

STRESS KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN INDONESIA

Adinda Rokhimatul Fatikhah *1

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

adindarokhimatulfatikhah@gmail.com

Dona Sephia Selawati

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

donasephia.22@gmail.com

Agrefina Damayanti Siahaan

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

agrefinv@gmail.com

Nur Haliza Putri Rahmad

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

sahulatakhala@gmail.com

Tugimin Supriyadi

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id

ABSTRACT

This research was made to educate various parties or the public regarding work stress or pressure in the Indonesian Police agency. The results of the study prove that work stress in the police can be caused by several factors such as excessive working hours, job demands, lack of competent human resources and so on. It's the responsibility of officials from the Indonesian police to provide stress management for police officers. Countermeasures for police work stress can be done by assisting with psychologists or psychiatrists adjusting work demands, and adjusting leadership styles in Indonesian police officers.

Keywords : work stress, workload, leadership style, impact of work stress, police force

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat bertujuan sebagai edukasi terhadap berbagai pihak atau masyarakat terkait stress kerja atau tekanan didalam instansi Kepolisian Indonesia. Adapun hasil penelitian membuktikan bahwa stress kerja pada polisi dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti jam kerja yang berlebih, tuntutan pekerjaan, kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dan sebagainya. Sudah jadi tanggung jawab petinggi dari kepolisian Indonesia untuk memberikan penanggulangan stress pada anggota kepolisian. Penanggulangan stress kerja polisi bisa dilakukan dengan cara pendampingan dengan para ahli psikolog atau psikiater, penyesuaian tuntutan kerja, dan penyesuaian gaya kepemimpinan pada anggota kepolisian Indonesia.

Kata Kunci : stress kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, dampak stress kerja, kepolisian.

¹ Korespondensi Penulis

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan tugasnya, anggota polisi dihadapkan berbagai situasi yang penuh tekanan dan risiko. Beban kerja serta gaya kepemimpinan yang otoriter menjadi salah satu faktor adanya stress kerja pada anggota polisi. Stress pada pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja anggota kepolisian. Stress juga akan berdampak pada kesejahteraan fisik dan psikologis para anggota mengingat banyaknya tuntutan dan beban kerja. Dalam jurnal ini akan dibahas mengenai stress kerja pada polisi, penyebab stress kerja pada polisi, beban kerja polisi, Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja pada polisi, gaya kepemimpinan yang berpengaruh pada stress kerja, penanggulangan stress kerja pada polisi, serta dampak stress kerja pada anggota kepolisian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi literatur. Sumber dari penelitian ini berasal dari jurnal-jurnal dan penelitian sebelumnya. Dalam jurnal ini juga memuat pendapat dari para ahli.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Stress Kerja pada Polisi

Sebuah tekanan yang berasal dari diri sendiri maupun lingkungan luar yang tidak dapat dikendalikan atau melampaui batas kemampuan secara internal untuk menyelesaikan atau menghadapinya di sebut dengan stress. Stress dapat menyerang siapa saja, orang dewasa, remaja, bahkan anak-anak. Hal ini juga tidak menutup kemungkinan bahwa stress juga dapat menyerang berbagai profesi. Pekerjaan dengan tuntutan yang tinggi dapat dengan mudah menimbulkan stress. Salah satu contoh profesi yang mempunyai tuntutan yang tinggi sehingga rawan terkena stress adalah polisi.

Banyak polisi di Indonesia yang mengalami stress kerja. Stress kerja adalah suatu keadaan yang dirasakan individu atas hasil subjektivitasnya terhadap lingkungan kerja yang memberikan tuntutan secara fisiologis, psikologis dan sikap individu serta lingkungan kerja yang dirasa mengancam. Aspek-aspek stress kerja terbagi menjadi dua yaitu, Operational stressor dan organizational stressor.

Operational stressor adalah pemicu stress yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan, yaitu potensi insiden traumatis dalam menjalankan tugas. Polisi yang mengalami insiden traumatis memiliki tingkat potensi yang besar dalam mengalami stress, depresi dan kecemasan yang lebih tinggi. Akibatnya akan berdampak pada kinerja polisi, bahkan sampai berdampak pada kehidupan polisi secara personal. Sedangkan organization stressor adalah pemicu stress yang terkait dengan organisasi dan budaya ditempat mereka bekerja. Dikepolisian sendiri hal ini bisa terjadi ketika memiliki komandan atau atasan yang otoriter dan memiliki kemampuan memimpin yang kurang efektif. Sudah banyak polisi yang mengalami stress kerja, dampak bagi para polisi pun beragam seperti bermasalah dalam rumah tangga, menurunnya kinerja bahkan sampai pada percobaan bunuh diri.

Selain aspek aspek tadi terdapat banyak faktor yang menjadi pemicu adanya stress pada polisi. Pertama faktor lingkungan, keadaan lingkungan organisasi yang memiliki beban kerja yang berlebihan, deadline yang tidak realistik, target kerja dan konflik yang tidak selesai dapat memicu stress dalam bekerja. Kedua faktor organisasional, factor ini meliputi tuntutan pekerjaan ataupun tugas yang berlebihan. Ketiga faktor individual, ini mencakup kehidupan pribadi individu seperti masalah pribadi, keluarga, dan ekonomi. Menjadi pribadi yang sukar menaruh kepercayaan pada rekan kerja juga bisa memicu stress karena memandang masalah. Dari faktor-faktor yang telah disebutkan, ternyata dapat timbul kekhawatiran bagi para polisi. Kehawatiran itu diantaranya berupa :

- Keselamatan kerja
Sebagai anggota kepolisian, tentu saja memiliki resiko keselamatan kerja yang tinggi. Tak jarang bagi beberapa anggota polisi yang memiliki tugas khusus cukup memiliki keselamatan kerja yang bisa mengancam nyawa anggota polisi itu sendiri.
- Jam kerja
Jam kerja yang tinggi juga menjadi kekhawatiran tersendiri. Melayani masyarakat, menerima laporan pengaduan, penanganan suatu kasus tentu harus dilakukan dengan jam kerja yang tinggi, maka tak jarang hal ini membuat polisi merasa stress.
- Tuntutan masyarakat
Laporan pengaduan masyarakat serta masyarakat yang menuntut masalah atau perkara yang segera diselesaikan membuat polisi menjadi stress. Tak jarang polisi merasa tidak puas dengan kinerja mereka sendiri karena tuntutan dari masyarakat padahal mereka sudah melakukan dan memproses laporan sesuai prosedur.
- Kurangnya sumber daya
Kurangnya sumber daya manusia yang memadai juga bisa menjadi beban tersendiri bagi para anggota polisi. Hal ini karena bisa menimbulkan beban kerja yang belipat ganda dari biasanya. Kurangnya sumber daya juga bisa tidak adanya anggota polisi yang kompeten dalam menangani suatu perkara.
- Beban kerja
Menyesuaikan kemampuan seorang polisi sangat penting karena untuk meminimalisir terjadinya stress dan beban kerja yang berlebihan.

B. Beban Kerja Polisi

Menurut Munandar (2001) beban kerja adalah suatu peristiwa yang muncul saat kemampuan yang dimiliki oleh pekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga pekerja merasa tidak mampu dan menjadi tertekan. Beban kerja yang dialami oleh polisi ada banyak seperti menyelesaikan suatu perkara dan aduan masyarakat lainnya. Terdapat banyak aspek yang dapat memicu beban kerja pada polisi, diantaranya :

- Jam kerja yang panjang
- Kekurangan sumber daya

- Tuntutan tugas pekerjaan
- Resiko berbahaya
- Kekurangan kepemimpinan
- Konflik kerja
- Kekurangan keselamatan kerja
- Kekurangan dukungan social
- Ketidakamanan pekerjaan
- Konflik keluarga

Semua beban kerja ini akan menjadi ringan jika ada koordinasi yang baik antar sesama anggota dan antar anggota dan pimpinan.

C. Lingkungan Kerja yang Berpengaruh Terhadap Stress Kerja : Identifikasi Pengaruh keadaan Lingkungan Terhadap Stress Anggota Polisi

Perasaan stres bersumber dari bagian otak yaitu amygdala. Prefrontal cortex atau yang sering disebut korteks frontal adalah bagian dari otak yang dapat memahami spasial atau ruang antara diri dan lingkungan. Korteks frontal adalah bagian dari lobus frontal yang terkait dengan sistem limbik. Sistem limbik bagian otak yang memiliki peran sangat penting terhadap pembentukan tingkah laku emosi. Yang dimana saat korteks frontal dalam kondisi penuh tekanan, koneksi jaringan akan melemah dan berakibat pengaktifan jaringan berkurang dan tidak berpola. Kondisi stress dapat mempengaruhi kinerja saat bekerja. Penjabaran di atas merupakan keterkaitan bagaimana tubuh manusia dengan otak yang menjadi sumber saraf dan beroperasinya aktivitas pada tubuh manusia. Stres penyebab seseorang tidak dapat berkegiatan dengan optimal, menyebabkan jatuh sakit dan mengundang berbagai penyakit lainnya apabila tidak ditangani segera mungkin.

Menurut Munandar (2006) stres kerja adalah respon individu terhadap stresor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal. Reaksi yang terjadi yaitu dapat berupa rekasi fisik, psikologis atau tingkah laku. Robin (dalam Supardi, 2007) memberikan definisi stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Dari penjabaran di atas dapat diambil kesimpulannya bahwa stres kerja adalah respon adaptasi, tanggapan, penyesuaian diri pada suatu kondisi atau keadaan antara individu dan lingkungan. Menurut Bisen dan Priya (2010) penyebab atau faktor-faktor umum stress pada tempat kerja yaitu :

- a. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan
- b. Tuntutan yang tidak masuk akal terhadap kinerja
- c. Kurangnya hubungan interpersonal antara pekerja
- d. Kurangnya komunikasi interpersonal diantara atasan dan bawahan
- e. Lamanya jam kerja
- f. Sedikitnya waktu untuk keluarga

- g. Upah yang tidak sesuai
- h. Promosi yang tidak terlaksana

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kepala polisi lalu lintas bagian Laka di wilayah Jakarta Timur yaitu AKP Purwito diketahui bahwa terdapat stress pada polisi, terutama pada polisi yang bekerja di lapangan adalah beban tugas yang berat, sulitnya mencari pelaku dari suatu kejadian, dan sulitnya mengatur lalu lintas (Komunikasi Personal, 7 Juni 2011).

Hal lain yang menjadi sumber stres pada polisi juga adalah konflik peran. Ini mengenai harapanharapan dari masyarakat untuk kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan peran yang mereka jalankan. Harapan yang diinginkan mengakibatkan tekanan pada pemegang peranan untuk menunjukkan kinerja yang baik. Pinto Jayanegara melakukan wawancara dengan salah satu perwira tinggi Polri (2007), ia mengatakan bahwa penyebab stres yang dialami anggota polisi di Indonesia salah satunya berhubungan dengan konflik peran ini, karena keharusannya melaksanakan perintah dari atasan yang diketahui tidak mudah untuk dilaksanakan dan adanya perbedaan prinsip tugas antara ia yang menjadi seorang abdi negara dengan ia yang juga menjadi seseorang biasa. Demikian pula halnya dengan pengembangan karir dan iklim organisasi juga merupakan sebagai sebab meningginya potensi stres. Hal ini mencakup ketidakpastian pekerjaan dan promosi yang kurang. Studi empiris mengenai stres polisi menemukan bahwa sepanjang 13 tahun pertama pengabdian, stres meningkat sebab petugas baru tak percaya pada kemampuan mereka sendiri, harus melaksanakan sejumlah pekerjaan administrasi besar dan gap antara pelatihan akademi formal dan keterampilan yang nyata. Stres berkurang ketika petugas menjadi lebih nyaman dengan tuntutan pekerjaan yang mereka jalani, promosi keuntungan, dan ranking di departemen. (Violanti, 1983, dalam Yusuf, 2009).

D. Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Bawahan : Identifikasi Pengaruh Gaya Memimpin Terhadap Stress Kerja

Stres kerja pada mulanya diawali dengan seseorang yang terbebani dengan pekerjaan yang membuat seseorang itu lelah sedangkan gagalnya mengatasi stres dapat berdampak negatif pada individu itu sendiri. Beberapa stres pada pekerjaan polisi dipengaruhi oleh atasan, diantaranya meliputi peningkatan beban kerja, lembur, dan kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan merupakan semacam gaya kepemimpinan seorang atasan atau pimpinan yang dapat menjadi sumber stres bagi aparat kepolisian. Menurut Hidayat (2017), gaya kepemimpinan adalah strategi seorang pimpinan dalam menentukan tujuan dalam organisasi. Hubungan antara pimpinan dan anggota dapat menimbulkan konflik dalam anggota tidak selaras. Hubungan yang kurang harmonis dapat menyebabkan kinerja yang tidak optimal pada anggota suatu organisasi. Selain itu, kasus seperti melawan atasan juga kemungkinan terjadi akibat hal tersebut karena bawahan yang merasa tertekan akan gaya kepemimpinan atasannya. Menurut Robbins (2008), beberapa yang mempengaruhi stres kerja, dinataranya adalah :

- Faktor Organisasi Faktor pada organisasi meliputi tekanan untuk menyelesaikan tugas dari pimpinan dengan batasan waktu tertentu, pemimpin yang kurang peka dan menuntut, beban kerja yang berlebihan, serta rekan sesama anggota kerja kurang menyenangkan. Faktor ini dapat dikategorikan dalam beberapa faktor, seperti faktor tuntutan tugas, faktor tuntutan peran berhubungan, faktor tuntutan antar individu dan faktor struktur organisasi.
- Faktor Lingkungan Pada faktor lingkungan terdapat beberapa faktor lain yang mendukung, seperti :
 - a) Perubahan situasi tempat kerja yang menimbulkan ketidakpastian tugas pekerjaan.
 - b) Ketidakpastian dalam kondisi politik yang tidak tentu seperti Indonesia, banyak berlaku protes dari bermacam kalangan yang kurang puas terhadap posisinya.
 - c) Kemajuan teknologi yang terus berkembang mendorong polisi menambah perlatan baru, sehingga anggota harus belajar dan beradaptasi.
 - d) Terorisme merupakan pemicu stres yang paling tinggi yang timbul akibat lingkungan yang menyebabkan merasa terancam keamanannya.
- Faktor Individu Faktor individu ini meliputi pribadi setiap anggota terutama faktor persoalan keluarga, faktor ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian.
 - 1) Faktor masalah keluarga menunjukkan bahwa hubungan manusia dengan keluarga sangat penting. Kesulitan perkahwinan, renggangnya hubungan dan kesusahan dalam mendidik anak-anak adalah gambaran persoalan keluarga yang menimbulkan stres kerja.
 - 2) Faktor ekonomi ditandai dengan tidak dapat mengelola keuangan dengan baik merupakan contoh masalah ekonomi yang dapat menyebabkan stres.
 - 3) Karakteristik kepribadian bawaan merupakan faktor individu yang mempengaruhi stres dengan kecenderungan dasar seseorang. Sunyoto & Burhanudin (2011) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi stres yaitu :
 - a. Faktor Internal, seperti kepribadian, kemampuan dan nilai budaya.
 - b. Faktor Eksternal, seperti situasi pekerjaan, peran dalam kepolisian, pengembangan karir, hubungan kerja dan struktur kepolisian.

Hubungan persepsi gaya kepemimpinan dengan stres kerja polisi terkhusus di Polres Tegal. Instansi penegakan hukum seperti kepolisian adalah salah satu pekerjaan yang beresiko tinggi serta berkemungkinan besar untuk menimbulkan stres pada anggotanya (Dantzer, 1987). Stres ini disebut dengan stres kerja pada anggota polisi yang memiliki arti suatu tekanan yang itmbul di lingkungan kerja polisi pada saat melaksanakan tugas. Hal ini diakibatkan oleh adanya tekanan untuk senantiasa berdisiplin, mengikuti peraturan dan mematuhi perintah atasan serta mengatasai permasalahan yang muncul dengan cepat dan efisien (Dodik & Astuti, 2010). Selain itu, tugas dan kewajiban yang cukup berat dan beban tugas yang tinggi pada anggota polisi seringkali memicu ketegangan sehingga mampu menimbulkan stres yang disebut sebagai stres kerja pada anggota polisi (Jorgensen & Rottman, 2008) yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Stres kerja yang dialami oleh anggota polisi dapat berasal dari fisik, sosial, psikologis, politik dan ekonomi. Selain itu, stresor kerja seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, gaji yang rendah, beban kerja yang berlebihan, resiko bahaya saat bertugas, fasilitas yang kurang memadai serta rutinitas kerja merupakan hal yang dapat menimbulkan stres kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan, organisasi maupun individu (robbins, 2011). Peran kepemimpinan dalam organisasi atau instansi termasuk dalam faktor organisasi yang berkemungkinan untuk menciptakan tekanan negatif atau positif pada anggota suatu instansi. Kepemimpinan merupakan aspek yang penting dalam berorganisasi atau suatu lingkungan kerja terutamanya dalam instansi penegak hukum seperti kepolisian.

E. Dampak Stres Kerja pada Kinerja Polisi

Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan karyawan menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara 2005). Stres kerja diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan individu. Stres kerja dapat mempengaruhi efektivitas kinerja seseorang dan menghambat tercapainya prestasi kerja yang maksimal.

Stres kerja juga mempengaruhi kinerja petugas kepolisian, apalagi pekerjaannya tidak mudah. Polisi harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu 24 jam. Artinya, petugas polisi harus menjalankan tugasnya dalam keadaan apa pun selama ini. Stres kerja yang tidak terkendali dapat menimbulkan kerugian yang berwujud maupun tidak berwujud bagi banyak pihak. Oleh karena itu, seperti halnya polisi, perhatian khusus perlu diberikan kepada polisi agar kinerjanya kembali produktif.

Higgins (1982) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi fisik dan psikologis manusia. Ini merupakan hasil proses adaptasi terhadap lingkungan. Dari sudut pandang psikologi klinis, Maramis (1998) menyatakan bahwa stres adalah suatu masalah atau kebutuhan akan penyesuaian, sehingga mengganggu keseimbangan kita jika kita tidak dapat mengatasinya. Tidak dapat disangkal bahwa stres yang dialami karyawan di tempat kerja tidak selalu bersifat negatif. Dalam keadaan normal, manusia harus mampu menemukan keseimbangan dan menemukan reaksi baru terhadap situasi baru. Berikut cara para ahli mendefinisikan stres kerja:

- Menurut Luthans (2000), stres adalah reaksi adaptasi diri sendiri, dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, serta akibat pengaruh lingkungan yang tidak semestinya. situasi atau peristiwa.
- Ini menempatkan banyak tuntutan psikologis dan fisik pada seseorang.
- Menurut Robbins (2006), stres diartikan sebagai tangga adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari perilaku.
- Menurut Siagian (2008), stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi fisik seseorang.
- Cartwright dan Cooper dalam (Mangkunegara, 2008) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan yang terjadi ketika tuntutan yang kita hadapi melebihi kekuatan kita

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Menurut Handoko (2000), kondisi yang menyebabkan stres disebut *stressor*. Stres dapat disebabkan oleh satu pemicu stres. Karyawan biasanya mengalami stres akibat kombinasi berbagai pemicu stres. Beberapa kondisi kerja disebut-sebut sebagai sumber stres “tempat kerja” yang menimbulkan stres pada karyawan.

- Beban kerja yang berlebihan
- Tekanan waktu atau tekanan waktu
- Kurangnya umpan balik terhadap kinerja pekerjaan
- Kurangnya wewenang untuk melaksanakan tugas
- Ketidakjelasan peran □ Konflik antarpribadi dan kelompok
- Perbedaan nilai antara perusahaan dan karyawan Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan oleh permasalahan yang timbul di luar perusahaan.

Sumber stres di luar pekerjaan meliputi:

- Kekhawatiran finansial
- Masalah dengan anak-anak
- Masalah fisik
- Masalah perkawinan
- Masalah pribadi lainnya seperti kematian kerabat Masalah kinerja Pemahaman.

Menurut, Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil tingkah laku nyata yang ditunjukkan oleh pegawai sesuai dengan tugas yang dijalankannya atau peranannya dalam organisasi. Veithzal (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai kinerja pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Prawirosentono (2000) berpendapat bahwa kinerja adalah kinerja suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuannya sesuai dengan amanah dan tanggung jawabnya masing-masing, dengan cara yang beretika dan tanpa melanggar hukum. Sedarmayanti (2007) menilai kinerja dan apakah karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara keseluruhan atau kombinasi produk kerja (apa yang perlu dicapai seseorang) dan tindakan kompetensi menyatakan bahwa itu adalah suatu sistem yang digunakan untuk menentukan (Bagaimana seseorang mencapainya).

Tujuan Kinerja, Evaluasi kinerja pekerjaan menunjukkan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka dan membantu mengidentifikasi kelemahan. Apa yang dapat Anda lakukan selanjutnya mengubah perilaku kerja, menilai potensi kompensasi, memutuskan kenaikan gaji, memutuskan urutan pemecatan karyawan, memutuskan promosi dan promosi, merencanakan program pelatihan, mendapatkan bantuan, dan banyak lagi . Sasaran/Tujuan Kinerja Pegawai menurut Rivai (2009: 549)

- Meningkatkan hasil kinerja pegawai secara kualitatif dan kuantitatif.
- Memberikan pengetahuan baru yang membantu pegawai menyelesaikan permasalahan kompleks melalui tugas sesuai tanggung jawab yang ditentukan organisasi.

- Meningkatkan hubungan antara manajer dan karyawan dalam kegiatan bisnis dalam organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

- Efektivitas dan Efisiensi Suatu kegiatan dapat dikatakan efektif bila pada akhirnya tercapai tujuan tertentu; Kegiatan evaluasi dapat dikatakan efektif bila tidak diperlukan hasil. Penting karena membuat hasil dan efektif karena menimbulkan kepuasan, namun dikatakan tidak efisien. Sebaliknya, suatu kegiatan dikatakan efisien apabila hasil yang diinginkan tidak penting dan tidak sepele (Prawirosentono, 1999).
- Wewenang yang otoriter dalam organisasi formal adalah suatu bentuk komunikasi atau perintah yang diberikan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. (Prawiracento 1999). Peraturan menetapkan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam organisasi .
- Disiplin Disiplin berarti kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku (Prawirosentono 1999). Disiplin pekerja berarti kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mematuhi kontrak kerjanya dengan organisasi tempat dia bekerja.
- Inisiatif mengacu pada daya pikir dan kreativitas yang memunculkan ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yang penuh tekanan yang dialami petugas polisi dapat menyebabkan masalah fisik, psikologis, dan perilaku. Kondisi ini kemungkinan besar menumbuhkan kecenderungan aparat kepolisian bersikap agresif dalam menangani dan menyelesaikan perkara, enggan bertanggung jawab, melakukan pelanggaran disiplin, melanggar Kode Etik , dan bersikap pesimis. Jika kondisi ini tidak ditangani secara serius maka akan berdampak besar pada buruknya kinerja personel Polri.

Tingkat stres kerja yang dapat dikendalikan oleh petugas polisi dapat meningkatkan intensitas kerja, perhatian, dan kreativitas mereka, yang dapat membuat mereka lebih baik dalam pekerjaannya, namun dapat terjadi penurunan jika stres mempengaruhi kinerja.

Stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif maupun negatif, bergantung pada tingkat stres kerja yang dialami. Jika stres berada pada tingkat tertentu maka akan meningkatkan potensi keuntungan dalam efisiensi organisasi. seperti menurut Price (2003) mengatakan bahwa stress ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Begitu pula yang dikatakan Lutfiyah (2011) mengenai analisis faktor yang mempengaruhi stres kerja pada polisi lalu lintas yang menunjukkan bahwa beban kerja, pengembangan karir dan sub divisi adalah faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada polisi lalu lintas dengan korelasi yang positif. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja polisi wanita perlu diberikan penekanan dalam beban

pekerjaan berupa penugasan yang cukup kompleks dan sulit, sehingga dalam hal ini akan mempunyai motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kinerja.

Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi hasil olah data menunjukkan bahwa jika para personil Satlantas Polres Dumai tersebut stres kerjanya meningkat maka akan menurunkan motivasi mereka dalam bekerja. Seperti dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa stres kerja justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Padang. Hal ini berarti stres kerja yang dialami oleh polisi wanita menimbulkan dorongan atau motivasi untuk menampilkan performa kinerja yang baik. Artinya, semakin meningkat stres kerja yang dialami polisi wanita, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Stres kerja yang dialami dalam tahap wajar dan dapat dikelola dengan baik tidak serta merta berdampak negatif, tetapi justru mendorong dan memotivasi polisi wanita untuk menampilkan performa kinerja yang lebih baik. Namun jika stres kerja terlalu berlebihan dan tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan berdampak negatif pada penurunan kinerja.

F. Penanggulangan Stres Kerja Polisi

Manajemen Stres di Tempat Kerja Ada tiga jenis strategi yang sebaiknya diterapkan ketika menghadapi stres (combat stress) (Anis, 2005).

- Memanipulasi dan memodifikasi lingkungan kerja agar nyaman bagi karyawan bila diperlukan.
- Mengubah lingkungan kerja melalui persepsi pegawai seperti meyakinkan diri sendiri bahwa ancaman tidak ada.
- Meningkatkan toleransi tekanan mental pegawai. Contohnya termasuk latihan yang dipimpin psikolog, meditasi, relaksasi progresif, hipnosis, dan sugesti otomatis.

Mempertahankan tenaga kerja yang sehat secara fisik, mental, dan sosial memerlukan kolaborasi para pemimpin bisnis dengan beragam latar belakang dan keahlian yang beragam, termasuk psikolog. Dalam hal ini psikolog menangani psikologi kerja. Untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, kita perlu menyelidiki isi pekerjaan dan lingkungan kerja yang menyebabkan kebosanan, kelelahan, kecelakaan, dan stres psikologis.

Menurut Rahayu (2003), cara-cara negatif dalam menghadapi stres harus dihindari se bisa mungkin, meskipun masalah tersebut tidak akan pernah bisa diselesaikan, namun stres harus diatasi se bisa mungkin dengan cara yang positif. Setidaknya tidak akan menimbulkan stres baru. Metode coping stres yang diungkapkan Hardjana (2004) antara lain tindakan langsung, pencarian informasi, mengandalkan orang lain, penerimaan pasrah, dan proses intrapsikis. Penanggulangan stres kerja polisi dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti:

- 1) Pengembangan Program Pekerjaan: Pengembangan program pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja polisi. Contohnya, pengembangan program pekerjaan yang efektif dapat membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan, meningkatkan pengembangan karir, dan memperbaiki lingkungan kerja

- 2) Pengembangan Karir: Pengembangan karir yang efektif dapat membantu mengurangi stres kerja polisi. Contohnya, pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja yang berasal dari tingginya beban kerja dan kebutuhan pengembangan karir
- 3) Pengembangan Lingkungan Kerja: Pengembangan lingkungan kerja yang efektif dapat membantu mengurangi stres kerja polisi. Contohnya, pengembangan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja yang berasal dari lingkungan kerja yang kurang baik
- 4) Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu mengurangi stres kerja polisi. Contohnya, pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja yang berasal dari sumber daya yang tidak memadai
- 5) Pengembangan Kemampuan: Pengembangan kemampuan yang efektif dapat membantu mengurangi stres kerja polisi. Contohnya, pengembangan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja yang berasal dari kekurangan kemampuan
- 6) Pengembangan Etika: Pengembangan etika yang efektif dapat membantu mengurangi stres kerja polisi. Contohnya, pengembangan etika yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja yang berasal dari kekurangan etika
- 7) Pengembangan Kesehatan: Pengembangan kesehatan yang efektif dapat membantu mengurangi stres kerja polisi. Contohnya, pengembangan kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja yang berasal dari kesehatan yang tidak baik
- 8) Pengembangan Kepuasan Kerja: Pengembangan kepuasan kerja yang efektif dapat membantu mengurangi stres kerja polisi. Contohnya, pengembangan kepuasan kerja yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja yang berasal dari kepuasan kerja yang rendah
- 9) Pengembangan Kesejahteraan Psikologis: Pengembangan kesejahteraan psikologis yang efektif dapat membantu mengurangi stres kerja polisi. Contohnya, pengembangan kesejahteraan psikologis yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja yang berasal dari kesejahteraan psikologis yang rendah
- 10) Pengembangan Kemampuan dan Kepribadian: Pengembangan kemampuan dan kepribadian yang efektif dapat membantu mengurangi stres kerja polisi. Contohnya, pengembangan kemampuan dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja yang berasal dari kemampuan dan kepribadian yang tidak baik[

11) Pengembangan Teknologi: Pengembangan teknologi yang efektif dapat membantu mengurangi stres kerja polisi. Contohnya, pengembangan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat membantu mengurangi stres kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Zusmawati, N. I. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di POLRESTA Padang. *Jurnal Manajemen*, 6, 1–11.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19–32. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.363>
- Egawati, S., & Aryani, L. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Mahasiswa Psikologi*, 1(1), 47–54.
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 792–804.
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, A. (2020). Stress Kerja Pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96–103.