

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keamanan suatu Negara tidak terlepas dari tanggung jawab lembaga kepolisian. Kepolisian memiliki peran penting dalam pembangunan suatu negara. Menurut undang-undang kepolisian nomor 2 tahun 2002 pasal 1 ayat 5, keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketentraman, yang mengandung kemampuan membina dan mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang meresahkan masyarakat. Adapun fungsi kepolisian menurut Undang-Undang Republik Indonesia. No.2 (2002) adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hokum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Secara umum Polri memiliki 5 fungsi operasional kepolisian yang memiliki tugas masing-masing yaitu fungsi intelijen, fungsi reserse, fungsi bimbingan masyarakat, fungsi lalulintas dan fungsi samapta. Samapta Bhayangkara yang lebih dikenal oleh masyarakat dengan sebutan satuan Sabhara Polri adalah salah satu bagian dari organisasi Polri. Polisi memiliki tugas pokok yaitu memberikan perlindungan, penganyoman dan pelayanan masyarakat, mencegah dan menangkal

segala bentuk gangguan kamtibmas baik berupa kejahatan maupun pelanggaran serta gangguan keterertiban lainnya, melakukan tindakan represif tahapan awal (repawal) terhadap semua bentuk gangguan kamtibmas lainnya guna memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, melindungi keselamatan orang, harta benda dan masyarakat ,melakuan tindakan reperesif terbatas (tipiring dan penegakan perda) pemberdayaan dukungan satwa dalam tugas oprasional polri, melaksanakan sar terbatas (Skep Kapolri, 2006).

Sutanto (2003) mengemukakan bahwa tugas Polisi Republik Indonesia (Polri) dibagi dalam lima fungsi teknis operasional yaitu fungsi teknis sabhara, fungsi teknis lalu lintas, fungsi teknis reserse, fungsi teknis intelijen keamanan serta fungsi teknis bimbingan masyarakat. Fungsi operasional fungsi di kepolisian seperti fungsi reserse, fungsi intel, fungsi lintas, fungsi samapta dan fungsi binmas yang secara garis besar tugasnya adalah pemberian pelayanan kepolisian kepada warga masyarakat yang membutuhkan, dalambentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan dan permintaan bantuan/pertolongan, pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri dan pelayanan surat-surat izin/keterangan, sesuai ketentuan hukum dan peraturan/kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri. (Keputusan Kapolri No. Pol. : KEP/7/I/2005).

Polisi juga memiliki pembagian tugas yang berbeda yaitu pada bagian administrasi. Staf administrasi adalah staf yang tugas dan tanggung jawabnya melaksanakan kegiatan pelayanan kantor, penyediaan fasilitas dan layanan administrasi, urusan ketatausahaan dan urusan dalam, logistik termasuk pelayanan keuangan di lingkungan Kepolisian yang dalam pelaksanaan tugasnya berada di

bawah Kapolsek (untuk tingkat Polsek) (Keputusan Kapolri No. Pol. : KEP/7/I/2005).

Pembagian pekerjaan di atas, dapat diasumsikan adanya sifat pekerjaan yang berbeda pada masing-masing bagian. Staf administrasi sesuai dengan sifat pekerjaannya biasa melaksanakan pekerjaan di dalam ruangan kantor, sementara staf operasional melaksanakan pekerjaannya di luar kantor atau di lapangan. Perbedaan sifat pekerjaan tersebut dapat berakibat pada perbedaan beban pekerjaan pada masing-masing posisi. Disamping itu, beban pekerjaan antara kedua jenis pekerjaan itu dirasakan berbeda oleh masing-masing individu (Ratnawati, 2011).

Menjadi seorang polisi yang berada dibagian oprasional merupakan pekerjaan yang sulit dan berbahaya, mereka dinilai memiliki standar yang lebih tinggi dibandingkan dengan warga biasa karena harus menjadi pemecah masalah ketika terjadi konflik di masyarakat (Adegbile, 2017). Menurut Dodik dan Astuti (2012) banyaknya tugas dan kasus yang harus ditangani membuat polisi bagian operasional harus bekerja selama 24 jam saat menangani kasus yang seharusnya polisi bekerja selama 8 jam, sehingga waktu kerja polisi 16 jam lebih banyak dibandingkan dengan pekerjaan biasanya. Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2020) tentang stress kerja pada Ditsamapta Polda DIY menunjukkan tingkat stress kerja yang dialami oleh anggota Ditsamapta Polda DIY berada pada kategori sedang. Stress kerja ini diakibatkan oleh berbagai kegiatan fisik seperti pengamanan yang dilakukan diberbagai tempat dan waktu, jam dinas yang padat

Staf administrasi memiliki tugas kerja lebih ringan dibandingkan staf operasional, staf administrasi menjadi gerbang aduan bagi masyarakat untuk mendapatkan layanan dari kepolisian, seperti permintaan pertolongan, penjagaan. Tuntutan bekerja secara detail dan dituntut tanpa kesalahan menjadi salah satu pemicu stress pada staf administrasi. Selain itu kegiatan yang tidak banyak dan lebih sering untuk berdiam di markas dapat menjadi pemicu meningkatnya tingkat stress pada bagian ini (Ratnawati, 2011).

Pelaksanaan tugas sebagai polisi tidak hanya berhubungan dengan pelaku tindak kriminal, namun juga dengan korban, keluarga korban, rekan sesama polisi, berhubungan dengan kejaksaan dan atasan, peraturan ditempat kerja, beban kerja yang kadangkala dinilai tidak sesuai dengan konflik fisik, psikis dan emosional. Tugas-tugas yang dijalankan oleh pihak kepolisian dapat menimbulkan ketegangan sehingga dapat memicu potensi stres yang tinggi saat bekerja karena tugasnya yang cukup berat dan beban tugasnya yang tinggi (Rothmann & Jorgensen, 2008).

Zahro (2007) tentang Hubungan stres kerja dan frustrasi dengan perilaku agresi pada polisi di Malang menghasilkan tingkat stres polisi pada kategori tinggi yaitu sebanyak 69% dan memiliki tingkat perilaku agresi pada kategori tinggi yaitu sebanyak 74%. Hasil analisis korelasional menunjukkan ada hubungan stres kerja dan perilaku agresi ($r_{11}=0.643$), semakin tinggi stres maka perilaku agresi juga semakin tinggi. Sementara itu menurut penelitian Bintari (2008) tentang Hubungan stres kerja dan perilaku kekerasan terhadap istri menunjukkan mean

empirik sebesar 77,31 dengan standar deviasi sebesar 15,182. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja polisi tergolong sedang.

Cooper dan Straw (2002) mengatakan bahwa kerja dengan tekanan waktu yang luar biasa dan batas waktu tertentu dapat menciptakan stres, karena stres merupakan ungkapan perasaan, gejala maupun keadaan yang luas maknanya. Robbins (2008) menjelaskan jika 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. Aspek stres kerja dibagi menjadi tiga kategori menurut Robbins (2008) yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Stres kerja dapat diartikan sebagai stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Beehr & Newman, 1978) Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan/pegawai sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Luthans (1998) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan

Berbagai aspek stres kerja dikemukakan oleh Robbins (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 dkk (2018), ada 97% petugas polisi mengatakan pekerjaan mereka menyebabkan mereka banyak stres.

Stres kerja terjadi ketika seseorang merasakan kesulitan terkait pekerjaan, ketegangan, kecemasan, frustrasi, dan kekhawatiran (Sagar et al., 2015). Hal tersebut karena terdapat tuntutan mental, fisik, emosional yang tinggi sedangkan sumber pekerjaan seperti dukungan, otonomi, dan feedback yang rendah (Kuykendall & Tay, 2015). Adapun bentuk dari stres pada polisi diantaranya terdapat kecenderungan untuk mengambil absen satu hari secara sukarela terkait dengan berbagai jenis stres yang ada di tempat kerja (Violanti et al., 2017). Selain itu, masalah tidur merupakan salah satu bentuk gangguan stres pasca trauma yang dialami petugas kepolisian (Kaplan et al., 2018). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan anggota Polres Gunung Kidul pada tanggal 9 Juni 2023 pada staf bagian operasional dan administrasi didapatkan anggota polisi 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.

Data Bidang Provost Polresta Yogyakarta pada tahun 2009 diketahui angka absensi dan mangkir anggota Polri Polresta Yogyakarta mengalami peningkatan 9 %, dari semula tahun 2008 yang hanya 18 % menjadi 27 %, untuk kasus anggota yang disersi pada tahun 2008 – 2010 terdapat 4 orang anggota yang

dipecat. Dari hasil sidang disiplin diperoleh keterangan bahwa rata – rata anggota Polri yang absen dan mangkir di Polresta Yogyakarta tersebut mengeluhkan beban kerja yang berat dan tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga mereka memilih menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan di kantor. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja di Poltabes Yogyakarta mengalami peningkatan yang cukup signifikan dan apabila dibiarkan akan menyebabkan kinerja yang buruk (Dodik & Astuti, 2012). Pendapat tersebut didukung oleh data yang ada di Sie Propam Polda DIY, menunjukkan bahwa masih ada beberapa anggota Polri yang melakukan pelanggaran kedisiplinan merupakan indikator rendahnya kepuasan kerja seperti tidak mengikuti apel pagi dan malam, tidak hadir tanpa keterangan serta pulang sebelum jam kerja berakhir (Rachmawati,2020).

Rachmawati (2020) menjelaskan dalam penelitiannya jika anggota bagian operasional Polda DIY memiliki tingkat stress yang sedang dengan menuju kearah tinggi, hal ini dibuktikan dengan kategorisasi, variabel stres kerja menunjukkan sebesar 45,14% yaitu (65 dari 144 subjek penelitian).

Penelitian yang dilakukan oleh ratnawati (2011) mendapatkan Hasil analisis data melalui t-test (independent t-test) menunjukkan bahwa rata-rata stres kerja pada staf administrasi sebesar 72,95 dan pada staf operasional sebesar 76,97 dengan nilai $t = - 1,973$ $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hal ini menjelaskan jika terdapat perbedaan tingkat stress antara polisi di bagian administrasi dan operasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2018) pada sat reskrim polres Gunung Kidul menunjukkan jika stress kerja dapat memberikan pengaruh yang

tinggi terhadap tingkat turnover intention pada anggota polisi sat sabhara polres gunung kidul. Hal ini sangat berbahaya bagi organisasi karena apabila stres kerja dapat menyebabkan anggota Sat Reskrim Jajaran Polres Gunungkidul meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat stres pada anggota polisi di bagian staf oprasioanl dan staf adminitrasi di Polres Gunung Kidul. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah; “Apakah terdapat perbedaan tingkat stres pada polisi staf oprasional dan staf administrasi di Polres Gunung Kidul”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahan dan informasi secara sistematis dan terencana mengenai Perbedaan tingkat stres pada anggota staf operasional dan staf administrasi Polres Gunungkidul.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya perilaku industri dan organisasi, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang tertarik pada masalah stres kerja pada Polisi.

2. Manfaat secara praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Polres Gunungkidul dan para stafnya untuk memberikan gambaran seberapa besar tingkat stres yang dihadapi di tempat kerja dan diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah guna mengelola stres kerja

sebaik mungkin. Apabila ditemukan adanya perbedaan, maka hasil penelitian ini dapat juga dijadikan acuan dalam menentukan tingkat remunerasi di Kepolisian RI, dimana perbedaan penentuan gaji masih bergantung pada pangkat dan jabatannya saja dan sama sekali tidak memperhatikan beban pekerjaan dan prestasinya.