibatkan target yang telah ditetapkan sulit tercapai. Syahputra (2018) menjelaskan bahwa sulit tercapainya target yang ditetapkan mungkin dapat disebabkan rendahnya kinerja anggota resmob terlihat dari banyaknya personil yang datang terlambat, ada personil yang tidak mengikuti apel dan kurang teliti dalam menjalankan tugas.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa anggota Resmob Polda DIY yang mengatakan bahwa mereka mengalami masalah kinerja. Masalah tersebut berkaitan dengan banyaknya penangkapan pelaku kejahatan yang tidak sesuai target yang telah ditetapkan, tingginya angka kriminal di Polda DIY dan minimnya jumlah anggota Resmob berakibat pada rendahnya target penangkapan pelaku kejahatan yang seharusnya menjadi tanggungjawab utama anggota Resmob Polda DIY.

Berdasarkan hasil wawancara dan data empiris yang telah diuraikan diketahui bahwa menurunnya kinerja anggota Resmob dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya adalah rendahnya target penangkapan pelaku

kejahatan, semakin berkembangnya perilaku kriminal, banyak tugas yang tertunda penyelesaiannya, dan kurang telitinya anggota Resmob dalam melakukan tugas yang tidak sesuai target.

Selain berdasarkan fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa menurunnya kinerja anggota Resmob, penelitian mengenai kinerja penting dilakukan karena rendahnya kinerja anggota dapat menimbulkan dampak negatif pada tugas dan tujuan Polri dalam memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, dan menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian Sektyaji (2019) mengungkapkan bahwa kinerja memiliki hubungan signifikan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi/instansi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kinerja maka semakin tinggi pula kesempatan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebaliknya, semakin rendah kinerja organisasi maka semakin rendah pula kesempatan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Pradana (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Pertama, faktor instrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu atau disebut dengan faktor personal mencakup pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu. Kedua, faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu yang mencakup kepemimpinan (meliputi aspek kualitas dan *team leader* dalam memberikan semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan), faktor tim (meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh

rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim), faktor sistem (meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi), dan faktor situasional (meliputi tekanan atau disebut dengan stress kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal).

Seperti halnya kinerja pada umumnya menurunnya kinerja pada anggota Resmob dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah stress kerja. Menurut Iskandar (2017) stress kerja adalah suatu kondisi antara individu dengan lingkungan kerja yang disebabkan oleh kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan sehingga menimbulkan jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial. Selain itu Sitepu (2019) mengatakan stress kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Apabila kemampuan seseorang baru sampai angka 5 tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9, maka sangat mungkin sekali orang tersebut akan terkena stress kerja.

Pranomo *etal.*, (2018) mengatakan bahwa turunnya kinerja anggota Resmob disebabkan oleh tugas yang semakin bertambah (*overload*), pengembangan karir, dan usia. Selain itu Wakhyuni *etal.*, (2017) juga mengatakan bahwa menurunnya kinerja anggota Resmob disebabkan oleh waktu kerja yang tidak menentu. Anggota Resmob dituntut untuk bersikap siaga dan memberi pelayanan serta perintah dari pimpinan yang sudah menjadi

suatu kewajiban yang wajib dikerjakan setiap harinya. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja anggota resmob karena ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa stress kerja berhubungan signifikan dengan kinerja (Kristianti, 2017; Ilham, 2018). Apabila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, dan berakibat pada menurunnya kinerja, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stress. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi stress kerja yang ada maka akan menurunkan kinerja.

Menurut Luthans (dalam Iskandar, 2017) stress kerja dapat diukur melalui tiga aspek yaitu: fisik, psikologis dan perilaku. Pertama, aspek fisik mencakup masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. Kedua, aspek psikologis ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. Ketiga, aspek perilaku memiliki indikator yaitu terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera

makan, meningkatnya konsumsi rokok, alcohol dan obat-obatan, serta susah tidur.

Hasibuan (dalam Kristianti, 2017) mengatakan orang yang mengalami stress kerja ditandai dengan menjadi gugup dan menemui kekhawatiran yang berlebihan dalam bekerja. Selain itu Nurcahyani *etal.*, (2016) juga mengatakan bahwa stress kerja karyawan bisa muncul dalam bentuk sikap yang pesimis, tidak puas terhadap pekerjaan, produktivitas rendah, dan sering absen. Pamungkas (2016) menambahkan bahwa individu yang mengalami stress kerja akan menunjukkan perilaku yang sering bosan, tidak ada gairah dalam bekerja atau bekerja menjadi asal-asalan, dan sering bolos. Selanjutnya Ilham (2018) mengatakan stress kerja tampak dari *sindrom*, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Secara operasional stress kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan perbedaan antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya yang ada. Berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan berhubungan dengan stress kerja. Oleh karena itu tidak hanya mempertimbangkan stress kerja dari satu faktor saja, namun dari berbagai faktor selama faktor-faktor yang lain berinterelasi pada cara-cara yang kompleks. Cooper dan Prihatini (dalam Iskandar, 2017) mengatakan bahwa stress kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, *overliad* (beban kerja berlebih), *deprivational stress*, dan pekerjaan yang beresiko tinggi. Pertama

faktor lingkungan kerja yang mencakup kondisi kerja yang buruk dan berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit. Kedua *overload* merupakan beban kerja yang berlebih. Ketiga *deprivational stress* meruokan pekerjaan yang tidak menantang atau tidak menarik lagi bagi pekerja. Keempat pekerjaan berisiko tinggi yaitu pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah faktor lingkungan dan *overload* yang tentunya berkaitan dengan kinerja seperti pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

Nurchayani *etal.*, (2016) menerangkan bahwa stress kerja berhubungan dengan kinerja. Stress yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran karyawan tinggi, sehingga dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan kinerja karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Seharusnya kinerja yang diberikan kepada seorang pekerja sesuai dengan kemampuannya, karena kinerja sangat berpengaruh dengan stress seorang pekerja, khususnya pada anggota Resmob. Dimana anggota Resmob memiliki tanggungjawab sebagai penyelidik, dan menjaga keselamatan bangsa dari setiap ancaman membutuhkan kinerja yang maksimal untuk menjalankan semua tugasnya secara maksimal.

Berdasarkan urain tersebut menunjukkan bahwa pentingnya dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai hubungan antara stress kerja dengan kinerja anggota Resmob Polri DIY. Hal ini sangat penting untuk melihat

keterkaitan antara teori (hubungan antara variabel) dengan realitas/fakta yang terjadi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja anggota Resmob Polda DIY?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan kinerja anggota Resmob Polda DIY.

Manfaat penelitian dapat dilihat secara teoritis maupun praktis. Berikut manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada kajian penelitian psikologi, terutama pada bidang psikologi industry organisasi, sehingga dapat dijadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Resmob Polda Daerah Istimewa Yogyakarta diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja dengan lebih difokuskan pada pemahaman terhadap penurunan stress kerja, sehingga dengan sendirinya kinerja anggota dapat meningkat.