

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini peran dan fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sangatlah penting. Kehadiran Polri dirasakan sangatlah penting dalam setiap sendi-sendi kehidupan masyarakat untuk selalu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam segala situasi. Polri sebagai aparaturnegara hendaknya bisa memberikan segala bentuk pelayanan kepada masyarakat dengan prima dan cepat sehingga masyarakat benar-benar bisa merasakan profesionalitas Polri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang dan hukum yang berlaku (POLRI, 2017).

Sesuai dengan UUD 1945 yang telah diamandemen, keamanan dalam negeri dirumuskan sebagai format tujuan Polri dan secara konsisten dinyatakan dalam perincian tugas pokok yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Amanat undang-undang tersebut ditindaklanjuti dengan adanya Undang-undang nomor 2 tahun 2002 tentang Polri. Undang-undang ini secara jelas memerintahkan kepada Polri untuk melaksanakan tugas pokoknya dengan berorientasi pada masyarakat yang dilayaninya, seperti yang dijelaskan dalam pasal 13 dan 14 bahwa tugas dan wewenang Polri adalah penegakan hukum, memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat, serta menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas).

Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, hal tersebut tertuang dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia.

Fungsi Polisi dalam struktur kehidupan masyarakat sebagai pengayom masyarakat dan penegak hukum mempunyai tanggung jawab khusus untuk memelihara ketertiban masyarakat dan menangani kejahatan baik dalam bentuk tindakan terhadap kejahatan maupun bentuk pencegahan kejahatan agar para anggota masyarakat dapat hidup dan bekerja dalam keadaan aman dan tenteram, dengan kata lain kegiatan-kegiatan Polisi adalah berkenaan dengan sesuatu gejala yang ada dalam kehidupan sosial dari sesuatu masyarakat yang dirasakan sebagai beban atau gangguan yang merugikan para anggota masyarakat tersebut (Suparlan, 1999).

Tren dan modus operandi kejahatan yang senantiasa berkembang menuntut profesionalisme dan pengetahuan polisi, mulai dari tindakan pre-emitif, preventif dan represif. Dalam hal upaya pencegahan, polisi juga memiliki peran penting untuk menggalang hubungan yang baik ke berbagai elemen masyarakat (POLRI, 2017).

Sesuai dengan Peraturan Kapolri No. 22 tahun 2010 bahwa Polda D.I Yogyakarta merupakan pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi yang berada di bawah kapolri dan melaksanakan tugas pokok Polri yaitu

memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas tugas pokok Polri lainnya dalam daerah hukum wilayah di Yogyakarta.

Secara geografis Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai luas wilayah 3.133,15 km² dan jumlah penduduk 3.542.078 jiwa (Permendagri no: 39 tahun 2015). Adapun wilayah hukum Polda DI Yogyakarta terdiri dari 1 (satu) Polresta yaitu Polresta Yogyakarta, 4 (polres) yaitu Polres Sleman, Polres Bantul, Polres Kulon Progo dan Polres Gunung kidul. Kekuatan personel Polda DI Yogyakarta sebanyak 10.680 orang yang tersebar di Satuan Kerja (Satker) mapolda, satker polres/polresta, dan ada di 80 Polsek serta 3 polsubsektor (Biro SDM Polda DIY, 2017).

Direktorat Samapta Bhayangkara yang selanjutnya disingkat Ditsabhara adalah unsur pelaksana tugas pokok Pori pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda. Peraturan Kapolri No. 22 tahun 2010 menerangkan bahwa Ditsabhara Polda DIY adalah salah satu satuan kerja di lingkup Polda DIY yang mempunyai tugas pokok kepolisian di bidang preventif terhadap gangguan hukum atau gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas) dengan kegiatan penjagaan, pengawalan, pengaturan, dan patroli. Sasaran dari kegiatan penjagaan adalah obyek-obyek vital seperti Gedung-gedung negara, pengamanan unjuk rasa, Bank, dan Markas Komando, kemudian pengawalan yaitu pengawalan terhadap pejabat negara dan warga masyarakat yang membutuhkan, sementara pengaturan dan patroli pada seluruh wilayah hukum khususnya di Polda DIY.

Sebagai garda terdepan dalam kegiatan preventif Kepolisian maka anggota sabhara dituntut selalu tampil sempurna di depan masyarakat, mulai dari sikap, tampang yang rapi, pengetahuan yang mumpuni dan cara bertindak yang terukur sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Menjadi seorang Polisi sama halnya dengan menjadi manusia super, dimana semua tugas dan harapan masyarakat bertumpu kepadanya. Sesuai dengan pasal 5 Undang-undang Kepolisian Republik Indonesia yang dimaksud dengan Anggota Kepolisian Republik Indonesia adalah pegawai negeri sipil yang dipersenjatai dan diberikan tugas dan wewenang kepadanya sesuai undang-undang dan hukum.

Menurut UU. No 2 tahun 2002 pasal 13-14 bahwa tugas dan wewenang sebagai anggota Polri adalah penegakan hukum, memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat, serta menjaga harkamtibmas (memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat). Begitu banyaknya tugas dan wewenang sebagai anggota Polri sehingga dalam pelaksanaan sehari-hari di lapangan terkadang banyak menimbulkan masalah dalam pekerjaan, seperti tidak terpenuhinya target operasi, perilaku tidak menyenangkan dari masyarakat pelanggar hukum, tekanan dari atasan dan senior, kelelahan psikis dan fisik, waktu kerja yang tidak menentu, dan lain sebagainya, sehingga kondisi seperti ini yang berlangsung tiap hari sangat rentan terhadap stres kerja.

Anggota Polri Ditsabhara adalah pegawai negeri sipil yang dipersenjatai dan melaksanakan tugas di difungsi kepolisan Sabhara sesuai dengan undang – undang No. 2 tahun 2002. Anggota Polri Ditsabhara memiliki tugas penegakan hukum yaitu dengan melaksanakan pengaturan, pengawalan, penjagaan patroli,

pegamanan unjuk rasa, bantuan satwa, dan SAR sesuai dengan penjabaran undang-undang No.2 tahun 2002 dalam peraturan Kapolri no. 22 tahun 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja Polri di tingkat Polda. salah satu contoh tugas yang dilaksanakan anggota Ditsabhara adalah pengaturan dan penjagaan di lingkungan markas Polda, pengawalan terhadap pejabat VVIP, VIP, dan tamu Polda sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu dalam hal anggota sabhara juga melaksanakan kegiatan pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli pada daerah-daerah rawan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat dan memberikan bantuan satwa untuk pelacakan pada kasus – kasus criminal.

Profesi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat cenderung mempunyai stres kerja yang tinggi karena karakteristik dari pekerjaan tersebut (Maslach dalam Ray & Miller, 1994). Profesi Polisi merupakan salah satu profesi yang mempunyai stres kerja tinggi (Schuller & Jackson dkk, 1999).

Zakir dan Murat (2011) berpendapat bahwa profesi polisi dianggap sebagai pekerjaan dengan tingkat stress kerja tinggi karena jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan serta kekhawatiran akan keselamatan atau dalam artian memiliki risiko yang cukup tinggi.

Profesi polisi rentan terhadap stres karena harus siap siaga dalam melayani dan mengayomi masyarakat. Seluruh hidupnya didedikasikan untuk menjaga keamanan negara. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cooper (Vita & Rini, 2009) yang menunjukkan bahwa stres kerja banyak terjadi pada individu dengan latar belakang dibidang pelayanan, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan serta berkaitan erat dengan

masyarakat misalnya perawat, polisi, pekerja sosial, guru, konselor, dan dokter.

Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia. Anoraga (2004) menyebutkan stres adalah suatu tekanan psikis atau emosi pada diri seseorang. Salah satu fenomena stres yang sering terjadi adalah stres kerja. Stres kerja pada intinya mengacu pada suatu kondisi dari pekerjaan yang dirasa mengancam individu. Stres kerja muncul sebagai suatu bentuk ketidakharmonisan antara individu dengan lingkungan kerjanya (Nuzulia, 2005). Kreitner & Kinicki (2001) mengatakan, stres kerja merupakan suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat - sifat pekerja yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja adalah suatu tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan pekerja. Hal tersebut sangat rentan sekali dialami oleh Anggota Polri bagian operasional yang dalam pelaksanaan tugas di lapangan sering sekali mendapatkan kendala-kendala dan hambatan-hambatan baik internal maupun eksternal yang sering dihadapi dan ditemukan sehari-hari. Sarafino & Smith (2011) menjelaskan bahwa beberapa sumber stresor dalam lingkungan kerja seperti lingkungan fisik kerja yang tidak baik, hubungan interpersonal ditempat kerja yang buruk, kurangnya kontrol atas aspek pekerjaan, dan tidak merasakan keyakinan dalam berkerja menjadi salah satu penyebab seorang individu dapat mengalami stres kerja.

Kondisi yang demikian membuat anggota Polri rentan mengalami stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari indikator atau gejala-gejala stres kerja seperti yang diungkapkan Sarafino & Smith (2011) diantaranya; gejala psikologis antara lain: (1) kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung; (2) perasaan

frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian); (3) sensitif dan *hyperreactivity*; (4) memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi; (5) komunikasi yang tidak efektif; (6) perasaan terkucil dan terasing; (7) kebosanan dan ketidakpuasan kerja; (8) kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi; (9) kehilangan spontanitas dan kreativitas; dan (10) menurunnya rasa percaya diri.

Adapun gejala fisiologis dari stres kerja diantaranya (1) meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular; (2) meningkatnya sekresi dari hormon stres, yaitu adrenalin dan noradrenalin, (2) gangguan *gastrointestinal*, misalnya gangguan lambung; (3) meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan; (4) kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*); (5) gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada; (6) gangguan pada kulit; (7) sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot; (8) gangguan tidur; dan (10) rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

Gejala perilaku diantaranya adalah: (1) menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan; (2) menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas; (3) meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan; (4) perilaku sabotase dalam pekerjaan; (5) perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas; (6) perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi; (7) meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti

menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi; (8) meningkatnya agresivitas dan kriminalitas; (9) menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman; (10) kecenderungan untuk melakukan bunuh diri. Jadi indikator atau gejala-gejala stres kerja adalah berupa gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku.

Ditsabhara adalah salah satu satuan kerja bidang operasional polri yang beranggotakan sebagian besar para Polisi yang baru saja tamat menyelesaikan pendidikan (polisi baru), maksudnya adalah Polisi Brigadir yang direkrut dari tamatan sekolah menengah atas dan sudah mengikuti pendidikan selama 6 bulan. Polisi baru ini rata-rata berusia 19-24 tahun dan baru memiliki kemampuan dasar untuk turun bertugas di lapangan dengan tujuan menjaga, mengayomi dan melindungi masyarakat. Salah satu tekanan yang sering dihadapi di bidang eksternal adalah saat pengamanan demo atau kegiatan ujuk rasa yang berakir dengan ricuh, dalam hal ini Ditsabhara tidak boleh melakukan penindakan yang tidak sesuai dengan SOP, dalam melakukan tindakanpun harus dengan sangat hati-hati karena segala penindakan sangat berkaitan dengan HAM (hak asasi manusia), Selain itu penjagaan obyek-obyek vital dan keramaian masyarakat juga dituntut untuk selalu dalam kondisi prima dan siaga dalam waktu yang lama. Seorang anggota Ditsabhara juga dituntut untuk selalu siaga kapanpun dan dimanapun berada karena sewaktu-waktu dikumpulkan harus bisa bergerak dengan cepat untuk mendatangi tempat kejadian perkara. Secara internal tekanan yang muncul berasal dari pimpinan dimana setiap pimpinan dan senior menekankan kepada setiap anggota untuk selalu disiplin dan menjaga hirarki

kepada setiap senior dan pimpinan selain itu target dan kegiatan yang dilakukan harus jelas dilaporkan ke pimpinan, anggota juga wajib berlatih kemampuan teknis setiap hari sehingga waktu untuk istirahat dan *refreshing* anggota sangat sedikit.

Ditsabhara Polda DIY memiliki wilayah hukum yang sangat luas yaitu seluruh Provinsi DIY. Di Polresta Yogyakarta Ditsabhara Polda DIY dihadapkan dengan pengamanan unjuk rasa yang berlangsung setiap hari dengan titik konsentrasi massa dari tugu yoga sampai titik nol Yogyakarta, pengamanan obyek – obyek vital negara seperti Bank Indonesia, Kantor Pos, Gedung Agung istana negara, dan Bank – Bank BUMN maupun swasta di seluruh Provinsi DIY juga cukup banyak. Di Polres Gunung kidul dan Kulon Progo Ditsabhara disibukan dengan melaksanakan pengamanan konflik – konflik sosial seperti pembangunan bandara di kulon progo dan pengelolaan tempat wisata di Gunungkidul. Selain kegiatan – kegiatan tersebut diatas Anggota Ditsabhara Polda DIY juga masih melaksanakan tugas untuk penjagaan Mako Polda DIY setiap hari, pengawalan tahanan, pengaturan di pengal- pengal jalan di seluruh jalan provinsi DIY dan melaksanakan latihan peningkatan kemampuan teknis seperti beladiri, teknik pengendalian masa, dan pembinaan jasmani setiap hari. Intensitas kegiatan seperti tersebut diatas dilaksanakan setiap hari terkadang membuat anggota Ditsabhara mengalami kelehan dan kejenuhan sehingga rentan terhadap stress kerja.

Data terbaru yang diperoleh dari Bagian Psikologi Biro SDM Polda DIY bahwa pada tahun 2017 sedikitnya 37 anggota mengalami stres kerja tinggi dan

50% diantaranya adalah anggota Ditsabhara Polda DIY, kasus terbaru pada bulan Februari 2017 seorang anggota Sabhara AD membakar rumahnya sendiri, setelah dilakukan pemeriksaan psikologi diketahui bahwa AD mengalami stress kerja yang berat, AD jarang masuk kantor (mangkir), sering mengalami sakit kepala, sakit pinggang serta frustrasi, AD merasa tidak yakin bisa melaksanakan tugas di Ditsabhara dengan baik karena dia baru saja lulus dari pendidikan Polri.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada tanggal 3 Mei 2018 terhadap Anggota Polri Ditsabhara di Polda D.I.Yogyakarta, sebagaimana yang terlihat oleh peneliti pada Anggota Ditsabhara di ruang piket mako Ditsabhara, dimana salah seorang anggota Ditsabhara terlihat menggerutu dengan wajah memerah menahan kejengkelan. Tampaknya, anggota tersebut baru saja dikomplain oleh masyarakat yang akan masuk ke Polda DIY, karena masyarakat tersebut merasa pemeriksaan yang dilakukan oleh anggota tersebut berbelit belit dan lama sehingga masyarakat tersebut merasa tidak nyaman karena berulang kali diperiksa oleh anggota, padahal dia hanya ingin mencari SKCK. Anggota Ditsabhara tersebut mengeluhkan, komplain dan celetukan keras dari masyarakat seperti itu seringkali diterima sebagian besar anggota, namun para anggota Ditsabhara tidak mampu berbuat banyak, hanya dapat menerima dengan pasrah sambil menahan amarah. Sementara itu, ketika memberi penjelasan masyarakat hal tersebut sudah sering kali dilakukan namun apapun yang diucapkan masyarakat anggota harus tetap melayani dengan ikhlas walaupun terkadang banyak menerima perlakuan yang tidak menyenangkan. Namun terkadang bila situasi seperti itu datang terus menerus maka terkadang anggota merasa frustrasi dan

putusasa sehingga terkadang mejadi mudah tersinggung dan sedikit kasar akibatnya performace dan prestasi anggota tersebut menurun dan tidak optimal.

Kejadian berbeda terlihat oleh peneliti di sebuah ruang di gedung Ditsabhara, dimana salah seorang Anggota berpangkat Bripda tampak terduduk lesu dengan wajah kusut dan kusam, ketika peneliti menanyakan apa penyebabnya, dengan mata berkaca-kaca anggota tersebut menceritakan dirinya merasa sangat bersalah karena telah salah memberikan tindakan kepada peserta unjuk rasa pekan lalu, anggota tersebut berlebihan menembakan gas air mata yang mengakibatkan peserta unjuk rasa ada yang mengalami luka sehingga tindakannya tergolong menyalahi SOP dalam pengamanan unjuk rasa. Anggota tersebut mengakui kehilangan fokus dan emosi karena sudah sejak dua hari sebelumnya belum pulang kerumah dan juga ada sedikit perselisihan dengan rekan kerjanya. Bukan hanya itu saja, banyaknya tuntutan dari atasan yang diajukan pada anggota, diakui sebagai pemicu munculnya rasa lelah berkepanjangan hingga menguras sumber-sumber emosional, seakan tidak memiliki energi untuk melakukan pekerjaan dan menjadi lebih emosional. Akibat yang ditimbulkan, anggota cenderung memberi evaluasi negatif terhadap orang lain. Peristiwa yang terjadi secara beruntun tersebut, membuat anggota mengalami stress kerja.

Kejadian lainya terlihat oleh peneliti saat sarapan pagi bersama salah satu anggota Sabhara MK, dengan wajah pucat dia menceritakan bahwa perasaannya jengkel dan kesal terhadap beberapa senior yang selalu memintanya untuk melakukan perintah-perintah yang banyak. Akibatnya ia merasa sangat benci dan gerah akan sikap beberapa seniornya itu sehingga ia selalu menghindar ketika berada di kantor, ia merasa tidak nyaman dengan suasana di lingkungan

tempatnyanya kerja. Selain itu juga ada FA, ia menceritakan bahwa setiap hari ia diminta untuk berlatih teknik-teknik pengendalian masa dengan teman-temannya, sehingga ia merasa bosan dan benar-benar merasa tertekan akan kegiatan atau tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Hal tersebut mengakibatkan saat melakukan latihan kadang ia tidak fokus dalam melaksanakan perintah karena jenuh dengan kegiatan yang selalu dilakukan berulang - ulang. Lebih jauh FA mengutarakan bahwa ia merasa bahwa ia tidak yakin mampu dapat melakukan tugasnya, ia merasa bahwa perkembangannya dalam melaksanakan tugas selalu tertinggal dari teman-temannya.

Berdasarkan observasi dan wawancara di atas, peneliti melihat terdapat kecenderungan stress kerja dialami sebagian Anggota Ditsabhara di Polda DIY. Anggota Ditsabhara terlihat lemah secara motivasi, mudah merasa tertekan dengan lingkungan pekerjaan dan cepat mengalami kelelahan fisik serta psikis. Keluhan seperti pusing, sulit tidur dan lekas marah atau tersulut emosi kebosanan dan ketidakpuasan kerja kelelahan mental, kehilangan konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas dan menurunnya rasa percaya diri sehingga terlihat perilaku menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan, menurunnya produktivitas kerja pada anggota polisi baru Sabhara.

Dari hasil observasi dan wawancara di atas menunjukkan adanya indikator stres kerja seperti seperti yang diungkapkan oleh Sarafino & Smith (2011) berupa gejala psikis, fisik dan perilaku. Diantaranya adalah emosi yang tidak tertahankan, kehilangan konsentrasi, adanya rasa sakit kepala, menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan. Dari hasil sidang disiplin diperoleh

keterangan bahwa rata-rata anggota Polri yang absen dan mangkir di Polda DIY tersebut mengeluhkan beban kerja yang berat dan tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga mereka memilih menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan di kantor. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di Polda DIY mengalami peningkatan yang cukup signifikan dan apabila dibiarkan akan menyebabkan kinerja yang buruk. Hal ini senada dengan Riggio (2003) yang menjelaskan adanya tiga dimensi akibat stres kerja yang dialami Anggota Polri yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Selain itu didapatkan data dari Bidang Dokes (bidang kedokteran dan kesehatan Polri) bahwa tahun 2017, 13 orang menderita penyakit jantung, 4 orang gagal ginjal, 6 orang stroke yang masih berusia sangat produktif (24-45 th). Temuan ini ditindak lanjuti oleh Bagian Psikologi dengan memberikan asesmen dan intervensi kepada 23 orang yang menderita penyakit seperti diatas. Adapun hasil asesment Bagian Psikologi ditemukan bahwa dari 23 orang tersebut 8 orang mengalami stres kerja yang tinggi yang terdiri dari 5 orang penyakit jantung, 2 orang stroke dan 1 orang gagal ginjal, sedangkan 15 orang lainnya memang tidak disebabkan oleh stres kerja. Hal-hal tersebut mengindikasikan gejala fisiologis stres kerja seperti yang diungkapkan Beehr dan Newman (Taylor, 2015) yaitu meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular, gangguan lambung, dan meningkatnya hormon stress.

Permasalahan di atas paling sering dirasakan Anggota Ditsabhara saat menghadapi stresor yang tinggi. Bukan tidak mustahil Anggota Ditsabhara mengalami hal itu, karena sering dihadapkan pada situasi tidak menentu dalam

pelaksanaan tugas.

Tantangan dan tekanan yang dihadapi seorang polisi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dapat memicu timbulnya stres. Zakir dan Murat (2011) berpendapat bahwa profesi polisi dianggap sebagai pekerjaan dengan tingkat stres tinggi karena jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan serta kekhawatiran akan keselamatan atau dalam artian memiliki resiko yang cukup tinggi. Profesi polisi rentan terhadap stres karena harus siap siaga dalam melayani dan mengayomi masyarakat. Seluruh hidupnya didedikasikan untuk menjaga keamanan negara.

Berdasarkan data di lapangan diketahui bahwa sebagian besar kasus pelanggaran dikarenakan stress kerja dilakukan oleh polisi baru yaitu anggota Ditsabhara, apabila dibiarkan hal ini akan berdampak luas baik bagi organisasi maupun individu anggota polri itu sendiri. Nevid (2005) mengutarakan bahwa stres berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan psikis, dampak fisik seperti sakit kepala yang berlebihan dan penyakit kardio vaskular, untuk penyakit psikis stres yang berlebihan diindikasikan akan menjadi gangguan yang meningkat ke fase berikutnya seperti gangguan penyesuaian. Dampak stress pada individu akan berakibat bagi organisasi dalam hal ini Direktorat Sabhara dan Polri, anggota yang mengalami stress kerja tidak akan optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tidak fokus dalam melaksanakan pengamanan, lalai dalam melaksanakan tugas penjagaan dan pengawalan, serta malas berangkat ke kantor sehingga hal ini bila dibiarkan akan dapat menurunkan kepercayaan masyarakat kepada Polri sebagai aparat penegak hukum.

Stres kerja, menurut Robbins (2001) disebabkan tiga sumber utama yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian). Faktor kepribadian salah satu aspek yang diduga dapat berperan dalam menurunkan stres adalah efikasi diri. Dessler (2007) mengungkapkan bahwa tidak ada dua orang yang bereaksi dengan cara yang sama terhadap pekerjaan, karena faktor pribadi juga mempengaruhi tekanan.

Berdasarkan data Bidang Profesi dan Pengamanan (Propam) Polda DIY pada tahun 2016 diketahui angka absensi dan mangkir anggota Polri Polda DIY mengalami peningkatan 7%, dari semula tahun 2015 yang hanya 19% menjadi 26% yang terdiri dari 55% anggota Ditsabhara, 10% anggota Yanma, kemudian 15% anggota Ditresnarkoba dan Ditreskrim, serta 20% sisanya adalah satker di Mapolda yang lainnya, untuk kasus anggota yang disersi pada tahun 2014-2016 terdapat orang 3 anggota yang dipecat dua diantaranya adalah anggota Ditsabhara. Berdasarkan angka 55% anggota ditsabhara yang absensi dan mangkir, setelah dilakukan pemeriksaan lebih mendalam oleh Bidpropam (Bidang Profesi dan Pengamanan) dan Bagian Psikologi Biro SDM (Sumber Daya Manusia) 43% anggota ditsabhara mengaku bahwa alasan mereka mangkir dari pekerjaan adalah karena beban pekerjaan yang berat, hubungan interpersonal yang buruk dengan senior dan ketidakpercayaan diri dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan oleh komandan mereka.

Keadaan yang menekan secara tidak langsung adalah suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan

kerja individu baik secara fisik maupun psikologis (Rohman, 2004). Keadaan seperti ini tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap organisasi dan industri. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. terdapat pula hal lain yang ikut turut serta menimbulkan stres seperti tuntutan tugas, beban kerja, beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres, timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dan apabila seseorang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja (Thomas, 2000).

Widyasari (2007) mengungkapkan, mengacu pada kepribadian, setiap individu memiliki kepribadian yang unik, dalam mempersepsi stressor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda-beda. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Salah satu karakteristik kepribadian yakni aspek keyakinan akan kemampuan diri, yang oleh Bandura disebut efikasi diri (Wangmuba, 2009). Efikasi diri yang dimaksud disini adalah rasa yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sehingga, banyak kasus yang menunjukkan bahwa, para anggota Polri yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak muncul di dalam dirinya suatu keyakinan yang kuat atas kemampuan diri sendiri. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Jex & Bliese (2001) yang menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan salah satu strategi terpenting yang terlibat dalam mananggulangi terjadinya stress kerja.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Efikasi diri yang tinggi membantu individu mengatasi berbagai tekanan dan hambatan serta dapat meminimalisir stres kerja (Solicha, 2011).

Efikasi diri disini berbeda dengan aspirasi atau cita-cita, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal dan seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri mendeskripsikan penilaian kemampuan diri (Alwisol, 2009). Semua proses perubahan psikologis dipengaruhi oleh efikasi diri dan efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku (Bandura, 1997). Efikasi diri bukan merupakan faktor bawaan yang mutlak. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber efikasi diri, yaitu pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal dan keadaan fisiologis (Bandura, 1997).

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu masalah untuk mencapai hasil tertentu. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan aktif menghadapi dan menyelesaikan permasalahan, individu tidak bereaksi negatif terhadap beban kerja berlebihan dibanding individu dengan level efikasi diri rendah (Bandura, 1997).

Jex dan Bliese (2001) dalam penelitiannya menemukan bahwa tinggi rendahnya stres pada individu dalam menghadapi stresor kerja tergantung tinggi rendahnya efikasi diri yang dimilikinya. Lebih lanjut penelitiannya juga

menemukan bahwa efikasi diri merupakan variabel penting dalam mempelajari hubungan antara stresor dan stres dikarenakan ada hubungan sangat kuat antara stresor, stres dan tinggi rendahnya efikasi diri. Sarafino (2011) mengungkapkan bahwa stress dapat diatasi dengan efikasi diri, dimana cara tersebut merupakan salah satu bentuk penilaian kemampuan individu dalam proses kognitifnya. Efikasi diri bukan merupakan faktor bawaan yang mutlak. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah dan ditingkatkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber efikasi diri, yaitu pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal dan keadaan fisiologis (Bandura, 1997).

Beberapa penelitian ilmiah yang bersifat intervensi dan bertujuan untuk menurunkan stres kerja telah banyak dilakukan salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Sari, Wahyuningsih dan Astuti (2016) dengan judul penelitian pelatihan regulasi emosi untuk menurunkan stres kerja pada anggota reskrim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan regulasi emosi dapat menurunkan stres kerja anggota reskrim. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Solicha (2014) dengan judul pelatihan efikasi diri untuk menurunkan stres kerja pada karyawan rumah sakit jiwa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan stres yang signifikan antara kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan efikasi diri dan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan efikasi diri.

Pada penelitian ini, peneliti akan memberikan pelatihan efikasi diri terutama terkait dengan efikasi diri dalam pelaksanaan tugas sebagai anggota Ditsabhara terhadap penurunan stress kerja untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap stress kerja yang dialami sebagian Anggota Ditsabhara Polda DIY.

Dalam penelitian ini peneliti memilih intervensi pelatihan, karena pada karakteristik kasus terlihat anggota polisi sabhara mengalami kegagalan untuk memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu sehingga anggota polisi yang mengalami kegagalan dalam memahami kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas ini menjadi stres akan tekanan kerja yang ada. Selain itu pelatihan dirasa cukup efektif sebagai pembelajaran langsung, sehingga semua peserta dapat terlibat secara aktif dalam setiap sesi pelatihan. Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Silberman (1998) bahwa pembelajaran melalui pengalaman merupakan metode paling efektif untuk meningkatkan pemahaman dalam proses pelatihan. Menurut Nitisemito (1992), pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan memperbaiki dan membantu mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan peserta. Subjek dapat melakukan aktivitas, memperhatikan, menganalisis aktivitas, mencari pemahaman analisis lalu menerapkan pengetahuan dan pemahaman ke dalam perilaku.

Sehingga pelatihan efikasi diri pada penelitian dianggap sesuai dengan karakteristik sumber stresor, subjek penelitian, bidang pekerjaan dan permasalahan yang sedang dialami oleh anggota sabhara yang baru menjadi polisi kurang dari satu tahun.

Pelatihan efikasi diri yang diberikan diharapkan dapat membantu menurunkan stres kerja yang dialami anggota polisi sabhara melalui pembelajaran dalam setiap sesi yang disajikan. Pelatihan ini mengacu dari sumber-sumber efikasi diri Bandura (1997) yakni pencapaian prestasi,

pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi fisiologis.

Pencapaian prestasi di masa lalu merupakan pengalaman otentik akan kesuksesan yang dapat membantu meningkatkan efikasi diri polisi, bilamana efikasi diri sudah terbentuk secara kuat. Sementara itu, efikasi diri juga dapat meningkat ketika individu mengobservasi pencapaian individu lain yang mempunyai kompetensi setara (Bandura, 1997).

Persuasi verbal berupa bujukan ataupun sugesti agar polisi percaya bahwa dirinya mampu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam tugas yang sedang dijalankannya, diharapkan dapat memberi pengaruh besar terhadap efikasi diri yang dimiliki polisi. Persuasi verbal ini dimungkinkan dapat mengarahkan polisi untuk berusaha lebih gigih dalam mencapai tujuan maupun kesuksesan. Sementara itu, keadaan fisiologis berupa situasi yang menekan kondisi emosional akan berpengaruh kuat terhadap efikasi diri polisi. Hal tersebut dikarenakan, pada kondisi tertentu, keadaan fisiologis berupa peningkatan emosi yang tidak berlebihan, disinyalir akan mampu meningkatkan efikasi diri individu.

Efikasi diri untuk mengatasi tekanan yang ada memainkan peran utama dalam menentukan tingkat stres. Seseorang yang yakin dapat mengatasi tugas-tugas yang telah diberikan tidak akan mengalami stres yang berlebih dan berani menghadapi tekanan dan ancaman yang ada. Sebaliknya mereka yang tidak yakin dapat melaksanakan tugas-tugas yang ada akan mengalami tingkat stres yang tinggi yang akhirnya mengarah kepada stres yang merugikan (Solicha, 2014).

Ketika polisi memiliki efikasi diri tinggi, maka diharapkan mampu menurunkan tingkat stres kerja yang dialaminya, sehingga polisi akan sanggup melakukan semua tugas tanpa melihat kesulitan yang dihadapi. polisi tidak akan

menghindari tugas dan selalu yakin memiliki jalan keluar dalam setiap kesulitan, sehingga tekanan mental berakibat kelelahan emosi serta fisik dapat diminimalisir. Sebaliknya, jika polisi memiliki efikasi diri rendah, maka kecenderungan stres berkepanjangan pemicu stres kerja akan mudah muncul. Efikasi diri yang tinggi membantu individu mengatasi berbagai tekanan dan hambatan serta dapat meminimalisir stres kerja (Jex & Bliese, 2001).

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fakta-fakta yang ditemukan dilapangan seperti yang diungkapkan sebelumnya, dapat ditarik suatu permasalahan untuk diteliti serta dibuat rumusan masalah: “Apakah ada pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap penurunan stress kerja pada Anggota Ditsabhara di Polda DIY?”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap penurunan stress kerja pada anggota Ditsabhara di Polda DIY.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi teoritis maupun segi praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap khasanah pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi klinis tentang penggunaan metode pelatihan efikasi diri untuk menurunkan stress kerja di kalangan Kepolisian.

2. Manfaat Praktis

Jika hipotesis terbukti, diharapkan pelatihan tentang efikasi diri ini mampu memberikan sumbangan positif dalam mengatasi permasalahan stress kerja serta memberi gambaran, bahwa pelatihan efikasi diri dapat membantu menurunkan stress kerja yang dialami polisi serta dapat digunakan untuk memberikan pelatihan-pelatihan di satuan kerja kepolisian lainya yang lebih luas.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai efikasi diri dan stress kerja telah banyak dilakukan, khususnya di Indonesia. Diperlukan upaya perbandingan untuk mengetahui sub kajian yang sudah ataupun belum diteliti pada penelitian sebelumnya, apakah terdapat unsur-unsur persamaan maupun perbedaan dengan konteks penelitian yang akan dilakukan. Diantara hasil penelitian terdahulu yang menurut peneliti memiliki kemiripan satu sama lain, antara lain:

1. Solicha (2014) dengan judul penelitian pelatihan efikasi diri untuk menurunkan stres kerja perawat rumah sakit jiwa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan efikasi diri untuk mengurangi stres kerja pada perawat. Partisipan dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit jiwa di Yogyakarta. Studi komparatif dilakukan terhadap kelompok eksperimen N (N=13). Desain penelitian ini *untreated control group design with pretest and posttest model*. Kelompok eksperimen adalah orang yang menerima pelatihan efikasi diri, sedangkan kelompok kontrol tidak menerima intervensi. Uji hipotesis menggunakan statistik non-parametrik Mann-Whitney

U menunjukkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan antara kedua kelompok ($Z = -4,036$, $p = 0,00$; $p < 0,05$). Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada subjek penelitian, pada penelitian ini subjek penelitian adalah perawat, sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjek penelitiannya adalah anggota polisi sabhara. Selain itu penelitian ini menggunakan desain *untreated control group design with pre test and posttest model*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan desain *Pretest-Posttest Control Group Design*. Persamaannya terletak pada variabel bebas dan tergantung yang diteliti yakni pelatihan efikasi diri dan stres kerja.

2. Sari, Wahyuningsih dan Astuti (2016) dengan judul penelitian pelatihan regulasi emosi untuk menurunkan stres kerja pada anggota reskrim. Studi ini menguji efektivitas pelatihan regulasi emosi untuk mengurangi stres kerja pada anggota reskrim. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sebagai subjek penelitian. Desain penelitian menggunakan *Pretest-Posttest Control Group Design*. Para peserta adalah 13 anggota reskrim dari dua kantor polisi yang berbeda, yaitu Polda X dan Polsek Y. Mereka adalah pria dan wanita yang berusia antara 20-50 tahun, dan diklasifikasikan menjadi dua kelompok. Satu kelompok ($n=6$) menerima regulasi emosi pelatihan sebagai kelompok eksperimen dan yang lainnya ($n=6$) sebagai kelompok yang dikontrol (daftar tunggu). Peserta dinilai menggunakan skala stres kerja yang telah diadaptasi dari penelitian Abras (2012). Uji hipotesis menggunakan statistik non-parametrik *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa terdapat

perbedaan stres kerja antara kedua kelompok sebelum dan sesudah diberikan pelatihan regulasi emosi ($Z = -2,006$, $p = 0,045 < 0,05$). Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada subjek penelitian, pada penelitian ini subjek penelitian adalah polisi anggota reskrim, sedangkan penelitian yang akan dilakukan subjek polisi anggota sabhara, dan intervensi yang diberikan pada pelatihan ini adalah pelatihan regulasi emosi sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan pelatihan efikasi diri. Persamaannya terletak pada variabel tergantung yang diteliti yakni stres kerja.

3. Ferdianto, R. S (2014) dengan judul penelitian Hubungan antara efikasi diri dengan stress kerja pada Karyawan Solopos. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah tingginya tingkat stress kerja pada Karyawan Solo Pos. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan efikasi diri terhadap Stress kerja pada karyawan Solo Pos. Penelitian dilakukan di PT. Solo Pos sebuah perusahaan surat kabar di Solo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan alat ukur skala. Validitas dan reliabilitas instrumen tes dihitung dengan bantuan *SPSS versi 16.0 for Windows*, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan statistik *korelasi Product Moment dari person*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara stress kerja dan efikasi diri. Dimana bila subyek memiliki efikasi diri yang tinggi maka stress kerjanya rendah demikian sebaliknya subyek yang memiliki efikasi diri rendah memiliki tingkat stress kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi

sebesar -0,600 dengan sig. = 0,000; $p < 0,001$, sehingga hipotesis yang diajukan diterima, dapat dikatakan ada hubungan signifikan antara efikasi diri dengan stres kerja pada karyawan. Sumbangan efektif efikasi diri dengan stres kerja sebesar 35,9 % dan sisanya 64,1 % dipengaruhi variabel lainnya. Efikasi diri termasuk ke dalam kategori tinggi dengan rerata empirik 99,70 dan rerata hipotetik skala efikasi diri sebesar 82,5. Tingkat stres kerja termasuk ke dalam kategori sedang dengan rerata empirik 61,22 dan rerata hipotetik sebesar 67,5. Perbedaan terlihat pada objek dan kajian dalam penelitian ini ditekankan pada karyawan perusahaan sedangkan pada penelitian ini pada perangkat negara yakni kepolisian. Selain itu metode penelitian dalam penelitian ini adalah survey sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode penelitian eksperimen. Analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik korelasi *Product Moment*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan *Mann-Whitney U*. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada variable penelitian, yakni variabel efikasi diri dan variabel stress kerja.

4. Arciana, A. (2011) dengan judul penelitian Hubungan antara Kepribadian Hardiness dengan stress kerja pada anggota bagian operasional di Polresta Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota Polri Bagian Operasional di Polresta Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota Polri di lingkungan Polresta Yogyakarta. Peneliti mengambil sampel penelitian yang berjumlah 60 orang. Pengumpulan data dilakukan

menggunakan Skala Kepribadian *Hardiness* dan Skala Stres Kerja sedangkan metode yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar $(-0,632)$ dengan taraf signifikansi (p) $< 0,01$. Hal itu menunjukkan, ada hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota Polri di Polresta Yogyakarta. Peran atau sumbangan efektif kepribadian *hardiness* terhadap penurunan stres kerja adalah sebesar 40 % yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) senilai 0,40. Hal ini berarti, masih terdapat 60 % faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya stres kerja pada anggota, perbedaan penelitian terletak pada variable dan subyek penelitian.

Perbedaan terlihat pada metode penelitian dalam penelitian ini adalah survey sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode penelitian eksperimen. Analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik korelasi *Product Moment*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan *Mann-Whitney U*. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada variable tergantung penelitian, yakni variabel stress kerja.