

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) adalah sebuah lembaga pemerintahan yang bergerak dalam bidang keamanan negara. Sebagai lembaga pemerintahan yang menjaga nama baik organisasi, menjalin hubungan dengan masyarakat adalah hal yang perlu diperhatikan. Melayani masyarakat adalah tugas kepolisian. Untuk itu, seorang polisi harus mampu memberikan kenyamanan dan pelayanan yang baik kepada seluruh lapisan masyarakat.

Menurut Kunarto (2004), Polisi memiliki tiga pengertian yaitu sebagai fungsi, sebagai organ kenegaraan, dan sebagai pejabat atau petugas. Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Merujuk pada Kunarto (2004) bahwa organ kenegaraan dimaksudkan karena polisi tumbuh dan berkembang disebuah negara dan menjadi sebuah atribut kenegaraan. Setiap negara berhak menentukan apakah polisi itu masuk ke dalam tatanan negara atau tidak tergantung sistem politik yang ada di negara tersebut. Polisi berdiri tergantung bagaimana negara membentuk polisi tersebut melalui falsafah dan nilai-nilai dalam negara tersebut

Pengertian polisi sebagai pejabat atau petugas menurut Kunarto (2004) adalah polisi yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Masyarakat lebih mengenal polisi secara individu namun memberi pandangan yang sama terhadap kepolisian sebagai suatu keseluruhan. Polisi yang diartikan sebagai pejabat dituntut untuk lebih profesional, memiliki kemampuan, rasionalitas dan dedikasi yang sangat tinggi karena polisi merupakan atribut negara dan bagian dari organisasi kepolisian (Kunarto, 2004).

Tujuan dari Polri adalah 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 ini sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 2, mengenai Fungsi Kepolisian.

Polri mempunyai tujuan membangun karakter anggotanya sebagai 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.

Untuk menjamin tercipta dan terpeliharanya keamanan ketertiban masyarakat yang kodusif, Polri mempunyai satuan khusus salah satunya fungsi Kepolisian yang berwenang dalam penanganan aksi massa adalah Direktorat Sabhara (selanjutnya disingkat Dit Sabhara). Dit Sabhara merupakan sebagian fungsi Kepolisian yang bersifat preventif, fungsi ini memerlukan keahlian dan ketrampilan khusus dalam mencegah atau mengendalikan sesuatu kerumunan massa, agar tidak berkembang menjadi gangguan Kamtibmas dan juga tidak diganggu oleh pihak lain.

Polri dalam pelaksanaan penanganan unjuk rasa selalu dihadapkan pada berbagai permasalahan yang belum dapat memberikan kontribusi yang positif, seperti halnya dengan penyelesaian masalah tanpa adanya kekerasan. Anggota Sabhara sering berhadapan dengan publik serta dihadapkan pada elemen-elemen masyarakat yang paling mengancam seperti kasus pembunuhan, perampokan dan menangani massa yang mengamuk, antisosial seperti kelompok teroris, dan kelompok bersenjata. Banyak tugas yang dibebankan kepada anggota Sabhara, bahkan anggota Sabhara tidak mengenal waktu jam kerja, ketika dibutuhkan anggota harus siap kapanpun. Selain itu secara spesifik yang terjadi pada anggota adalah resiko terbunuh dalam menjalankan tugasnya, dan trauma akibat kekerasan. Tekanan dan resiko tugas yang dihadapi oleh anggota Sabhara tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

Pada tahun 2014 terdapat satu peristiwa mengenai sejumlah anggota polisi yang terluka saat mengawal demo massa FPI anti-Ahok di depan Balai Kota dan DPR DKI. Demo berakhir ricuh karena massa bertindak

anarkis. Polisi mengatakan massa memang sengaja membuat kericuhan. Jumlah polisi yang mengalami luka-luka sebanyak 11 orang (Wibowo, 2014). Peristiwa lainnya pada tahun 2016, seorang anggota Sabhara Polda Metro Jaya, Brigadir Heri Budianto, ditemukan tewas oleh keluarganya di kamar pribadinya di Pondok Aren, Tangerang Selatan. Polisi menduga ia tewas bunuh diri dengan menggunakan senapan angin miliknya. Pejabat Polda Metro Jaya menyatakan bahwa anggota tersebut memiliki riwayat gangguan kecemasan dan disinyalir menjadi penyebab utama bunuh diri (Adyatama, 2016).

Awal tahun 2019, terdapat peristiwa baku tembak antara anggota polisi dengan Organisasi Papua Merdeka (OPM) di Papua yang menewaskan seorang anggota polisi. Baku tembak terjadi saat sejumlah polisi mengamankan pesawat helikopter di bandara. Polisi yang tewas tertembak adalah Brada Aldi, adapun dua anggota polisi lainnya, yaitu Prada Rafi dan Ipda Arif Rahman terluka dan masih dirawat di rumah sakit setempat (www.bcc.com). Wasono (2004) menyatakan bahwa polisi merupakan suatu profesi yang rumit dalam peradaban yang kompleks. Hal ini karena profesi polisi mengurus segala aspek masyarakat, berbangsa dan bernegara. Begitu kompleksnya profesi sebagai polisi sehingga menyebabkan hampir tidak ada waktu santai apalagi untuk rekreasi, karena kasus datang susul menyusul, ibarat perang tiada akhir. Jadi secara umum dikatakan profesi polisi memiliki derajat stres kerja yang tinggi.

Peristiwa lainnya, terjadi aksi demo di Bekasi Kota. Massa menuntut agar menghentikan pembangunan Gereja Santa Clara. Mereka beralasan pembangunan gereja masih berstatus quo dan tidak boleh dilanjutkan. Kapolres Metro Bekasi Kota mengimbau kepada pendemo agar tidak anarkis. Namun himbuan itu tidak diindahkan massa, hingga berujung ricuh. Menurut Kapolres Metro Bekasi Kota, beberapa aparat kepolisian yang berjaga mengalami luka-luka setelah pendemo melakukan aksi lempar benda keras (Indrawan, 2017).

Kamis 23 Maret 2018, seorang anggota Reserse Kriminal Unit Tipikor Polres Karawang, Aiptu Tomo Gunadi, menghabisi hidupnya. Ia ditemukan tak bernyawa di dalam mobil Toyota Rush hitam miliknya yang terparkir di halaman Mapolres Karawang, Jawa Barat. Aiptu Tomo ditemukan bersimbah darah dengan luka tembak di bagian kepala. Pemicu bunuh diri ini diduga karena Aiptu Tomo mengalami depresi karena masalah keluarga (Muti, 2019). Menurut data dari *Indonesian Police Watch* (IPW), sejak tahun 2011 hingga 2015 terdapat puluhan polisi telah melakukan aksi bunuh diri (Bayuwega, Wahyuni, & Kurniawan, 2016)

Berdasarkan data dari media massa dapat disimpulkan bahwa banyak kasus bunuh diri yang dilakukan oleh anggota polisi. Tantangan pekerjaan, 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. Kebanyakan anggota Polri bunuh diri diakibatkan stres di antaranya karena beban tugas. Stres pada anggota merupakan suatu tanggapan penyesuaian konsekuensi dari tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan kerja yang menetapkan tuntutan berlebih (Yudra, Fikri, & Hidayat, 2018).

Pengaruh yang terjadi bagi anggota polisi akibat stres kerja dapat dilihat dari fenomena-fenomena di atas antara lain daya pikir yang rendah, depresi, kelelahan, frustrasi, ataupun kehilangan kendali emosi. Neta S. Pane, Ketua Presidium *Indonesian Police Watch* (IPW) 2007, menyatakan bahwa fenomena anggota polisi yang mengalami stres dan berakibat penyalahgunaan senjata api merupakan akibat tekanan berat dalam pekerjaan. Dempsey & Frost (dalam Jayanegara, 2007) menjelaskan bahwa polisi sering berhadapan dengan situasi stres selama menjalankan rutinitas tugas. Polisi harus selalu siap bereaksi, fisik mereka harus tanggap terhadap situasi stres dalam persiapan untuk keadaan darurat, tetapi stres terkadang mengganggu keadaan fisik dan mental mereka.

Menurut Munandar (2014) stres kerja adalah respon individu terhadap stresor yang ada dalam pekerjaan sehingga mengakibatkan individu tidak dapat berfungsi optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu berupa reaksi fisik, psikologis, dan tingkah laku.

Tugas-tugas serta tuntutan yang harus dilaksanakan dan diemban oleh anggota Sabhara cukup berat dan memiliki resiko lebih tinggi daripada kesatuan Polisi lainnya. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada seseorang dapat meningkatkan stress kerja (Koesmono, 1996). Anggota Dalmas yang mengalami stres kerja akan memiliki dampak yang besar pada kelangsungan dalam menjalankan tugas pokoknya dan tidak dapat menjalankan tugas tersebut secara maksimal.

Ada tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu lingkungan, organisasi, dan individu (Almasitoh, 2011). Faktor lingkungan, yaitu keadaan secara global. Lingkungan yang dapat menyebabkan stres ialah ketidakpastian lingkungan, seperti ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat di dalamnya. Faktor organisasional, yaitu kondisi organisasi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Faktor individual, terdapat dalam kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga dan ekonomi.

Polisi yang memiliki tingkat stres kerja tinggi mengalami masalah psikologis dan fisik (Morash, Haarr, & Kwak, 2006). Pada umumnya mereka mengalami gangguan kesehatan, sering absen dari pekerjaan, mengalami kejenuhan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Ketika individu mengalami stres kerja, mereka mengalami stres kronis, gangguan pencernaan, gangguan jantung, penggunaan atau penyalahgunaan alkohol serta obat-obatan, perceraian bahkan usaha bunuh diri (Morash, Haarr, & Kwak, 2006).

Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan individu berinteraksi secara positif dengan lingkungannya,

baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stress pada kinerja maka pengelolaan stress menjadi perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai (Morash, Haarr, & Kwak, 2006). Oleh karena itu, perlu diupayakan usaha untuk mencegah atau mengurangi stres pada anggota polisi.

Salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan terjadinya stres kerja adalah perilaku asertif. Santrock (2017) menyatakan bahwa perilaku asertif merupakan salah satu cara untuk mengatasi stres. Perilaku asertif adalah kemampuan untuk mengungkapkan ide, pendapat, dan perasaan secara jujur tanpa menyinggung atau menyakiti perasaan lawan bicaranya. Dengan bersikap asertif anggota polisi diharapkan mampu mengemukakan ide dan perasaannya secara jujur tanpa menyakiti orang lain.

Menjadi asertif merupakan hak pribadi setiap orang atau mengutarakan pendapat dari suatu situasi dan mempertahankannya, menolak dengan cara yang tetap positif tanpa harus merasa bersalah dan bersikap asertif mampu dapat mempertahankan pendapat dengan menghormati pendapat dari orang lain (Pratiwi, 2015). Menolak memang sering tidak enak, apalagi apabila mempunyai hutang budi, tetapi demi tidak rusaknya perencanaan matang yang telah dibuat maka sikap asertif sangat diperlukan. Orang yang sulit menolak, akan lebih mudah stres, karena tuntutan yang dibebankan kepadanya dengan begitu saja mudah diterimanya walaupun tidak sesuai dengan kapasitas daya yang dimilikinya. Perilaku asertif membuat seseorang akan mampu menyatakan pikiran dan keyakinan secara langsung, jujur dan terbuka pada semua orang. Asertif merupakan sikap yang meliputi kemampuan seseorang dalam mengekspresikan apa yang ada dipikiran, diinginkan dan perasaan, jujur serta jelas namun tetap menghargai perasaan orang lain (Silaen dan Dewi, 2015).

Pada penelitian ini, peneliti berinteraksi dengan beberapa anggota Sabhara Polda Metro Jaya. Dari hasil interaksi tersebut ada beberapa anggota yang berani mengungkapkan keinginan diri. Misalnya ketika

komandan memberi perintah tugas tambahan kepada yang bersangkutan, anggota tersebut menolak perintah dengan alasan pekerjaan yang dikerjakan belum selesai dan setelah melakukan penolakan anggota tersebut mempunyai perasaan yang lega. Selain itu peneliti juga menemukan beberapa anggota yang tidak berani mengungkapkan keinginan dirinya. Misalnya ketika senior memerintahkan anggota untuk mencuci mobil dinas, kemudian yang bersangkutan tidak berani menolak perintah tersebut, anggota hanya berkata “siap”. Mengatakan siap di depan senior tersebut namun jawaban tersebut tidak sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mengutarakan penolakan. Anggota tersebut hanya mengikuti perintah senior yang terkadang tidak sesuai dengan keinginan dan merasa tertekan karena tuntutan yang dibebankan olehnya.

Perilaku asertif adalah perilaku bersifat aktif, langsung, dan jujur. Perilaku ini mampu mengkomunikasikan kesan respek kepada diri sendiri dan orang lain sehingga dapat memandang keinginan, kebutuhan, dan hak kita sama dengan keinginan, kebutuhan dan hak orang lain atau bisa diartikan juga sebagai gaya wajar yang tidak lebih dari sikap langsung, jujur, dan penuh dengan respek saat berinteraksi dengan orang lain (Pratiwi, 2015).

Ketika anggota mampu bertindak sesuai keinginan sendiri, mampu mengeskpresikan perasaan jujur dan nyaman, mampu mempertahankan diri, mampu menyatakan pendapat dan mampu untuk tidak mengabaikan hak-hak orang lain maka stres kerja yang dialami anggota akan cenderung rendah. Sedangkan ketika anggota tidak memiliki kemampuan bertindak sesuai keinginan sendiri, tidak mampu mengeskpresikan perasaan jujur dan nyaman, tidak mampu mempertahankan diri, tidak mampu menyatakan pendapat dan tidak mampu untuk tidak mengabaikan hak-hak orang lain maka stres kerja yang dialami anggota akan cenderung tinggi. Asertivitas yang tinggi akan membuat kita mampu menentukan sikap dan memutuskan apa yang diinginkan, mengungkapkan pendapat serta bertanya, terhindar dari pengaruh pertemanan seperti mengalami atau melakukan bullying karena individu berani menunjukkan sikap menolak dihina atau dilecehkan,

mampu menolak ajakan temannya yang mempunyai pengaruh buruk, dan mampu menyikapi perilaku temannya dalam situasi-situasi yang negatif (Silaen dan Dewi, 2015).

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi, rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara asertifitas terhadap stres kerja pada anggota Sabhara Polda Metro Jaya?

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan kembali sebagai berikut:

Apakah ada hubungan antara Perilaku Aserif dengan Stres Kerja pada Anggota Sabhara Polda Metro Jaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Perilaku Aserif dengan Stres Kerja pada Anggota Sabhara Polda Metro Jaya.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu anggota polisi untuk memahami pentingnya perilaku asertif dalam usaha mengelola dan mengatasi stres. Dengan adanya pemahaman yang jelas mengenai manfaat perilaku asertif tersebut, diharapkan anggota dapat menerapkan perilaku asertif dalam menghadapi permasalahan dan tekanan yang muncul sehingga anggota mampu mengatasi stres dengan lebih efektif.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya, serta dapat menambah khazanah keilmuan dalam ilmu Psikologi Sosial dan Psikologi Industri & Organisasi.

1.5. Uraian Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh Rocky Potale Yantje Uhing (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado”, hasil penelitian ini adalah mengambil sampel sebanyak 88 responden. Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan oleh Farhan Okta Yudra, Fikri dan Ahmad Hidayat (2018) yang berjudul “Hubungan Antara Religiusitas Dengan Stres Kerja Pada Anggota Brimob Polda Riau”, hasil penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur pengumpulan data penelitian dengan sampel 100 anggota anggota Brimob ditentukan dengan teknik sampling acak. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis korelasi moment moment dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar (0,289) dengan signifikan (p) sebesar (0,003) ($p < 0,05$). kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan arti ada hubungan positif dan signifikan antara religiusitas dengan stres kerja pada anggota Brimob Polda Riau.

Penelitian ini dilakukan oleh Ratna Maharani Hapsari dan Retnaningsih (2011) yang berjudul “Perilaku Asertif Dan Harga Diri Pada Karyawan”, hasil penelitian ini menunjukkan analisis regresi diketahui nilai $F = 53.159$ ($p < 0,01$). Hal ini berarti ada sumbangan yang sangat signifikan dari perilaku asertif terhadap harga diri pada karyawan. Adapun nilai R^2 sebesar 0,34 yang berarti bahwa terdapat sumbangan perilaku asertif secara sangat signifikan terhadap harga diri pada karyawan, dan sumbangannya sebesar 34%. Jadi ditarik kesimpulan bahwa perilaku asertif memberikan sumbangan yang signifikan terhadap harga diri pada karyawan.