

NASKAH PUBLIKASI

**PERBEDAAN STRES KERJA ANTARA FUNGSI RESERSE KRIMINAL
DENGAN FUNGSI LALU LINTAS DI KESATUAN
POLRES SITUBONDO**



Oleh :

ARIF RACHMAN HAKIM

NIM : 0810812018

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

2014

NASKAH PUBLIKASI

**PERBEDAAN STRES KERJA ANTARA FUNGSI RESERSE KRIMINAL
DENGAN FUNGSI LALU LINTAS DI KESATUAN
POLRES SITUBONDO**

Telah Disetujui Pada Tanggal

Dosen Pembimbing

Siti Nur'aini, S.Psi., M.Si .
NIP. 197702122005012002

Panca Kursistin H., S.Psi., M.A. Psikolog.
NIP. 197702122005012002

Tanda Tangan,

**PERBEDAAN STRES KERJA ANTARA FUNGSI RESERSE KRIMINAL
DENGAN FUNGSI LALU LINTAS DI KESATUAN POLRES
SITUBONDO**

Arif Rachman Hakim

INTISARI

Banyaknya Pelanggaran Disiplin yang akhir-akhir ini mewarnai kinerja Anggota Polres Situbondo, merupakan salah satu symptom adanya stress yang dialami Anggota, banyaknya Beban kerja yang harus di tanggung Oleh Anggota, perbedan tugas pokok masing-masing anggota, tuntutan tugas yang semakin hari semakin berat memerlukan ketahanan mental dan fisik yang tangguh untuk bias melewati hal ini.

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 100 orang dengan menggunakan tehnik pengambilan sampel *Quota sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan skala Stres Kerja dengan model *semantic differential*, dengan teknik analisa data dengan menggunakan *One Sample T-tes*

.Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dengan menggunakan rumus uji beda terhadap skala stress kerja pada anggota reskrim dan anggota lantasi, didapatkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.000 pada anggota reskrim dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.000 pada anggota lantasi, dengan demikian nilai Sig. (2-tailed) < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yakni terdapat perbedaan stress kerja pada anggota reskrim dan anggota lantasi di Polres Situbondo.

Kata Kunci: Stres Kerja

**PERBEDAAN STRES KERJA ANTARA FUNGSI RESERSE KRIMINAL
DENGAN FUNGSI LALU LINTAS DI KESATUAN POLRES
SITUBONDO**

PENGANTAR

Stres akibat kerja merupakan isu yang kompleks dengan berbagai macam variasi masalah yang ada didalamnya. Di negara maju contohnya, problem stres kerja ini mendominasi isu lain yang terkait dengan stres misalnya stres keluarga, stres keuangan ataupun stres yang diakibatkan oleh sebab lainnya. Stres kerja pada saat sekarang ini meningkat menjadi sebuah masalah yang umum dalam kehidupan modern. Ada banyak faktor yang dapat mengakibatkan stres (stresor), contoh paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan (dalam Kreitner & Kinicki, 2005).

Menurut He, Zhao, dan Archbold (dalam Magdalena, 2008) menyebutkan bahwa secara umum, petugas polisi menempati posisi dimana ia mengalami interaksi yang langsung dan sering dengan publik dan dihadapkan pada elemen-elemen masyarakat yang paling mengancam, antisosial dan tidak dapat dipercaya. Mereka ini adalah orang-orang yang melanggar hukum dan melakukan tindakan yang membahayakan orang lain. Misalnya saja pembunuh, teroris atau massa yang mengamuk. Kontak langsung dan sering dengan publik yang membuat polisi rentan terhadap efek negatif dari stres. Howard juga menuliskan bahwa pekerjaan sebagai polisi juga dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang

stresful karena petugas polisi tidak memiliki kontrol atas penugasan yang diberikan kepadanya dan sulitnya pelaku kejahatan yang dihadapi.(Howard,dkk, 2004, dalam Magdalena, 2008).

Profesi sebagai polisi, lingkungan kerja mereka memiliki kemungkinan tinggi mengalami hal-hal yang menakutkan, mengejutkan atau mengakibatkan trauma psikologis sehingga dapat menimbulkan terjadinya stres dan terjadi perubahan dalam kepribadian seseorang dari pengalaman yang dialaminya.

Polisi peka terhadap variasi yang luas dari tekanan pekerjaan atau "penyebab stres." Penyebab stres ini dapat dikelompokkan dalam kategori yang berikut: (1) Eksternal Institusi polisi, yang meliputi Stigma masyarakat yang selalu di anggap buruk oleh masyarakat, ketiadaan dukungan masyarakat, dan potensi kekerasan warga bahkan ketika berhadapan dengan penyelidikan lalu-lintas rutin atau pertengkaran rumah tangga. (2) sumber internal, yang meliputi gaji rendah, kemajuan karir yang terbatas, pengembangan atau perangsang profesional yang kecil, dan ketiadaan dukungan administratif; dan (3) penyebab stres yang berasal pada peran polisi itu sendiri, termasuk perputaran shift, kerja administratif yang berlebihan, dan harapan publik bahwa polisi harus menjadi semua hal terhadap semua orang (Mutiningrum, 2005).

Hal lain yang dapat mempengaruhi stres kerja pada polisi adalah umur dan masa kerja. Nurcahyo membenarkan bahwa umur memiliki pengaruh dalam stres, karena dari umur tersebut berhubungan dengan kematangan seseorang secara psikologis dan fisik. Sedangkan masa kerja pada polisi dihubungkan dengan adaptasi dengan pekerjaan dan kenaikan jabatan/karir dalam pekerjaannya.

Kemungkinan besar beban dan tuntutan tugas serta tuntutan diluar tugas melebihi kemampuan yang dimiliki para anggota, kondisi ini akan memberikan dampak pada munculnya stres kerja yang berkepanjangan. Stres yang berkepanjangan ini dapat merubah perilaku anggota menjadi perilaku yang tidak diterima di lingkungan tugas maupun diluar lingkungan tugas. Hubungan antar sesama anggota menjadi kurang harmonis, indisipliner, penuh kecurigaan yang dapat menimbulkan kemarahan serta perilaku agresi, seperti yang ditunjukkan oleh beberapa anggota Polri (Sumantri, 2011).

Dampak stres pada polisi dijelaskan oleh Morash dan Haar (Morash, Haar & Kwak, 2006) dimana petugas polisi yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi mengalami masalah psikologi 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 sepenuhnya melibatkan diri dalam pekerjaan atau mereka mungkin akan berhenti dari pekerjaannya lebih awal.

Tiga kasus teratas yang paling sering dilakukan didapat dari data pelanggaran disiplin anggota Polri Resort Situbondo T.A. 2010 yaitu 1) tidak mentaati peraturan dan perundang-undangan yang berlaku secara umum {pasal 3 (g) PPRI2/2003} sebanyak 41,37%, 2) meninggalkan wilayah tugas tanpa izin pimpinan {pasal 6 (b) PPRI 2/2003} sebanyak 24,13%, dan 3) tidak mentaati perintah kedinasan yang sah dari atasan yang berwenang {pasal 4(f) PPRI 2/2003} sebanyak 13,79%. Dan pada T.A. 2011 tiga kasus teratas yang paling sering dilakukan yaitu 1) tidak mentaati peraturan dan perundang-undangan yang

berlaku secara umum {pasal 3 (g) PPRI2/2003} sebanyak 41,17%, 2) Tidak menjaga citra dan kehormatan Polri {pasal 5 (a) PERKAP 7/2006} sebanyak 17,64% 3) penyalahgunaan wewenang {pasal 6 (q) PPRI 2/2003} sebanyak 11,76% (SIPROPAM Polres Situbondo). Dari data ketidakhadiran satuan atau fungsional polri Polres Situbondo September 2011 didapatkan yang tidak hadir tanpa keterangan SAT SABHARA sebanyak 64,28%, SAT LANTAS sebanyak 53,57%, dan SAT RESERSE sebanyak 21,42% sumber (*Sie Propam res Situbondo*).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Reskrim dan Anggota Lantas di Polres Situbondo. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *Semantic Differential* yang dibuat dalam skala stress kerja. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan Uji Beda Semua perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari uji validitas pada skala stress kerja anggota reskrim menunjukkan bahwa 24 item valid dengan reliabilitas 0,816 dan pada anggota lantas 21 item valid dan 3 item tidak valid dengan reliabilitas 0,864

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa pada variabel stress kerja pada anggota reskrim memiliki nilai Asymp Sig. sebesar 0.971 dan anggota lintas memiliki nilai Asymp Sig. sebesar 0.891. Adapun tabel dari uji normalitas dari skala stress kerja adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas Stress kerja

Data Variabel	Asymp Sig.	Keterangan
Anggota Reskrim	0.971	Normal
Anggota lintas	0.891	Normal

Data dalam tabel menunjukkan bahwa data skala stress kerja terdistribusi secara normal.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dengan menggunakan rumus uji beda terhadap skala stress kerja pada anggota reskrim dan anggota lintas, didapatkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.000 pada anggota reskrim dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.000 pada anggota lintas, dengan demikian nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yakni terdapat perbedaan stress kerja pada anggota reskrim dan anggota lintas di polres Situbondo. Berikut adalah hasil dari uji hipotesis :

Deskripsi Uji Hipotesis

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Reskrim	50	116.26	17.666	2.498
Lantas	50	107.86	18.931	2.677

One-Sample Test

Test Value = 0						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Reskrim	46.536	49	.000	116.260	111.24	121.28
Lantas	40.288	49	.000	107.860	102.48	113.24

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa hipotesa maka dapat dilihat bahwa stress kerja anggota polisi yang berdinasi di satuan Reskrim dan satuan Lalulintas ada perbedaan yang sangat signifikan. Maka dapat dikatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak, hal ini dilihat dari sig. (2-tailed) Reskrim 0.000 dan sig. (2-tailed) 0.000 \geq p 0.05.

Stress kerja dapat disebabkan oleh banyak hal. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Margiati, 1999) stress kerja disebabkan:

- a. Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stress, akan menjadi sumber stress bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi anggota polisi.
- b. Supervisor atau atasan yang kurang pandai. Bawahan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada atasan, jika seorang atasan pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar kepada bawahan.

- c. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Anggota polisi biasanya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan anggota berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas, sehingga merasa kurang memiliki cukup banyak waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan atasan.
- d. Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban anggota. Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
- e. Ambiguitas peran. Agar menghasilkan performan yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta scope dan tanggungjawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan timbul ambiguitas peran.
- f. Perbedaan nilai dengan perusahaan atau kesatuan atau instansi yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (altruisme).
- g. Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum. Situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada unit lain misal dari polres ke polsek atau

sebaliknya, meskipun dalam satu instansi namun lokasinya dan status jabatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan dengan menggunakan rumus uji beda terhadap skala stress kerja pada anggota reskrim dan anggota lant, didapatkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.000 pada anggota reskrim dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.000 pada anggota lant, dengan demikian nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yakni terdapat perbedaan stress kerja pada anggota reskrim dan anggota lant di Polres Situbondo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa saran dari peneliti terhadap pihak-pihak yang berkaitan langsung terhadap penelitian ini:

1. Bagi Anggota Polisi Polres Situbondo

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan tentang stress kerja yang terjadi pada anggota reskrim dan lant di Polres Situbondo.

2. Bagi peneliti lain

Diharapkan dapat meneliti lebih spesifik mengenai stress kerja polisi dan analisis beban kerja sehingga lebih bisa menggambarkan lebih detail mengenai stress kerja polisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhasmi. 2006. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta. Rineka
- Azwaf, Saifudin. 2006. *Realibilitas dan Validitas. Pelajar*. Jogjakarta
- Ahmad, J. 2004. *Menjadi Polisi dengan Hati Nurani*. Majalah Emphaty. Edisi Juli. Hal 2-4
- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Damayanti, RD. 2006. *Hubungan Antara Self-efficacy dan internal locus of control dengan prokstinasi pada karyawan Depak*. Kabupaten Purworejo. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Muhammdiyah Surakarta.
- Dwiyanti, Endang. 2001. *Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang, Dan Kabupaten Jember*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3 : 73-84. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Handoyo, Seger. 2001. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. *Jurnal Media Psikolog* 3: 61-74 Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya
- Jayanegara. 2007. *stres kerja dan coping pada polisi Indonesia*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Magdalena. 2008. *Hubungan antara stress dan kepuasan kerja pada polisi wanita*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Murtiningrum. 2005. *analisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja dengan dukungan social sebagai variable moderasi*. Semarang: Fakultas Management Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

- Morash.2006.Multilevel influence on police stress.*Journal of contemporary criminal justice*.Hal 22,26.
- Munandar,M.2001.*Perencanaan dan pengorganisasian kerja*.BPFE UGM.DIY
- Margiati, L .1999. *Stres Kerja : Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik, 3: 71-80.
Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Notoatmodjo S. 2010. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka cipta
- Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.2, No.2, Juli, hlm.181-198.
- Robbins, S. P. 1999. *Organizational Behavior. Concepts, Controversies, Applications*. Eighth Edition. New Jersey : Prentice Hall International, Inc
- Sumantri.2011.*Kinerja Anggota Polri apa, bagaimana, dan cara penegembangannya*.Bandung: Universitas Padjajaran.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M, 1999. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, P .2000. *Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga Di Surabaya*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.