

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sejak berpisahannya Polri dari tubuh organisasi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dan Departemen Pertahanan dan Keamanan, sekarang telah menjadi organisasi tersendiri dibawah langsung presiden yang tertuang dalam ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat No. VI/MPR/2000 tentang pemisahan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Republik Indonesia. Perkembangan Polri sebagai pelayan masyarakat dituntut kinerjanya untuk lebih profesional dan independen. Secara universal tugas Kepolisian dari masa ke masa yaitu memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum dan ketentraman, memberikan pengayoman, perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat serta memelihara keselamatan orang, benda serta memberikan pertolongan dan perlindungan sebagaimana tugas Kepolisian menangani masalah-masalah keamanan dalam negeri yang pada intinya menangani penegakan hukum dalam supremasi hukum.

Kinerja dalam suatu organisasi dinilai penting untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Begitupun dengan organisasi Polri, yang menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota

polisi dalam menjalankan misi yang diembannya sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya.

Menurut Mangkunegara (2000) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja anggota Polri sudah diatur oleh pasal 13 Undang-Undang No 2 Th. 2002 tentang Kepolisian yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Polri, antara lain menetapkan kedudukan Polri sebagai alat negara yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang kepolisian preventif dan represif dalam rangka sistim penegakan hukum, dengan tugas utama pemeliharaan keamanan negeri. Tentunya, objek riil dari pengamanan itu adalah masyarakat. Artinya, diperlukan kerjasama dan saling pengertian yang positif antara anggota Polisi dan masyarakat. Fakta di lapangan yang dapat dilihat sehari-hari di jalanan tampak seorang anggota Polantas sedang sibuk mengatur lalu-lintas yang macet ataupun menyeberangkan jalan pejalan kaki, hal tersebut merupakan salah satu bentuk contoh kinerja anggota Polisi sebagai aparat pelayan masyarakat. Anggota Polisi juga sering dilihat melakukan pengamanan maupun penjagaan di obyek-obyek vital, bank, pabrik, pusat perbelanjaan merupakan kinerja anggota Polri dalam bentuk memberikan perlindungan dan pengayoman masyarakat dalam beraktifitas dan masih banyak lagi kinerja Polri yang telah diatur dalam undang-undang Kepolisian.

Di lapangan, anggota Polisi tampaknya sedang giat memburu penjahat. Sejak 20 Januari 2009 digelar operasi khusus memberantas kejahatan jalanan di seluruh Indonesia yang merupakan kelanjutan operasi preman yang dilakukan sejak November 2008. 1 Juli 2010, Kepolisian Negara Republik Indonesia berusia 64 tahun. Pada usia tersebut untuk ukuran manusia sudah cukup tua, citra polisi di mata publik menunjukkan kecenderungan menurun. Kurang dari separuh responden (49,1 persen) hasil jajak pendapat yang dilakukan Kompas edisi Kamis 1 Juli 2010 tepat pada hari ulang tahun Polri, menyatakan citra polisi saat ini kembali menurun dibandingkan dengan hasil jajak pendapat tahunan yang dilakukan sejak tahun 2001, angka presentase itu sedikit menurun dibandingkan tahun kemarin sebesar 57,1 persen. Apresiasi positif diberikan publik pada kinerja polisi dalam memberantas terorisme dan narkoba, dua bentuk kejahatan luar biasa yang kini ditangani polisi secara khusus. Lebih dari separuh responden (59%) menyampaikan respon positif atas kinerja polisi dalam menangani narkoba. Sementara lebih dari seperempat responden (77,1%) menyampaikan respon positif terhadap kinerja polisi dalam menangani terorisme. Pelanggaran HAM oleh aparat mendapat respon positif sebesar 23,7%. Respon positif masyarakat terhadap penindakan KKN/korupsi mendapat 21% dan respon penindakan terhadap Kriminalitas mendapat sebesar 45,2%. Data lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1  
Citra Positif Kepolisian di Mata Publik

Tahun	Citra Positif (%)
2001	39,4
2002	26,6
2003	41,8
2004	32,4
2005	55,2
2006	51,1
2007	46,9
2008	46,7
2009	57,1
2010	49,1

Sumber : Kompas edisi kamis 1 Juli 2010

Sejatinya, tidak hanya anggota Polisi lalu-lintas dan reserse yang hasil kerjanya dituntut memuaskan. Setiap orang berharap anggota Polri berkerja sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai aparat keamanan dan penegak hukum. Kehadiran anggota Polisi diharapkan membuat situasi keamanan terjamin. Juga ada harapan besar agar proses penegakan hukum berlangsung sesuai dengan prinsip kesetaraan dimuka hukum atau tanpa diskriminasi. Kesetaraan di muka hukum bisa membuat setiap orang merasa nyaman, terlindungi, dan tidak meragukan jaminan penegakan hukum.

Tugas utama anggota Polisi adalah melindungi dan mengayomi masyarakat, namun kenapa pelanggaran justru terjadi oleh aparatnya sendiri? Tentunya bukan secara institusional Kepolisian yang bersalah, tetapi keberadaan personil yang melakukan kriminal tersebut telah mencoreng nama baik korps. Hal ini memang menjadi tanda tanya besar buat semua masyarakat, terutama mayarakat yang

membutuhkan perlindungan dari aparat Negara tersebut. Selain itu, apabila dilihat dari makna lambang yang ada di dada yang bertuliskan Rastra Sewakottama, yang berarti bahwa anggota Polisi adalah abdi utama rakyat dan juga isi dari Tribrata serta Catur Prasetya yang merupakan pedoman hidup para anggota Polisi tersebut, dapat kita lihat bahwa telah terjadi pergeseran. Dimaksudkan bahwa, banyak anggota yang sudah tidak lagi mengamalkan pedoman korps Polisi dalam kehidupan.

Pandangan publik terhadap kinerja anggota Polisi secara individual bisa berbeda. Beragam keluhan, kekesalan, kritik dan protes datang dari masyarakat atas kinerja anggota Polisi masih terdengar. Segala unek-unek yang mereka sampaikan bersumber dari pengalaman buruk yang dialami sendiri, ditemukan atau lihat, yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi kepolisian sebagai aparat keamanan dan penegak hukum. Sisi buruknya kinerja anggota Polisi dapatlah kita ambil contoh seperti melakukan pungli, tidak profesional, melakukan pelanggaran disiplin, melakukan tindak pidana korupsi, pelayanan yang buruk, perlakuan diskriminatif, penggunaan diskresi yang keliru dan salah tangkap. Salah satu contoh dalam kinerja buruk anggota Polisi yaitu kasus salah tangkap terhadap tersangka pembunuh Asrori di Jombang, kasus pengeroyokan Polisi terhadap warga di Paringin (Balangan), yang dilakukan oleh aparat terhadap warga sipil dan kasus penganiayaan yang mengakibatkan tewasnya wartawan Harian Bernas Fuad Muhammad Safruddin alias Udin 12 tahun lalu, Polisi kemudian melakukan penangkapan terhadap Dwi Sumaji alias Iwik sebagai tersangka, padahal tidak punya bukti yang cukup kuat sehingga

akhirnya di vonis bebas di Pengadilan Negeri Bantul. Untuk kasus-kasus yang banyak mendapat sorotan masyarakat, polisi sering bertindak tidak sesuai prosedur dan memaksakan diri untuk segera menuntaskan kasus tersebut sehingga berdampak pada salah tangkap.

Keunggulan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik, akan dapat diraih jika kinerja dari pegawai yang berkerja dalam organisasi itu mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu mengkaji faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja para pegawainya.

Realitas menunjukkan bahwa peristiwa sejarah banyak dipengaruhi oleh persoalan kepemimpinan. Keberhasilan manajemen pemerintahan akan ditentukan oleh efektivitas kepemimpinannya, sehingga kepemimpinan dapat dikatakan inti dari manajemen pemerintahan. Kepemimpinan merupakan sebuah proses yang saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama. Jadi kepemimpinan merupakan kehendak mengendalikan apa yang terjadi, pemahaman merencanakan tindakan, dan kekuasaan untuk meminta penyelesaian tugas, dengan menggunakan kepandaian dan kemampuan orang lain secara kooperatif

Siagian (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi

hal itu mungkin tidak disenanginya. Peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran pengambilan keputusan. Dimaksud dengan peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Kompleksnya permasalahan yang dihadapi anggota Polisi dilapangan akan berakibat meningkatnya tuntutan pimpinan kepada anggota agar dapat berkerja secara maksimal, tuntas dan berkualitas untuk mencapai apa yang menjadi tujuan anggota Polisi. Hubungan antara pimpinan dan anggota kadangkala dapat menimbulkan permasalahan di dalam organisasi. Anggota merasa tidak senang ataupun tidak nyaman mendapatkan pimpinan yang menurut anggota tidak tepat untuk jabatan tersebut, karena memperlakukan anggota dengan seenaknya dan tidak menghargai

kerja anggota. Suasana kerja yang tidak enak antara pimpinan dengan anggota tersebut akan berakibat secara tidak langsung pada tugas-tugas yang diberikan. Maka dapat dipastikan ketidakpuasan, kekecewaan dan kebencian anggota atas perilaku pemimpin akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis anggota, bahkan ada anggota yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpinnya yang berakibat ditampilkannya perilaku tersebut oleh anggota dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Hasil riset Stotland dan Pedleton (dalam Yusuf, 2009) mengungkapkan bahwa ketika beban kerja polisi ringan, sumber utama penyebab stres anggota polisi adalah penolakan atau penghinaan dari atasan (pimpinan). Penghinaan itu dapat terlihat dari evaluasi yang buruk, kritik, ketidakmauan untuk mendukung petugas dalam masalah kantor dan lain-lain. Akibatnya, hubungan interpersonal antara petugas dan publik pun menjadi buruk.

Selain persoalan kepemimpinan di organisasi, kompleksitas tugas anggota Polisi di lapangan ditenggarai sebagai pemicu yang menyebabkan mudah stres dan frustrasi. Bahkan tugas tersebut sering mengundang bahaya. Hal ini karena tugas anggota Polisi sangat berat dan berbahaya jika dibandingkan dengan penegak hukum lainnya, misalnya hakim dan jaksa. Meskipun sama-sama penegak hukum, tetapi anggota Polisi dalam menjalankan tugasnya langsung berhadapan dengan masyarakat. Selain tingkat ancaman dan risiko pekerjaan sangat tinggi, polisi bekerja selama 24 jam per hari dan tujuh hari dalam seminggu tanpa mengenal hari libur dan cuaca. Anggota Polisi bekerja sepanjang waktu. Kondisi kerja yang berbahaya



merupakan salah satu sumber terjadinya stres kerja. Stres kerja juga dapat terjadi di lingkungan kerja anggota Polisi yang dituntut untuk selalu berdisiplin tinggi, patuh pada peraturan yang berlaku dan tunduk pada perintah atasan, cepat dan tanggap dalam mengatasi berbagai masalah.

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri anggota maupun institusi. Pada diri anggota Polisi, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada anggota Polisi ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

Meski begitu, kehadiran anggota Polisi di tengah masyarakat memberikan rasa aman sangat dinantikan masyarakat. Masyarakat menyatakan kehadiran Polisi di lingkungan tempat tinggal mereka menjadikan situasi disana lebih aman.

Berdasarkan dari semua uraian diatas, maka kepemimpinan dan stres kerja diharapkan dapat memberikan masukan dan titik cerah untuk mewujudkan kinerja anggota Polisi yang berdaya guna dalam usaha mencapai sasaran dan tujuan organisasi sesuai harapan masyarakat Indonesia. Sehingga penulis mengemukakan judul penelitian : **“Hubungan Kepemimpinan dan Stres Kerja dengan Kinerja anggota Polisi”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat difokuskan permasalahan pokok dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja anggota Polisi ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui hubungan antara kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja anggota polisi.
2. Untuk Mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap kinerja.
3. Untuk Mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja
4. Untuk mengetahui level stres kerja pada anggota Polisi.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritik  
Sebagai refrensi dan tambahan bagi pengembangan ilmu psikologi terutama ilmu psikologi industri dan organisasi.
2. Secara praktis  
Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka peningkatan kinerja khususnya anggota Polri dan organisasi Polri pada umumnya.