

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak berpisahanya Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) dari tubuh organisasi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI) dan Departemen Pertahanan dan Keamanan, sekarang telah menjadi organisasi independen dibawah langsung presiden sebagaimana 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. Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 1, Kepolisian di Indonesia erat hubungannya dengan keamanan dan ketertiban masyarakat (kantibmas) yaitu 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 ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat dipahami esensi penting mengenai peran, fungsi dan tugas pokok Polri, yaitu :

- a. Kepolisian Negara Republik Indonesia 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.
- b. Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.
- c. 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.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan, bahwa aktifitas kerja polisi yang sehari - hari berkaitan dengan penangkapan pelaku kejahatan, penyidikan, pengintaian hingga penyelesaian kasus kriminal merupakan aktivitas pekerjaan yang penuh tantangan dan resiko. Sifat kerja polisi yang membutuhkan daya reaksi cepat, hati-hati, cermat, disiplin dan teliti dalam penanganan kasus kriminal, membutuhkan ketelitian sehingga kasus penyidikan kriminalitas dapat berjalan dengan lancar. Selain penyidikan kasus kriminalitas, polisi juga melaksanakan tugas yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Hal ini

sejalan dengan Undang – Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 pasal 13 bahwa tugas pokok polisi adalah a) memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, b) menegakkan hukum dan c) memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu seorang polisi diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga visi Polisi Indonesia yaitu Polri yang mampu menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang selalu dekat dan bersama-sama masyarakat, serta sebagai penegak hukum yang profesional dan proposional yang selalu menjunjung tinggi supermasi hukum dan hak azasi manusia, pemelihara keamanan dan ketertiban serta mewujudkan keamanan dalam negeri dalam suatu kehidupan nasional yang demokratis dan masyarakat yang sejahtera, dapat terwujud.

Seorang polisi harus memiliki kesiapan akan tantangan dalam pekerjaan serta tahan terhadap tekanan baik dari lingkungan pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Waters dan Ussery (2007) bahwa pada waktu yang bersamaan mereka harus menjaga keamanan masyarakat dan menginvestigasi kejahatan, selain itu para polisi juga harus tetap berhati – hati akan kemungkinan yang mengancam keselamatan diri mereka sendiri sehingga mereka juga harus tetap mengontrol emosi mereka sekalipun pada kondisi di bawah tekanan.

Polisi sebagai aparat penegak kedisiplinan, tentunya sikap disiplin tersebut akan selalu erat kaitannya dengan setiap pekerjaan atau tugas yang ia lakukan sehingga kedisiplinan menjadi sebuah kewajiban bagi setiap polisi dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan survey yang telah dilakukan oleh peneliti

selama 3 hari yaitu pada tanggal 4 April sampai 6 April 2014 pada anggota polisi di Polresta Surakarta Jalan Adi Sucipto No.2 Surakarta sebanyak 40 orang, menunjukkan hasil bahwa 77,5 % responden merasa kedisiplinan sebagai beban dalam setiap pekerjaan atau tugas yang dilakukannya. Selain sebagai penegak kedisiplinan, polisi sebagai pengayom masyarakat harus menjaga keamanan masyarakat dari berbagai ancaman kejahatan sehingga polisi juga harus berhati – hati akan keselamatan dirinya sendiri ketika menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa sebanyak 67,5 % responden merasa khawatir akan keselamatannya dalam bekerja sebagai anggota polisi. Tuntutan akan kewajibannya dalam hal kedisiplinan dan rasa khawatir dalam bekerja ini lah yang menjadi tekanan pekerjaan bagi anggota polisi. Hal ini sesuai dengan pendapat Zakir dan Murat (2011) yang menyatakan bahwa menjadi seorang polisi dianggap sebagai pekerjaan dengan tingkat stres yang tinggi, hal ini dikarenakan jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan dan kekhawatiran akan keselamatan

Tekanan – tekanan pekerjaan yang berasal dari lingkungan kerja atau organisasi maupun di luar lingkungan kerja atau di luar organisasi dapat menimbulkan stres. Sunanrni (2007) berpendapat bahwa aktivitas sehari – hari yang menyangkut kehidupan berorganisasi tentu membuat manusia dapat mengalami stres ketika individu tersebut dihadapkan dengan peristiwa yang memicu timbulnya tekanan dan tuntutan. Stres yang terjadi di tempat kerja disebut stres kerja. Rahardjo (2005) menyebutkan stres kerja adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan dan mengganggu pelaksanaan tugas dan kinerja individu

yang tercipta karena segala tuntutan, perubahan, dan beban yang ada dalam pekerjaan dan perusahaan.

Tantangan dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh anggota polisi dapat menimbulkan rasa tertekan pada polisi. Ketidakmampuan dalam menjawab tuntutan tersebut sangat mungkin menjadi pemicu timbulnya stres kerja, seperti yang dikatakan oleh Ubaidilah (dalam Arisona,2008) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Definisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan anggota polisi.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat pengamat militer yang juga Rektor Universitas Muhammadiyah Malang (UNM) Muhajir Efendi yang mengatakan bahwa tingkat stres seorang polisi tentunya lebih tinggi dibanding dengan aparat keamanan lainnya (Arifin, 2012). Fenomena anggota polisi di Indonesia yang mengalami stres sudah tidak jarang lagi, seperti kejadian polisi yang melakukan bunuh diri. Indonesia Police Watch (IPW) mencatat telah terjadi dua kali aksi bunuh diri yang dilakukan anggota kepolisian sepanjang 2013, yakni Briptu Andre Hutabarat di Medan Sumatera Utara dan Aiptu Joko Subandi di Magelang, Jawa tengah. IPW menduga sebagian besar kasus polisi bunuh diri terjadi akibat persoalan rumah tangga dan beban psikologis dalam mengemban tugas dalam jajaran bawah institusinya. Tekanan tugas selama 24 jam di lapangan menunjukkan anggota kepolisian harus memenuhi ambisi atasan dengan target cukup tinggi (Ridwan, 2013).

Seorang pekerja seperti anggota polisi yang mengalami stres kerja menunjukkan gejala – gejala yang mempengaruhi fisik, psikis dan perilaku. Robbins (2008) membagi gejala stres kerja menjadi tiga aspek, yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan perilaku. Gejala fisik memiliki indikator yaitu terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatkan kecepatan detak jantung dan nafas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung. Gejala psikologis memiliki indikator yaitu terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan. Gejala perilaku memiliki indikator yaitu terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

Stres ditempat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor internal seperti kepribadian, kemampuan dan nilai budaya; faktor eksternal seperti kondisi pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan kerja serta struktur dalam organisasi (Sunyoto dan Burhanudin, 2011). Faktor stres kerja tidak memiliki daftar urutan yang berlaku secara universal. Sehingga peneliti melakukan penelitian awal guna mendapatkan informasi mengenai stresor pada polisi yang dilakukan di Polresta Surakarta, berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa urutan stresor pada polisi adalah 1) beban kerja dengan prosentase 26,08 %, 2) Konflik kerja dengan prosentase 20,65 %, 3) Shift kerja dengan prosentase 18,47 % dan 4) Hubungan dengan atasan sebesar 16,30 %.

Hubungan atasan dengan bawahan bisa jadi menjadi pemicu stres pada anggota polisi. Hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan diduga sebagai motif dalam tewasnya Kepala Denma Ajudan Komisaris Besar Polisi (AKBP) Pamudji di Polda Metro Jaya. Pasalnya, hubungan yang kurang baik itu bisa menimbulkan ketegangan dalam komunikasi antar keduanya. Menurut Kriminolog dari Universitas Indonesia, Bambang Widodo Umar mengatakan bahwa dari kemungkinan yang terjadi, bisa saja atasan bersikap otoriter sehingga yang diutamakan adalah powernya. Sebaliknya, bawahan merasa tertekan dengan kondisi tersebut sehingga terjadi kasus penembakan tersebut. Pekerjaan polisi itu banyak dan hal itu juga bisa menyebabkan anggota Polri menjadi stres jika atasannya berperilaku otoriter (Purnama, 2014)

Hubungan atasan dengan bawahan merupakan salah satu implementasi dari kepemimpinan seorang atasan atau pimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipakai seorang pemimpin dalam menentukan tujuan dalam organisasi. Dalam hal ini erat kaitannya dengan hubungan antara pemimpin dan anggotanya. Masalah – masalah akan timbul dalam lingkungan organisasi apabila hubungan kerjasama serta pola kepemimpinan terhadap anggotanya tidak harmonis, sehingga menyebabkan anggota organisasi bekerja tidak optimal, timbulnya kasus – kasus indisipliner kerja bahkan melawan atasannya dan hal ini dikarenakan merasa tertekan akan gaya kepemimpinan atasannya. Guna menekan stres kerja pada anggota polisi agar kinerja polisi menjadi optimal maka perlu ada kepemimpinan yang efektif, salah satunya adalah kepemimpinan

transformatif. Menurut Yukl (2009) kepemimpinan transformatif dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun.

Menurut Bass dan Avolio (1998) kepemimpinan transformatif merupakan perluasan dari kepemimpinan kharismatik. Pemimpin mampu menciptakan visi dan lingkungan yang membuat kepuasan para bawahan untuk berprestasi melampaui harapan. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat kepada pemimpinnya, sehingga mereka berusaha untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan mereka. Kepemimpinan transformatif mempunyai empat ciri, yaitu kharismatik, inspiratif, mampu memberikan stimulus intelektual dan perhatian kepada individu.

Hamdani dan Handoyo (2012) melakukan penelitian dengan kesimpulannya bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformatif dengan stres kerja. Wilar (2011) juga melakukan penelitian dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformatif memiliki hubungan negatif dan berpengaruh signifikan pada stres kerja, sehingga semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transformatif maka semakin rendah tingkat stres kerja yang terjadi. Kunarto (dalam Rondowuwu, 2011) menyatakan bahwa dimungkinkan kepemimpinan di Polri lebih cocok dengan model transformatif.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformatif dengan stres kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta. Berdasarkan rumusan masalah tersebut

peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan :

1. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota polisi.
2. Untuk mengetahui tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada polisi
3. Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada anggota polisi
4. Untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja pada anggota polisi.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini terdiri dari manfaat teori dan manfaat praktis yaitu :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memberikan sumbangan ilmiah dalam penerapan ilmu psikologi di bidang industri dan organisasi terutama mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja.

2. Manfaat praktis

Manfaat lain dari hasil penelitian ini yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi Kepolisian

- a. Bagi anggota polisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja, sehingga subjek penelitian atau anggota polisi dapat mengendalikan stres kerja yang dirasakan dengan cara mengembangkan persepsi positif terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan.

b. Bagi pimpinan institusi kepolisian

Bagi pimpinan, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan khususnya upaya pengembangan organisasi kepolisian dengan menerapkan pola kepemimpinan yang mampu meminimalkan stres kerja demi pencapaian tujuan organisasi

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan informasi dalam meneliti masalah yang berkaitan dengan stres kerja.