

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk menjamin tertib dan tegaknya hukum serta terbinanya ketentraman masyarakat guna mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri, terselenggaranya fungsi pertahanan keamanan negara, dan tercapainya tujuan nasional dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia adalah setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang masih aktif. Fungsi Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang penegakan hukum, perlindungan dan pelayanan masyarakat, serta pembimbingan masyarakat dalam rangka terjaminnya tertib dan tegaknya hukum serta terbinanya ketentraman masyarakat guna terwujudnya keamanan dan ketertiban masyarakat (UU Kepolisian No. 2 Tahun 2002).

Di dalam organisasi POLRI terdapat berbagai macam Satuan Kerja (Satker), diantaranya adalah Dit Lantas, Dit Reskrim, Dit Sabhara, Dit Intelkam, Sat Brimobda, Dit Polair, Ro SDM, dan Ro Ops, ini semua dalam cakupan Polda. Sesuai dengan judul, penulis ingin meneliti tentang Polisi Lalu Lintas. Dit Lantas adalah polisi yang bertugas dalam menjaga keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran dalam lalu lintas. Organisasi Dit Lantas dipimpin oleh seorang Direktur Lalu Lintas dan kemudian diikuti oleh sub unit dibawahnya, yaitu Bagian

Renmin (bertugas me-manajemen administrasi anggota Dit Lalulintas), Bagian Regident (bertugas melayani masyarakat dalam hal surat-surat kendaraan bermotor), kemudian di bagian lapangan terdapat Sat Gatur, Sat PJR, dan Sat Pamwal, ketiga satuan unit ini bertugas di lapangan dalam menerapkan Kamseltibcarlantas (keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran dalam lalu lintas). Penulis lebih meruncingkan pembahasan ke Sat Gatur (Satuan Penegakan dan Pengaturan) karena agar sesuai dengan tujuan judul yang penulis inginkan. Sat Gatur dipimpin oleh Kasat Gatur dan terdiri dari beberapa kompi/pasukan gatur yang dari masing-masing kompi dan pleton akan dipimpin lagi dengan danton (komandan pleton). SOP (Standar Operasional) dari Sat Gatur adalah melakukan pengaturan lalu lintas di pos-pos yang telah disediakan di tiap-tiap jalur protokol maupun jalur-jalur yang terdapat kemacetan. Melancarkan lalu lintas, menjaga rute VVIP, melakukan penindakan terhadap pelanggar lalulintas termasuk tugasnya.

Individu dalam organisasi pasti mengalami kegiatan yang dapat menyibukkan dirinya. Hal tersebut adalah konsekuensi dirinya terhadap pekerjaan dan loyalitas terhadap organisasi yang diemban. Mereka mendapatkan hak atas hasil kerjanya, dan organisasi mendapatkan tenaga kerja dalam mencapai visi misi organisasi. Di dalam kegiatan-kegiatan tersebut terdapat SOP (Standar Operasional) dalam bekerja, dan harus dijalani oleh para individu. Di dalam standar kerja tersebut, terdapat hal yang menyangkut dengan keselamatan kerja, disiplin kerja, dan juga misi dalam organisasi. Individu di dalam dirinya memiliki sikap yang berbeda-beda dalam menanggapi hal tersebut. Dengan demikian,

penolakan dari dalam diri akan terjadi, tekanan-tekanan kerja akan menjadi beban individu yang tidak dapat mencari solusinya. Apabila solusi tidak dapat ditemukan, maka individu akan keluar dari tekanan tersebut dengan keluar pula dari organisasi. Karena tiap organisasi memiliki visi misi yang berbeda dan tidak dapat diubah, harus dari individu-individu tersebut yang menyesuaikan diri dengan atmosfer pekerjaan. Dalam penyesuaian tersebut, mereka mencari solusi agar visi dan misi organisasi berjalan dengan baik. Di dalam pola pikir mereka terdapat berbagai macam solusi dalam penyesuaian diri dalam menghadapi tekanan-tekanan pekerjaan serta tuntutananya. Penyesuaian itu dinamakan *Locus of Control*. *Locus of control* disebutkan sebagai variabel kepribadian yang sentral dalam struktur kepribadian dalam proses belajar seseorang, dapat mempengaruhi tingkah laku aktual, mewarnai sikap dan kehidupan perasaan, pusat hirarki pada pola pikir serta mendasari tingkah laku penyesuaian diri maupun antisipasinya (Rotter, 1966).

*Locus of control* itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Kobasa et.al (1982) mengatakan bahwa *internal locus of control* adalah komponen yang penting dalam penyesuaian emosional dan kemampuan untuk menangani stres dalam kehidupan pada umumnya. Seseorang dengan *internal locus of control* akan lebih aktif dalam menghadapi hambatan. Karena *Internal locus of control* menghasilkan motivasi yang kuat dibandingkan individu dengan *external locus of control* (Robert A dan Donn Byrne. 2004.). Sedangkan seseorang dengan *external locus of control*, memiliki perasaan bahwa apa yang terjadi pada dirinya adalah karena lingkungan,

cenderung bergantung dan juga lebih mudah mengalami depresi dan stres (Rotter, 1966).

Salah satu faktor yang berkaitan dengan *Locus of Control* adalah stres kerja. Ross dan Altmaier (1994) mendefinisikan stres kerja sebagai akumulasi dari sejumlah sumber-sumber stres yakni situasi-situasi pekerjaan yang dianggap sebagai tekanan. Sumber stres dalam pekerjaan polisi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu faktor karakteristik pekerjaan dan faktor organisasi (Violanti & Aron, dalam Dowler, 2005). He, Zhao, dan Archbold (2002) menyebutkan bahwa pekerjaan polisi merupakan pekerjaan yang penuh tekanan. Secara umum, petugas polisi menempati posisi dimana ia mengalami interaksi yang langsung dan sering dengan publik (Howard, Donofrio, & Boles, 2004) dan dihadapkan pada elemen-elemen masyarakat yang paling mengancam, antisosial, dan tidak dapat dipercaya (He, dkk, 2002). Mereka ini adalah orang-orang yang melanggar hukum dan melakukan tindakan yang membahayakan orang lain (Howard dkk, 2004), misalnya saja pembunuh, teroris, atau massa yang mengamuk. Kontak langsung dan sering dengan publik membuat polisi rentan terhadap efek negatif dari stres (Burke, 1994; Sager, 1994 dalam Howard dkk, 2004). Howard, dkk (2004) menuliskan bahwa pekerjaan sebagai polisi juga dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang stressful juga karena petugas polisi tidak memiliki kontrol atas penugasan yang diberikan kepadanya dan sulitnya pelaku kejahatan dihadapi. Sumber stres lain yang diasosiasikan dengan pekerjaan polisi adalah bahaya dalam pekerjaan. Misalnya saja kematian rekan kerja, situasi kerja yang mengancam dimana polisi terpaksa mengambil nyawa seseorang, situasi

penangkapan pelaku kejahatan yang mengancam, dan adegan-adegan kriminal lainnya yang mengerikan (He, dkk, 2002).

Stres kerja tidak hanya berasal dari faktor karakteristik pekerjaannya seperti yang telah disebutkan di atas, tetapi juga dari faktor organisasinya. Dowler (2005) menjelaskan bahwa sumber stres yang berasal dari faktor organisasi merujuk pada kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik dari departemen kepolisian. Hal-hal yang termasuk di dalamnya adalah yang berkaitan dengan hubungan yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja, kurangnya komunikasi diantara hierarki kepolisian, ketiadaan/kurangnya sumber daya dalam kepolisian, sedikitnya kesempatan promosi, ketidakadilan, banyaknya tugas laporan, birokrasi, kurangnya pelatihan, peralatan kerja yang tidak adekuat, kerja shift, dan bertugas pada akhir pekan dan libur.

Stres kerja membawa dampak negatif baik bagi individu maupun bagi organisasi. Ross dan Altmaier (1994) menyebutkan bahwa terdapat tiga dampak dari stres, yaitu dampak fisik, psikologis, dan tingkah laku individu. Pada dampak psikologis, konsekuensi yang paling sering timbul akibat stres kerja adalah ketidakpuasan kerja, dimana pekerja menjadi tidak puas terhadap pekerjaannya, tidak suka datang ke tempat kerja, dan mulai menemukan hanya sedikit alasan untuk bekerja sebaik mungkin di tempat kerja.

Dampak stres pada polisi dijelaskan oleh Morash dan Haarr (dalam Morash, Haarr, & Kwak, 2006) dimana petugas polisi yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi mengalami masalah psikologis dan fisik yang tinggi. Pada umumnya, mereka mengalami kesehatan yang buruk, sering absen dari pekerjaan,

mengalami burnout, dan tidak puas terhadap pekerjaan mereka, dan karena lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki maka mungkin petugas polisi tidak seutuhnya melibatkan diri dalam pekerjaan atau mereka mungkin akan berhenti dari pekerjaannya lebih awal. Ketika individu mengalami stres kerja, mereka juga mengalami peningkatan stres kronis, depresi, gangguan pencernaan, penyakit jantung, penggunaan dan penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan, perceraian, bahkan usaha untuk bunuh diri.

Dampak-dampak stres di atas berimbas juga pada organisasi dimana semua dampak tersebut akan mempengaruhi unjuk kerja dalam organisasi. Hal ini didukung oleh Arnold, Cooper, dan Robertson (1995) yang menyebutkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya unjuk kerja, meningkatnya absensi dan berhenti dari pekerjaan. Hal ini menjadi sesuatu yang merugikan bagi organisasi karena investasi yang ditanamkan pada pekerja, misalnya pelatihan dan pendidikan, menjadi tidak berjalan sebagaimana mestinya. Arnold dkk (1995) juga mencatat biaya kesehatan yang dikeluarkan untuk membayar klaim pekerja akibat sakit fisik dan psikologis juga termasuk dalam kerugian yang ditanggung oleh organisasi. Ross dan Altmaier (1994) menuliskan bahwa kerugian paling besar dan sulit diperhitungkan yang berasal dari stres kerja adalah dampak dari kesalahan-kesalahan yang dilakukan pekerja, misalnya sampai menghilangkan nyawa seseorang. Contohnya saja petugas polisi yang mengalami depresi dapat bertindak brutal menembak rekan kerja atau diri sendiri.

Di dalam Direktorat lalulintas khususnya di Sat Gatur, para anggota di lapangan harus eksis dalam pengaturan lalulintas, hal tersebut merupakan suatu

atensi dari pimpinan di Sat Gatur. Maksud eksis disini adalah apabila dalam iklim seperti apapun dan di pos tempat anggota tersebut bekerja terjadi kemacetan maka anggota tersebut harus berupaya untuk turun kelapangan untuk mengatur lalulintas, setidaknya dapat memberikan respon positif serta ketenangan terhadap pengguna jalan raya, tetapi ada memang beberapa pengendara yang mungkin memberikan respon negatif terhadap anggota yang bertugas. Hal tersebut dapat menyebabkan anggota tersebut stres, seperti contoh, mungkin anggota tersebut akan memarahi pengendara tersebut atau lain sebagainya, tetapi ini hanya beberapa, ada juga anggota yang tetap santai dalam melaksanakan tugasnya walau menerima stressor dari luar. Selye (dalam Ashar Sunyoto, 2008 : 372) menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Itu semua tergantung dari *coping stres* mereka masing-masing, apakah *internal* atau eksternal *Locus of control* yang menjadi *coping stres* mereka.

Pengertian *coping stres* menurut Taylor (dalam Smet, 1994) adalah suatu proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan-tuntutan (baik itu tuntutan yang berasal dari individu maupun tuntutan yang berasal dari lingkungan) dengan sumber-sumber daya yang mereka gunakan dalam menghadapi situasi *stressful*.

Stress muncul dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber stres, salah satunya adalah kepribadian. *Locus of control* sebagai salah satu trait kepribadian yang berpengaruh terhadap tingkat stres individu, menentukan bagaimana

individu bereaksi terhadap situasi stres atau situasi yang menekan (A.S. Munandar, 2001:398).

Stress adalah bentuk ketegangan dari fisik, psikis, emosi maupun mental. Bentuk ketegangan ini mempengaruhi kinerja keseharian seseorang. Bahkan stres dapat membuat produktivitas menurun, rasa sakit dan gangguan-gangguan mental. Pada dasarnya, stres adalah sebuah bentuk ketegangan, baik fisik maupun mental. Sumber stres disebut dengan stresor dan ketegangan yang di akibatkan karena stres, disebut strain.

Kemampuan individu dalam menghadapi stres berbeda-beda, dalam bertahan terhadap stres sehingga tidak membuat kepribadiannya “berantakan” disebut dengan toleransi terhadap stres. Adapun individu dengan kepribadian yang lemah bila dihadapkan pada stres yang kecil-kecil sekalipun akan menimbulkan perilaku abnormal. Berbeda dengan individu yang berkepribadian kuat, meskipun dihadapkan pada stres yang *ego involved* kemungkinan besar akan mampu mengatasi kondisinya. Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stresor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. *Selye* (dalam Ashar Sunyoto, 2008 : 372) menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Berdasarkan uraian diatas, masing-masing individu memiliki *Locus of control* yang berbeda-beda, berasal dari manakah pemikiran-pemikiran mereka, apakah itu *internal* ataupun eksternal. Kemudian stres dapat muncul akibat

tekanan dalam diri yang tidak dapat dikuasai oleh diri. Dan dari berbagai individu pasti memiliki tingkatan stres yang berbeda-beda pula. Oleh karena itu, penulis dalam hal ini ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *Locus of control internal* dengan Stress Kerja pada Anggota Polisi Lalulintas Sat Gatur Kompi III Polda Metro Jaya. Guna menjawab pertanyaan tersebut diajukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Locus of Control Internal* Dengan Stress Kerja Pada Anggota Polisi Lalulintas Satuan Penegakan dan Pengaturan Kompi III Polda Metro Jaya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dilihat dari penjelasan–penjelasan di atas, *Locus of control* seseorang akan dipengaruhi dari dua macam pengaruh. Ada dua jenis *Locus of Control*, yaitu *locus internal* dan *eksternal*. Orang dengan *locus internal* yang dominan beranggapan bahwa keberhasilan dan kegagalannya dalam bidang-bidang yang dia hadapi adalah karena usaha yang dilakukan dirinya sendiri, bukan karena orang lain. Orang dengan *locus internal* akan lebih memiliki keinginan yang kuat, perancangan visi dan rencana kehidupan yang lebih terstruktur, dsb.

Orang dengan *locus internal* biasanya akan meng-upgrade kompetensi dan keahliannya, bahkan mencocokkan dengan peluang yang ada sehingga orang tersebut akan lebih merasakan pengalaman mengenai kendali diri dan tanggungjawab pribadinya. Sehingga orang *internal* yang merasa kekurangan hal-hal di atas akan mengalami gangguan emosi, ketegangan, dan perasaan yang tertekan. Sebaliknya orang dengan *locus external*, akan lebih *easy going*, *rileks*,

menikmati kehidupannya, dan membiarkannya mengalir seperti apa adanya. Orang dengan tipe ini lebih mempercayai takdir, nasib baik, dan faktor-faktor luar lainnya yang mempengaruhi baik keberhasilan maupun kegagalannya. Sedikit banyak, keempat dorongan dari otak di atas juga akan mempengaruhi *Locus of control* seseorang. Tentunya dipengaruhi juga oleh faktor *internal* (genetika, gender) dan eksternal (lingkungan sosial, kultural, dsb) yang akan membentuk *personality* seseorang. Selain itu, tidak mutlak pula seseorang memiliki *Locus of control internal/ eksternal total*. Bisa saja, dalam beberapa bidang kehidupan, seseorang memiliki *locus internal*, sedangkan di bidang lainnya lebih ke *locus eksternal*. Semakin bertambahnya umur seseorang, pola pikir seseorang akan berubah. Dari yang sebelumnya berpikir dengan otak rasional, sekarang lebih memahami banyak hal dengan rasa dan kearifan. Orang tersebut menyadari bahwa respon terhadap suatu hal akan dipengaruhi oleh bagaimana dia bersikap terhadap kejadian tersebut.

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni bertempat di Polda Metro Jaya khususnya anggota polisi Sat Gatur Kompi III. Penelitian ini membatasi masalah dengan menjelaskan jenis-jenis *Locus of control* yang akibatnya menimbulkan stres kerja. Untuk menghindari salah pengertian yang di tulis maka dijelaskan berupa pokok bahasan masalah yakni :

a. *Locus of Control*

*Locus of control* adalah segala sesuatu yang terjadi pada seseorang. Kejadian tersebut dapat di anggap sebuah hasil dari diri sendiri (*internal*) dan juga dari hasil eksternal (misalnya kebaikan atau keburukan orang lain).

b. *Locus of control internal*

Seseorang dapat dikatakan memiliki *locus of control internal* bila orang tersebut memiliki keyakinan yang kuat bahwa dirinya dapat mengontrol dan mengatur semua peristiwa yang akan terjadi.

c. Stres Kerja

Stres Kerja merupakan tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang dalam suatu organisasi.

d. Polisi Lalulintas

Polisi Lalulintas adalah polisi yang bertugas dalam menjaga keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran dalam lalu lintas.

e. Sat Gatur

Tugas Sat Gatur adalah melakukan pengaturan lalu lintas di pos-pos yang telah disediakan di tiap-tiap jalur protokol maupun jalur-jalur yang terdapat kemacetan. Melancarkan lalu lintas, menjaga rute VVIP, melakukan penindakan terhadap pelanggar lalulintas termasuk tugasnya.

#### **D. Perumusan Masalah**

Bagaimanakah hubungan antara *locus of control internal* dengan stres kerja pada anggota Polisi Lalulintas Satuan Penegakan dan Pengaturan Kompi III Polda Metro Jaya?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk mendapatkan gambaran tentang adanya hubungan antara *locus of control internal* dengan stres kerja pada anggota Polisi Lalulintas Satuan Penegakan dan Pengaturan Kompi III Polda Metro Jaya.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menggali informasi bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan pelaksanaan bagi praktisi di lapangan, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Untuk skripsi belum bisa memberi manfaat yang bersifat teoritis karena hanya menggunakan populasi yang sedikit dengan konteks yang terbatas dan juga karena mahasiswa sebagai peneliti sedang dalam proses belajar meneliti belum sebagai peneliti.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi motivasi tersendiri bagi penulis untuk lebih mengembangkan keilmuannya di bidang psikologi khususnya dalam pokok bahasan *locus of control internal* dan stres kerja.

b. Bagi Lembaga Kepolisian

Penulisan ilmiah ini diharapkan dapat memberikan informasi pada Lembaga Kepolisian tentang hubungan *Locus of control internal* dengan stres kerja pada anggota Polisi Lalulintas Satuan Penegakan dan Pengaturan Kompi III Polda Metro Jaya.

c. Bagi Mahasiswa

Harapan peneliti adalah bahwa penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan baru bagi para pembaca umum bukan hanya bagi mahasiswa dalam bidang psikologi khususnya pemahaman mengenai *locus of control internal* dengan stres kerja.

