

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Polisi merupakan salah aparat pemerintah yang memiliki kewajiban untuk membantu melancarkan kegiatan dalam mengatur dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Pemerintah mengeluarkan peraturan dan salah satu tujuan untuk menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Peraturan polisi dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban polisi sebagai anggota aparat masyarat.

Citra masyarakat terhadap Polisi tidak secara langsung dipengaruhi oleh posisi formal, melainkan oleh sikap dan tindakan sehari-hari aparat Polri di lapangan yang dilihat, dirasakan dan dicerna oleh masyarakat. Persepsi dan penilaian masyarakat tentang Polri merupakan refleksi dari pelayanan, perlindungan, dan penegakkan hukum yang dipraktekkan oleh Polri (dalam Syaefullah, 2016).

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan bagian dari birokrasi pemerintahan yang berfungsi sebagai penegak hukum (*law enforcement*) dan pemelihara ketertiban umum (*order maintenance*). Secara kelembagaan Polri telah resmi terpisah dari TNI sejak tahun 2000. Tasaripa (2013) mengemukakan bahwa Undang-undang RI No.2 tahun 2002 secara tegas menyatakan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia, Polri sebagai fungsi pemerintahan meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum,

perlindungan dan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat yang menjunjung tinggi hak asasi manusia, harus bebas dari pengaruh kekuasaan pihak manapun, yakni yang dilaksanakan secara merdeka terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh kekuasaan lainnya.

Aparat kepolisian berperan untuk menegakkan hukum dan sebagai pengayom bagi masyarakat. Menurut Haji dkk (dalam Baharuddin dkk, 2019) mengemukakan bahwa profesi polisi merupakan profesi yang dinilai dekat dengan segala bentuk kekerasan. Peran polisi sebagai penegak hukum membuat polisi berhadapan dengan para pelanggar hukum yang menuntut polisi untuk bersikap tegas. Menurut Ahmad (dalam Baharuddin dkk, 2019) mengemukakan bahwa profesi polisi dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang rawan terhadap stres, pekerjaan anggota kepolisian merupakan pekerjaan yang penuh tekanan, dimana polisi tersebut mengalami interaksi langsung dengan publik dan elemen masyarakat yang mengancam maupun antisosial.

Rivai (dalam Jum'ati dan Wuswa, 2018) mendefinisikan stres kerja (*occupational stress*) sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi individu. Stres yang terlalu besar mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan, sehingga berkembang berbagai macam gejala *stres* yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada melakukan tugas atas pekerjaannya. Akibat paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk

menghindari stres. Stres pada tingkat tinggi mengakibatkan kinerja karyawan menurun drastis.

Tewal dkk (2017) Stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya dan dicirikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut Handoko (dalam Asih dkk, 2018) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda – tanda fatal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Robbins dan Judge (2019) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor pribadi. Dapat dikatakan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal yang mendorong munculnya stres kerja. Terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat berpengaruh pada stres kerja seperti kecerdasan emosi dan modal psikologis, keduanya merupakan faktor internal.

Efendi (dalam Cahyani dkk, 2017) Kecerdasan emosi merupakan kemampuan mengatur suasana hati, bertahan dalam menghadapi frustrasi, menjaga agar beban

stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, dan berempati sehingga dapat menjadikan sebagai sumber energi, kecerdasan emosi memiliki peran penting untuk membantu dalam menjalankan tugas individu dan menghadapi berbagai macam permasalahan.

Hamid (dalam Bahuddin dkk, 2019) mengemukakan bahwa Kecerdasan emosi mempengaruhi pilihan perilaku di tempat kerja dan bahkan dapat menentukan seleksi rasional dari tindakan khusus secara efektif dan optimal, bahkan menjadi prioritas yang sangat penting dalam dunia kerja. Menurut (Cooper dan Sawaf dalam Daud, 2018) mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 10 Oktober 2022 antara peneliti dengan Kasatlantasi di Polres Bukittinggi yang mengatakan evaluasi kinerja pada tahap ini terlihat sering terjadi kesalahpahaman antar anggota dalam menjalankan tugas. Bertambahnya jumlah kasus pelanggaran 20% dari tahun ke tahun, membutuhkan kesiapan dari anggota Satlantasi dalam bekerja. Namun, belakangan ini para anggota terlihat sering mengalami kelelahan, sering izin ketika bertugas dengan alasan sakit, bahkan ada anggota yang biasanya tidak mudah tersinggung, sekarang menjadi sangat sensitif dengan rekan kerja sehingga terjadi ketegangan dan jengkel satu sama lainnya.

Beberapa anggota Satlantasi juga mengatakan ada beberapa rekan kerja yang mengatakan malas saat bekerja, menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya

dengan alasan mengalami kesulitan dalam tidur, bahkan ada yang mengatakan secara langsung mengalami stres, sehingga meningkatnya konsumsi merokok dan menurunnya nafsu makan. Sepulang bertugas di malam hari sering mengalami kelelahan otot, sakit kepala, sering berkeringat, jantung berdebar, badan terasa dingin, dan rasa sakit fisik lainnya, anggota polisi juga mengatakan bahwa kecemasannya lebih meningkat disaat mengalami stres, sehingga mengganggu konsentrasi saat bertugas, hal ini yang dianggap oleh anggota polisi tersebut mengalami stres kerja.

Kondisi ini disebabkan karena beberapa dari anggota Satlantas tersebut tidak mampu mengenali emosi yang sedang di rasakannya dan tidak mampu menguasai kesadaran diri, tidak mampu mengelola emosi dan kurang mampu dalam menenangkan diri ketika menghadapi beberapa kasus yang memerlukan fokus dan tekanan seperti harus menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat dengan berbagai tuntutan dari atasan membuat anggota polisi kesulitan dalam menghibur dirinya dan kesulitan untuk melepaskan dirinya dari tekanan tersebut. Anggota Satlantas juga mengatakan bahwa ketika mengalami stres anggota Satlantas merasa pesimis di saat bekerja dan berpikiran negatif.

Anggota Satlantas juga kurang terampil dalam membina hubungan kepada bawahan. Menurut anggota lainnya, juga ada yang kurang mampu berempati dan kurang mampu mengarahkan pikiran-pikiran kearah yang positif dalam keadaan banyaknya tugas dan tekanan kerja, sehingga anggota Satlantas kesulitan dalam membina hubungan yang baik dengan rekan kerja. Banyaknya terjadi

kesalahpahaman bahkan saling menjelekkkan satu sama lain dengan rekan kerjanya. Kurangnya sikap saling tolong menolong dengan rekan kerjanya yang lain.

Hal ini didukung oleh (Syafrizal dkk, 2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki peran penting untuk membantu dalam menjalankan tugas individu dan menghadapi berbagai macam permasalahan. Karyawan dengan kecerdasan emosi yang baik diharapkan akan memiliki daya tahan yang baik dan mampu melakukan manajemen stres, sehingga tidak mengganggu kemampuan berpikir dan suasana hati ketika melaksanakan tugasnya.

Penelitian yang akan peneliti lakukan ini pernah dilakukan oleh Dwi Hajjar Wiqoyanti (2013) dengan judul “Hubungan antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada karyawan Perum Perhutani Salatiga”. Nur Pratiwi Noviyanti (2011) dengan judul “Hubungan kecerdasan emosi dengan stres kerja terhadap karyawan bagian produksi PT Pertamina unit V Balikpapan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yurista dkk (2017) dengan judul “Hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada perawat”. Dan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari dan Oktariani (2021) yang berjudul “Hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja karyawan di PT. Karya Delka Maritim Medan”. Hal yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah dalam hal judul penelitian, sampel penelitian, lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel dan tahun penelitian.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polres Bukittingi”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polres Bukittingi ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada anggota Kepolisian Satuan Lalu Lintas Polres Bukittingi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada ilmu Psikologi, khususnya bagian Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian diharapkan penelitian ini dapat membantu memberikan informasi bagi subjek, yang mana hasil penelitian ini secara tidak langsung akan memberikan bekal secara praktis, yaitu dapat mengurangi stres kerja.

b. Bagi Instansi

Diharapkan kepada pihak instansi nantinya mendapatkan gambaran stres kerja pada anggota polisi di Polres Bukittinggi untuk lebih mendorong anggota polisi khususnya untuk menurunkan tingkat stres kerja pada anggota Polres Bukittinggi.

c. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengangkat tema yang sama.