

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Mewujudkan masyarakat Indonesia yang madani, adil, makmur, dan beradab membutuhkan keamanan. Kepolisian sebagai alat negara memiliki peran besar dalam mewujudkan keamanan tersebut sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, bahwa "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".

Saat ini kepolisian terus melakukan pembenahan diri dalam rangka menjadi organisasi modern yang dapat melaksanakan fungsi dan perannya secara optimal, sehingga kepercayaan publik terhadap institusi Polri meningkat. Hal tersebut antara lain diwujudkan dalam Program PROMOTER (Profesional, Modern, dan Terpercaya) yang dicanangkan oleh Kapolri Jenderal Polisi Tito Karnavian 2014-2019. Profesional artinya meningkatkan kompetensi SDM Polri yang semakin berkualitas melalui peningkatan kapasitas pendidikan dan pelatihan, serta melakukan pola-pola pemolisian berdasarkan prosedur baku yang sudah dipahami, dilaksanakan, dan dapat diukur keberhasilannya. Modern artinya melakukan modernisasi dalam layanan publik yang didukung teknologi sehingga semakin mudah dan cepat diakses oleh masyarakat, termasuk pemenuhan kebutuhan Almatsus (Alat Material Khusus) dan Alpakam (Alat

Peralatan Keamanan) yang semakin modern. Terpercaya artinya melakukan reformasi internal menuju Polri yang bersih dan bebas dari KKN, guna terwujudnya penegakan hukum yang objektif, transparan, akuntabel, dan berkeadilan (Dit Tipidkor Bareskrim Polri, 2017).

Kepolisian sebagai organisasi modern pada umumnya juga mengharapkan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang proaktif dan menunjukkan inisiatif, bertanggung jawab atas pengembangan profesinya sendiri, dan berkomitmen terhadap standar kinerja berkualitas tinggi. Organisasi memerlukan SDM yang energik dan berdedikasi, dimana hal tersebut merupakan indikator dari keterlibatan kerja yang tinggi (Bakker dan Oerlemans, 2010). Pernyataan ini seperti yang dikemukakan oleh Ulrich (Bakker dan Oerlemans, 2010) bahwa “kontribusi karyawan menjadi masalah bisnis yang serius, karena untuk menghasilkan *output* yang banyak sementara sumber daya manusia (SDM) terbatas, maka perusahaan tidak memiliki pilihan lain selain melibatkan karyawan, tidak hanya fisik namun juga pikiran dan jiwa karyawan”.

Pentingnya keterlibatan kerja pada polisi dikemukakan oleh Qureshi, Lambert, dan Frank (2019) bahwa konsep penting dalam mewujudkan keberhasilan organisasi kepolisian adalah keterlibatan kerja, yaitu ketika anggota polisi melakukan identifikasi kognitif (psikologis) dengan pekerjaannya. Tugas utama polisi adalah penegakan hukum dan memelihara perdamaian, dan hal tersebut mensyaratkan perlu berurusan dengan berbagai kebijakan-kebijakan dari tanggung yang berbeda secara bersamaan. Artinya, peran polisi mencakup kerangka kerja yang luas, meliputi mengendalikan kejahatan, membantu individu yang melakukan tindakan mengancam keselamatannya (seperti korban kekerasan, mabuk, kecanduan, atau sakit mental), memfasilitasi kelancaran

berlalu lintas, menyelesaikan konflik, mengidentifikasi isu-isu yang potensial menimbulkan masalah sosial yang serius, dan menciptakan rasa aman bagi masyarakat. Kerangka kerja yang luas ini menjadikan organisasi polisi bersifat padat karya, dan anggota polisi menjadi sumber daya yang paling signifikan dan mahal dalam mewujudkan kinerja organisasi (Roberg, Novak, Cordner, dan Smith dalam Qureshi, dkk., 2019).

Keterlibatan kerja karyawan memberikan efek positif dalam bentuk sikap (seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan identifikasi dengan organisasi) dan perilaku (rendahnya *turnover* dan absensi, serta tingginya perilaku ekstra peran). Selain itu, keterlibatan kerja juga menunjukkan adanya kepercayaan, keadilan dan *positive exchange* dalam kontrak psikologis dimana janji dan komitmen antara karyawan dan organisasi terpenuhi (Armstrong dan Taylor, 2014). Rich, Lepine, dan Crawford (2010) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap penjualan, pertumbuhan laba, kinerja keuangan, menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Dehal dan Kumar (2017) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan dengan komitmen profesional dan *burnout*. Lambert, Qureshi, Hogan, Klahm, Smith, dan Frank (2015) mengungkapkan keterlibatan kerja pada polisi akan meningkatkan kinerja individu, serta berpengaruh terhadap *outcome* lainnya seperti kreativitas dan motivasi

Secara khusus penelitian ini dilakukan di Satuan Samapta Bhayangkara (Sat Sabhara) Polrestabes Semarang. Triyanto, Meyria, Aisah, dan Abdilah (2016) menjelaskan bahwa Satuan Sabhara merupakan salah satu bagian dari Kepolisian Republik Indonesia yang memiliki tugas dan fungsi dalam pengawalan, penjagaan, patroli dan pengaturan. Berdasarkan fungsinya, Satuan

Sabhara merupakan kesatuan yang paling sering bersentuhan dengan masyarakat dalam melindungi dan melayani.

Hasil identifikasi masalah terhadap lima orang polisi di Satuan Sabhara Polrestabes Semarang pada tanggal 6 Januari 2020 mengungkapkan bahwa saat menghadapi unjuk rasa, ternyata cukup banyak anggota Satuan Sabhara yang tidak langsung turun ke lapangan untuk mengamankan situasi karena memiliki anggapan tidak proporsionalnya jumlah antara pendemo dengan anggota polisi Satuan Sabhara. Selain itu juga terdapat kurangnya kedekatan diantara beberapa anggota polisi Satuan Sabhara sehingga solidaritas dan kerjasama kurang. Apalagi kadang-kadang pimpinan langsung menurunkan anggota polisi Satuan Sabhara yang baru lulus pendidikan ke lapangan, sehingga terjadi perselisihan di antara sesama anggota polisi Satuan Sabhara. Contoh lainnya, adanya anggota Satuan Sabhara yang merasa bosan atau jenuh dan berharap dipindahkan ke satuan lain dan mengumpulkan laporan kerja saat sudah diminta oleh atasan. Beberapa anggota Satuan Sabhara yang lain juga merasa sudah tidak lagi menikmati pekerjaannya, sehingga ingin cepat pulang ke rumah. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya indikasi anggota Satuan Sabhara yang memiliki hubungan lemah dengan instansinya atau dengan kata lain ada kecenderungan anggota-anggota tersebut memiliki keterlibatan kerja rendah. Hal ini mengacu pada pendapat Bakker dan Oerlemans (2010) bahwa keterlibatan kerja yang rendah ditunjukkan dengan rendahnya semangat, dedikasi yang menurun (kurang peka dan kurang antusias), serta menurunnya konsentrasi dan kurang menikmati pekerjaan (*absortion* rendah).

Identifikasi masalah selain dilakukan dengan anggota Satuan Shabara juga dilakukan dengan wawancara kepada atasannya (Kanit Dalmas) pada

tanggal 6 Januari 2020 yang mengemukakan memang terdapat anggota-anggota yang terlihat kurang memiliki keterlibatan penuh dengan instansi, yang ditunjukkan dengan masih adanya anggota yang kurang semangat dalam menjalankan tugas (misal menunggu perintah atasan dan tidak disiplin), kurang konsentrasi dalam bekerja sehingga salah dalam menangkap tugas atau arahan dari atasan, kurang disiplin (seperti tidak hadir apel).

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik pekerjaan, kualitas hubungan antara karyawan dan organisasi, kualitas hubungan antara karyawan dan atasan, penghargaan dan pengakuan, keadilan procedural dan distributif (Balain dan Sparrow dalam Armstrong dan Taylor, 2014), serta distres kerja (Ozaki, Motohashi, Kaneko, dan Fujita, 2012). Penelitian ini memfokuskan pada distres psikologi, karena polisi merupakan pekerjaan yang penuh dengan stressor dan rentan dengan masalah-masalah psikologis (Triyanto, Meyria, Aisah, dan Abdilah, 2016).

Polisi Satuan Sabhara dalam kondisi demikian rentan mengalami distres psikologis yang diwujudkan dalam bentuk melakukan kekerasan yang tidak sesuai prosedur, mengucapkan kata-kata kotor, memaki-maki, dan melakukan gerakan-gerakan tubuh yang bersifat pelecehan seksual atau perbuatan asusila, dan atau memancing emosi massa, dan melakukan perbuatan lain yang melanggar undang-undang (Triyanto, dkk., 2016). Sheard, Burnett, dan St Clair-thompson (2019) bahwa meski pekerjaan polisi memiliki risiko tinggi mengalami masalah psikologis (seperti distres psikologi), namun perbedaan fungsi dalam satuan kepolisian dapat memberikan perbedaan tingkat distres psikologi. Hasil penelitian Tim Polri pada tahun 2016 yang dipimpin oleh Kombes Polisi Drs. M. Asrul Aziz, M.AP juga mengungkapkan tingkat stres pada polisi yang diukur

menggunakan PSQ (*Police Stress Questionnaire*), GAD 7 (*Generalized Anxiety Disorder*), dan BDI-II (*Beck Depression Inventory*) mayoritas berada pada level sedang.

Leino, Selin, Summala, dan Virtanen (2011) juga mengungkapkan bahwa pekerjaan polisi diidentifikasi sebagai pekerjaan tingkat distres psikologi yang tinggi, hal ini antara lain karena kondisi pekerjaan dapat berubah sewaktu-waktu dan berlangsung cepat dari yang awalnya masyarakat dalam kondisi terkendali (tertib) namun tiba-tiba menjadi kondisi tidak terkendali bahkan buruk atau berbahaya. Anggota polisi juga memiliki risiko tinggi untuk terpapar penyakit menular, kecelakaan, mendapatkan serangan fisik dan verbal, bahkan pembunuhan. Adanya fakta bahwa anggota polisi ini memiliki kehidupan dengan risiko bahaya yang tinggi yang dapat terjadi kapanpun tanpa peringatan, menjadi situasi dimana anggota polisi memiliki kerentanan mengalami distres psikologi. Sheard, dkk (2019) juga mengemukakan hal senada bahwa anggota polisi relatif lebih besar mengalami masalah kesehatan mental dan risiko tinggi mengalami distres, *burnout*, stres traumatik sekunder, dan kecemasan yang diakibatkan oleh pekerjaannya, serta kemungkinan menurunnya *subjective well-being*

Khofiana dan Mulyati (2018) mengungkapkan adanya hubungan negatif antara stress kerja dengan keterlibatan kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah semangat, dedikasi dan pengabdian pada anggota polisi Direktorat Sabhara. Yadav dan Yadav (2016) menemukan terdapat hubungan antara stres kerja dengan keterlibatan kerja. Kaiseler, Passos, Queiros, dan Sousa (2014) mengungkapkan penilaian stres dan koping adalah variabel penting yang mempengaruhi keterlibatan kerja pada anggota polisi. Ozaki, dkk (2012) menyatakan distres psikologi berhubungan dengan kepekaan untuk

memberikan kontribusi sosial di tempat kerja dan kepekaan untuk terikat dengan pekerjaan. Solomon (2010) juga mengungkapkan semakin rendah keterlibatan kerja maka semakin tinggi stres kerja.

Hasil survei identifikasi masalah dengan wawancara terhadap petugas subbag personalia mengungkapkan bahwa Sat Sabhara lebih rentan mengalami stres dibandingkan satuan lainnya, karena Sat Sabhara berhadapan langsung dengan massa yang mudah diprovokasi untuk melakukan tindakan-tindakan anarkis. Tuntutan untuk berperilaku sesuai protap, sementara kondisi massa fluktuasi menjadi sumber tekanan Sat Sabhara. Bapak Kombes Pol dr. Tri Yuwono Putra selaku Kabiddokkes Polda Jawa Tengah mengemukakan bahwa jumlah anggota polisi yang mengalami keluhan fisik seperti gangguan pencernaan (seperti maag) dan gangguan kardiovaskuler (seperti hipertensi dan jantung) paling tinggi, bahkan jumlah kasus kematian anggota Polri akibat serangan jantung meningkat (Wibowo, 2019). Kedua gangguan fisik ini dianggap berkaitan erat dengan stres kerja. Hal ini diperkuat oleh tiga orang anggota Sat Sabhara yang mengungkapkan sering mengalami pusing, jantung berdetak lebih kencang, sesak nafas, gelisah, sulit tidur begitu mendapatkan kabar akan diturunkan ke lapangan untuk mengantisipasi demo. Sementara dua anggota Sat Sabhara lainnya mengungkapkan biasa saja ketika akan terjun lapangan mengatasi demo.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara distress psikologi dengan keterlibatan kerja pada polisi?”

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara distres psikologi dengan keterlibatan kerja pada polisi.

## **1.3 Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini untuk memperluas wawasan di bidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

### **1.3.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan masukan bagi polisi, dan pihak-pihak lain yang tertarik untuk meningkatkan keterlibatan kerja ditinjau dari distres psikologi.