

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Polisi adalah suatu perantara umum sipil yang mengatur tata tertib dan hukum. Aparat kepolisian sebagai abdi negara harus menjunjung tinggi, nilai-nilai kemanusiaan dan menjadi contoh masyarakat. Seperti yang tercantum dalam sumpah dan janji anggota Polri. Hal tersebut tertuang dalam pembukaan kode etik profesi anggota Polri.

Menurut undang-undang kepolisian No. 2 Th.2002 pasal 2. Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Kepolisian Republik Indonesia juga mempunyai fungsi kamtibmas yaitu menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam pasal 1 ayat 5 undang-undang kepolisian No. 2 Th. 2002, 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 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 (<http://m.hukumonline.com/>).

Polisi Republik Indonesia yang mempunyai tujuan membangun karakter kepolisian menjadi pengayom dan pelayan masyarakat. Pelayanan prima untuk memelihara keamanan, pelayanan prima dalam rangka melindungi dan mengayomi, dan juga pelayanan prima dalam penegakkan hukum sudah menjadi tanggung jawab setiap polisi di Indonesia.

Tidak demikian dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Selama tahun 2013 terdapat beberapa kasus kriminal yang dilakukan oleh oknum polisi di antaranya adalah beberapa kasus pelecehan seksual dan bunuh diri, tercatat beberapa oknum anggota polisi bunuh diri menggunakan senjata yang dimilikinya. Kasus lain, yang menyita perhatian masyarakat adalah keterlibatan anggota polisi dalam peredaran perdagangan narkoba dan kejadian polisi menembak anggota polisi lainnya belakangan ini marak terjadi. Hal tersebut di karenakan bawahan yang tersinggung dengan teguran dari atasan saat bertugas. Disamping itu terdapat pula sesama anggota polisi yang terlibat baku tembak karena salah paham. Kebanyakan oknum anggota polisi yang melakukan tindakan ini adalah mereka yang rata-rata berpangkat dan bergaji rendah. Tekanan kerja yang tinggi mempengaruhi aparat kepolisian di level bawah dan menengah rentan mengalami stres dan dampak terburuk dari stres kerja pada laki-laki adalah terjadinya gangguan disfungsi ereksi (<http://daerah.sindonews.com>).

Fenomena tersebut merupakan lembaran hitam kepolisian yang bertolak belakang dengan tugas yang dipikul. Kondisi stres yang berlarut-larut pada polisi kerap menimbulkan dua hal. Pertama, pengambilan keputusan buruk pada individu, dibuktikan dengan adanya fenomena bunuh diri pada anggota polisi

meningkat. Kedua, individu menjadi mudah marah dan tersinggung sehingga tidak mampu untuk berpikir jernih, termasuk kepada rekannya atau atasannya.

Terkait dengan kasus-kasus yang harus dihadapi oleh para polisi. Berikut data yang didapat dari sumber Polri Jawa Tengah tahun 2013:

1. Data laka lantas, jumlah laka : 19.203 kejadian, korban meninggal dunia: 3.220 orang, korban luka berat: 1.173 orang, korban luka ringan: 25.245 orang.
2. Data kejahatan resah masyarakat, kejadian perkosaan: 49, pembunuhan: 57, uang palsu: 32, penipuan : 1.900 kejadian.
3. Data kejahatan resah masyarakat, data Curat: 2.582 kejadian, Curanmor: 1.984 kejadian, narkoba : 686 Kejadian, aniaya berat : 465 Kejadian, Curras : 343 Kejadian (<http://www.jateng.polri.go.id/>).

Dari data kasus-kasus diatas, begitu banyak permasalahan yang harus ditangani oleh polisi hanya dalam kurun waktu satu tahun. Tantangan, penghasilan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan tekanan yang dihadapi seorang polisi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat memicu timbulnya stres. Zakir dan Murat (2011) 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.

Peneliti melakukan survey untuk mengungkap tentang stres kerja yang dialami oleh polisi dengan menggunakan kuesioner yang mengungkap indikasi terjadinya stres dan faktor-faktor yang menjadi pemacu timbulnya stres pada tanggal 4 sampai 6 April 2014 pada 40 orang anggota polisi di Polresta Surakarta.

Hasil survey menemukan adanya indikasi anggota polisi di Polresta Surakarta mengalami stres dalam bekerja. Diantaranya polisi sebagai penegak hukum yang dituntut untuk disiplin dalam menjalankan tugas akan tetapi pada kenyataannya tuntutan kedisiplinan yang tinggi membuat anggota polisi merasa terbebani dalam bekerja. Selain itu rasa khawatir akan keselamatan dalam bekerja juga selalu membayangi setiap petugas polisi akan tetapi kenyataannya polisi dituntut untuk selalu menjaga keamanan masyarakat.

Menurut Riggio (dalam Almasitoh, 2011) stres kerja sebagai reaksi fisiologis atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman. Evan dan Johnson (dalam Almasitoh, 2011) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Luthans (dalam Almasitoh, 2011) pemicu stres kerja berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Stres kerja menyebabkan penyimpangan dalam fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu yang menyebabkan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal Beehr, Newmam dan Robbins (dalam Almasitoh, 2011). Sementara Beehr (dalam Almasitoh, 2011) menyebutkan bahwa gangguan psikologis yang paling sering terjadi akibat stres kerja adalah kecemasan dan depresi.

Menurut Sheridan dan Radmacher (dalam Almasitoh, 2011) ada tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor organisasional, yaitu kondisi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Salah satunya adalah karakteristik lingkungan sosial, kondisi sosial yang menjadi sumber stres terjadi pada bentuk pola hubungan antar rekan

kerja, atasan dengan bawahan, dan dengan klien dengan konsumen. Hubungan kurang baik antar kelompok kerja akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu dan organisasi Gibson, dkk (dalam Almasitoh, 2011).

Quick dan Quick (dalam Almasitoh, 2011) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: (1) *Eustress*, adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres yang berupa timbulnya rasa gembira, perasaan bangga, menerima sebagai tantangan, merasa cakap dan mampu, meningkatnya motivasi untuk berprestasi, semangat kerja yang tinggi, produktifitas tinggi, timbulnya harapan untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan serta meningkatnya kreatifitas dalam situasi kompetitif. (2) *Distress*, adalah akibat negatif yang merugikan dari stres, misalnya perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta timbulnya sikap apatis.

Hasil survei peneliti juga mengungkap informasi mengenai faktor stresor yang dialami oleh polisi. Beban kerja merupakan penyebab stres terbesar pada anggota polisi dengan prosentase 26,08%, kedua adalah konflik dengan rekan kerja dan atasan dengan prosentase 20,65%, penyebab stres kerja yang ketiga yaitu shift kerja dengan prosentase 18,47%, kemudian gaya kepemimpinan dengan prosentase 16,30%.

Adapun faktor lingkungan kerja yang ikut berperan dalam timbulnya stres kerja adanya konflik yang dialami dengan rekan kerja dan atasan. Greenberg dan Baron (2003) mengutarakan bahwa konflik terjadi sebagai suatu proses bahwa satu pihak atau satu kelompok merasakan ada pihak atau kelompok lain yang telah

mengambil atau akan mengambil tindakan negatif yang akan berpengaruh pada tujuan utama kelompoknya.

Alwi (2013) mengemukakan bahwa aspek terpenting dalam konflik guna menjaga lingkungan kerja yang harmonis adalah komunikasi. Konflik akan meningkat apabila tidak adanya komunikasi, komunikasi dapat berupa adanya dukungan sosial. Konflik antara pekerja umumnya diselesaikan melalui negosiasi. Harjana (1999) mengemukakan orang yang kurang saling mengenal akan membuat orang kurang saling memahami kondisi masing-masing dan hal itu mudah menciptakan konflik.

Komunikasi dapat berupa dukungan sosial. Dalam sebuah literatur memuat hipotesis bahwa meningkatnya dukungan sosial dari dalam organisasi dalam hal kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, gaya pengelolaan yang lebih konsultatif, dukungan administratif lebih mampu menurunkan stres polisi (Anderson, 2002).

Hubungan sosial seperti kelekatan antar kelompok, kepercayaan antar pribadi dan rasa senang dengan atasan, berhubungan dengan penurunan dari stres pekerjaan dan kesehatan yang lebih baik. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi (Argyris, Cooper, dalam Ashar, 2001)

Ada banyak bukti yang menunjukkan efek buruk dari kurangnya dukungan sosial dari dalam lingkungan kerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Graft, Cullen, Kaufman dan Beehr (dalam Liberman, 2002) yang melakukan penelitian tentang stres kerja pada polisi dan menemukan bahwa

dukungan sosial dapat mempengaruhi persepsi tentang stres dan gejala stres yang timbul. Stres kerja juga menjadi salah satu tekanan bagi petugas kepolisian serta berdampak pada menurunnya pelayanan kepada masyarakat dan dapat menimbulkan ancaman bagi keselamatan polisi dan masyarakat umum (Gul, 2011).

Dukungan sosial bisa datang dari dalam organisasi polisi atau dari sumber eksternal seperti teman dan keluarga. Bagaimanapun juga ada bermacam-macam pandangan tentang pentingnya peran dukungan sosial bagi stres polisi. Sebagai contoh, Kirkcaldy dkk (dalam Anderson, 2002) menemukan bahwa petugas polisi terbukti cenderung lebih mengandalkan dukungan sosial dalam pemecahan masalah mereka. Sementara secara intuitif orang berfikir bahwa meningkatkan dukungan sosial sangat penting dalam menurunkan stres. Coyne dan Downey (dalam Anderson, 2002) mengatakan bahwa hal itu bukan permasalahannya, peran dukungan sosial dalam mengurangi hal-hal penyebab stres ditentukan oleh kondisi stres dimana seseorang bekerja. Brown dan Grover (dalam Anderson, 2002) mengatakan bahwa peran dukungan sosial berbeda-beda, tergantung tinggi atau rendahnya tingkat stres yang dialami dan jenis kelamin.

Bagi petugas polisi tidak ada orang lain, selain rekan kerja yang siap membantu dalam memahami tekanan yang dialami dari pekerjaan. Dukungan rekan kerja sangat efektif dalam menangani berbagai macam masalah stres yang dialami polisi dalam pekerjaannya. Faktor utama yang penting bagi petugas kepolisian untuk mengurangi stres kerja adalah ketergantungan kepada kelompok pendukung atau rekan kerja yang dapat diandalkan. Dengan harapan rekan kerja

mampu memberikan nasihat dan jalan keluar. Seorang 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 (Waters, 2007).

Berkaitan dengan dukungan sosial, manusia sebagai makhluk sosial dituntut kemampuannya untuk dapat berinteraksi dengan orang lain. Hubungan antar personal merupakan salah satu ciri khas kualitas kehidupan manusia. Manusia memerlukan keberadaan orang lain untuk saling memberi penilaian, membantu, mendukung dan bekerja sama dalam menghadapi tantangan kehidupan. Bantuan kelompok individu terhadap individu lain atau kelompok lain disebut dengan dukungan sosial (Darmasaputra, 2013).

Menurut Winuubst, dkk (dalam Darmasaputra, 2013) dukungan sosial lebih cenderung dianggap sebagai kognisi individual yang berawal dari segi gejala lingkungan yang obyektif dan dukungan sosial merupakan persepsi perseorangan terhadap dukungan potensial atau sebagai *perceived helpfulness and supportiveness*. Dukungan sosial menurut Corsini (dalam Darmasaputra, 2013) adalah keuntungan yang didapat individu melalui hubungan dengan orang lain. Individu yang mempunyai hubungan dekat dengan orang lain seperti keluarga atau teman akan meningkatkan kemampuannya dalam dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapi setiap hari. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka muncul permasalahan yaitu “Apakah ada hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada anggota polisi?”. Sehingga dari permasalahan tersebut penulis ingin memahami lebih lanjut melalui penelitian mengenai “Hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada anggota polisi”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui :

1. Mengetahui hubungan dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta.
2. Mengetahui tingkat dukungan sosial rekan kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta.
3. Mengetahui tingkat stres kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta.
4. Mengetahui seberapa besar peranan dukungan sosial terhadap stres kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat mengurangi timbulnya stres kerja pada pihak kepolisian, khususnya di Polresta Surakarta, selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi :

1. Bagi Anggota Polisi, diharapkan anggota polisi dapat mengerti tentang stres kerja, sehingga dapat menghindari hal-hal yang memicu timbulnya stres dalam bekerja, dengan cara membangun komunikasi yang baik antar anggota polisi.

2. Bagi Instansi Terkait, dapat mengetahui pengaruh dari dukungan sosial terhadap stres kerja pada anggota kepolisian serta memberikan informasi dan masukan dalam kebijakan sehingga instansi dapat melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mendukungnya.
3. Bagi Ilmuan Psikologi, dapat menambah khasanah pengetahuan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk mengurangi timbulnya stres kerja