BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Semua pekerjaan kemungkinan memunculkan kondisi stres, ringan hingga berat. Misalnya, stres karena pekerjaan. Salah satu alasannya jika pekerjaan yang dilakukan sebenarnya tidak sesuai dengan keinginannya. Namun, ada pula pekerjaan yang didalami karena *passion* dan risikonya sudah bisa diterima sejak awal, namun tingkat ketahanan stresnya yang tidak bisa menyeimbangi. Misalnya, profesi tentara dan polisi yang setiap hari bersentuhan dengan masalah keamanan. Praktisi kesehatan mental, Jiemi Ardian mengungkapkan, siapapun sangat berpotensi mengalami kondisi tertekan, tergantung kondisi lingkungan sosial dan tingkat ketahanan stresnya pada dasarnya. (bali.tribunnews.com, diakses 5 Nopember 2021).

Menurut Rivai (2014) stres kerja adalah suatu keadaan seseorang dalam ketegangan maupun tekanan yang menimbulkan terjadinya keadaan fisik dan psikis yang tidak stabil atau imbang, dan dapat berhubungan dengan emosi, kognisi dan kondisi seorang pegawai. Suatu keadaan yang berkaitan dengan sebuah interaksi dalam pekerjaan sebagai dampak timbulnya perilaku maupun peristiwa dilingkungan kerja dan berdampak pada tuntutan atau tekanan fisik hingga psikologis diluar batas kemampuan seseorang disebut juga sebagai stress kerja (Purwanto & Sahrah, 2020).

Stres kerja sebagai keadaan individu di mana kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau terjadi dalam pengaturan kerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan terjadi ketika ada ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya dan kemampuan pekerja individu untuk memenuhi tuntutan (Emmanuel, Bismark, 2014).

Stres kerja sudah menjadi salah satu masalah yang paling serius dalam dunia kesehatan, terutama di dunia kerja karena ada beberapa alasan yaitu stres memiliki efek fisiologis dan psikologis yang berbahaya pada karyawan. Stres adalah salah satu penyebab utama ketidakhadiran karyawan. Stres yang dialami oleh salah satu karyawan dapat mempengaruhi keselamatan karyawan lainnya. Selain itu jika seseorang tidak waspada terhadap stres kerja, akan mengakibatkan pekerjaan jadi berantakan dan menjadi salah satu penyebab terjadinya bunuh diri (Behestifar & Nazarian, 2013).

Situs informasi pekerjaan CareerCast.com mencatat daftar pekerjaan dengan tingkat stres paling tinggi di tahun 2017. Beberapa pekerjaan ini mengharuskan pekerjanya untuk bekerja dengan tekanan tinggi dalam jangka waktu yang cukup lama yaitu Tentara, Pemadam kebakaran, Pilot, Polisi, Event Organizer, Wartawan surat kabar, Senior Corporate Executive, Hubungan masyarakat, Supir taksi, Wartawan Televisi. Dalam situs tersebut Polisi merupakan salah satu pekerjaan dengan tingkat stres yang cukup tinggi dalam waktu yang cukup lama. (liputan6.com)

The Occupational Information Network (O*NET), sebuah inisiatif yang disponsori oleh Departemen Tenaga Kerja di Amerika Serikat mengungkapkan daftar pekerjaan yang paling menyebabkan seseorang tertekan. Yaitu Ahli urologi, Asisten anestesi, Perawat anestesi, Operator Telepon, Perawat perawatan akut, Penari, Ahli kandungan dan ginekolog,

Polisi, Pemadam Kebakaran, dan petugas ambulans, Ahli bedah, Petugas transit dan kereta api. (suarasurabaya.net, diakses 5 Nopember 2021)

Menurut Undang-Undang nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia disebutkan organisasi Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai tingkat daerah berdasarkan daerah hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kantor pusat dari Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, disingkat Mabes Polri yang dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang disingkat Kapolri dan dibantu sebanyak 34 (tiga puluh empat) Kepolisian Daerah atau disingkat Polda yang berada di masing-masing Ibukota Provinsi Indonesia yang berjumlah 34 Provinsi. Kepolisian Daerah atau yang disebut Polda dipimpin oleh Kepala Kepolisian Daerah disingkat Kapolda. Ada 5 fungsi umum dalam kepolisian, yaitu Binmas, Samapta, Lalu Lintas, Intel dan Reserse Kriminal sedangkan untuk fungsi khusus seperti Polisi Perairan, Polisi Udara, Brimob dan Provost.

Pendapat Aumiller & Corey (2007) salah satu profesi yang memiliki resiko terjadinya stres dibandingkan dengan profesi lainnya seperti tenaga kesehatan, pegawai swasta, pegawai di Lembaga pemerintah adalah seorang Polisi. Felisiani (2015) melaporkan bahwa dalam suatu penelitian diketahui sebanyak 80% anggota Polri yang mengalami stres dari satuan Reserse dan anggota lalu lintas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Humayon & Raza (2018) menunjukkan bahwa 97% polisi melaporkan stres yang tinggi dalam pekerjaan. Hasil temuan analisis Hunnur, Bagali, & Sudarsha (2014) dengan *Occupational Stress Index* membuktikan bahwa terdapat 85,5% dari 475 responden total responden, mengalami stres kerja terkategori tinggi dengan profesi sebagai Polisi.

Pada Tahun 2015 Mabes Polri mengungkapkan data mengejutkan mengenai hasil riset atas polisi yang menjadi Reserse dan Polantas. Hasilnya, sebagian besar mereka stres. Ada satu penelitian polisi lalu lintas dan anggota serse yang dilakukan tes psikologi, hasilnya sangat mencengangkan 80% dari mereka mengalami stres karena beban tugas. (detik.com, diakses tanggal 5 Nopember 2021). Sedangkan pada tahun 2017 Mabes Polri mengirimkan tim ke Bali untuk memeriksa kejiwaan para anggota di tiga wilayah di Polresta Denpasar, Polres Gianyar, dan Polres Tabanan. Pengambilan sampel melalui metode kualitatif dan kuantitatif itu turut diikuti oleh para kepala unit, kepala polsek, dan kepala polres di tiga wilayah tersebut. Tujuannya agar pemimpin di jajaran kepolisian memiliki kesehatan mental yang baik sehingga bawahannya pun cenderung sehat secara mental.
Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa fungsi Reskrim tingkat stresnya tinggi karena overload sekali beban kerjanya, seperti prosedur, kasus, dan jam kerja. Sedangkan dari Lalu lintas tingkat stresnya juga cukup tinggi karena jam kerjanya tidak manusiawi, 60 jam seminggu. (detik.com, diakses tanggal 5 Nopember 2021).

Polisi Lalu Lintas (Polantas) khususnya bagian operasional merupakan garda terdepan di jalan raya, selain itu tugas lapangan lebih rentan terhadap stres kerja karena selain tuntutan tanggung jawab profesi yang besar secara administratif dan harus menjalankan standar operasional yang baik Polantas juga terpapar langsung terhadap polusi, kebisingan, dan cuaca

(Purwanto & Sahrah, 2020). Sebuah tekanan yang berasal dari diri maupun lingkungan sekitar yang tidak terkendali atau melampaui batas kemampuan secara internal untuk menyelesaikan atau menghadapinya disebut dengan stress (Bayuwega, Wahyuni, & Kurniawan, 2016). Stres biasanya menunjukkan perasaan ketika seseorang terjebak dengan masalah yang tidak mampu diatasi. Robbins & Judge (2013) stres merupakan keadaan seseorang Ketika berhadapan dengan kesempatan atau peluang, hambatan atau tuntutan yang menjadi sebuah kondisi dinamik pada seseorang. Hasil penelitian mengungkap bahwa stres merupakan suatu masalah yang disebabkan oleh berkembangnya emosi yang negatif pada lingkungan kerja (Rahmah & Fahmie, 2019).

Pada penelitian ini peneliti membahas tentang tugas fungsi Kepolisian Lalu Lintas yang berada pada Polda atau Kepolisian Daerah. Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah, Kepolisian Daerah yang selanjutnya disebut Polda adalah pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi yang berada di bawah Kapolri. Fungsi Kepolisian Lalu Lintas pada tingkat Polda yaitu Direktorat Lalu Lintas yang selanjutnya disebut Ditlantas adalah unsur pelaksana tugas pokok dalam bidang keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda, bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi pendidikan masyarakat, penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor serta patroli jalan raya yang didukung teknologi Informasi dan Komunikasi serta mewujudkan Kamseltibcarlantas.

Dari fakta-fakta diatas tugas Polisi Lalu Lintas mempunyai tingkat stres cukup tinggi sehingga menjadi salah satu pekerjaan rumah bagi instansi Kepolisian untuk mengelola tingkat stress Polisi Lalu Lintas agar tetap produktif dalam menjalankan tugasnya secara optimal sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pemberhentian Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk anggota Polri batas pensiunnya ditetapkan maksimal 58 tahun, hal ini jelas jika tingkat stress tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak terhadap kinerja organisasi juga.

Jika dilihat rata-rata masyarakat mendaftar menjadi anggota Polri setelah lulus Sekolah Menengah Atas yaitu kurang lebih pada usia 18 Tahun dan masa pensiun anggota Polri maksimal 58 Tahun sehingga lama berdinas anggota Polisi tersebut kurang lebih 40 Tahun, hal tersebut jelas hampir setengah umur untuk mengabdi menjalankan tugas-tugas Kepolisian pada fungsi-fungsi diatas. Untuk itu diperlukan strategi atau upaya-upaya agar tugas yang dilaksanakan dengan masa dinas yang cukup lama tersebut dapat berjalan dengan baik sehingga kinerja yang dicapai akan maksimal. Oleh karena itu dalam penelitian ini salah satu upaya dalam mengelola tingkat stres anggota Polisi Lalu Lintas khususnya di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim adalah *Grit*. *Grit* merupakan karakter kepribadian yang ditunjukkan dengan perilaku untuk mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diharapkan (Izaach, 2017). G*rit* merupakan konsep baru yang menggambarkan kepribadian seseorang, hal tepenting yang menggambarkan *grit* adalah seseorang yang memiliki gairah atau semangat (*passion*) dan ketekunan (*perseverance*) (Tiara & Rostiana, 2018). *Grit* tidak hanya membahas tentang *passion* dan ketekunan, akan tetapi *grit* juga membahas tentang kemauan seseorang untuk bertahan demi terwujudnya hal yang di inginkan atau tujuan dalam periode waktu yang lama.

Grit dapat ditunjukkan melalui kerja keras dalam menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan minat selama bertahun-tahun meskipun dihadapkan pada

kegagalan dan kesulitan dalam pencapaianya (Chrisantiana & Sembiring, 2017). Setiap individu mempunyai semangat dan cara menghadapi tantangan yang berbeda, maka dari itu setiap individu mempunyai *grit* yang tidak bisa disamakan dengan yang lainya, akan tetapi tidak semua individu memiliki *grit* yang tinggi ataupun optimal.

Individu yang *gritty* atau mempunyai *grit* yang tinggi akan tetap berusaha pada hal ataupun tujuan yang telah dipilihnya (Vivekananda, 2018). Individu yang memiliki *grit* yang baik atau tinggi cenderung tidak hanya menyelesaikan suatu pekerjaan pada saat ini saja atau waktu yang singkat, tetapi ia akan berusaha mencapai tujuan lebih besar dengan jangka waktu yang lama, serta adanya control diri dalam menjaga konsistensi tujuan dan minat (Jannah, 2020). Individu yang memiliki harapan untuk masa depan merupakan individu yang memiliki grit yang tinggi dengan cara mengembangkan dan berusaha setiap waktu tanpa memikirkan adanya mukjizat atau mengharapkan sebuah keberuntungan (Duckworth, 2016).

Beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa stres dan grit adalah suatu respon secara psikologis maupun fisik yang muncul karena adanya tuntutan-tuntutan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang pegawai yang dalam penelitian ini adalah anggota Polri yang bertugas pada bidang Lalu Lintas. Hal ini disebabkan karena masa dinas anggota Polri yang cukup lama tersebut agar dalam menjalankan tugas dapat berjalan secara optimal untuk lebih meningkatkan kinerja. Selain itu stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan produktivitas, maupun komitmen kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil judul penelitian "Hubungan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim".

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah hubungan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya adalah :

a. Untuk mengetahui grit pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim.
b. Untuk mengetahui stres kerja pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim.
c. Untuk mengetahui hubungan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis sebagai penambahan wawasan yang berkenaan dengan keilmuan psikologi, khususnya memberikan gambaran mengenai pentingnya grit, sehingga terhindar dari stres kerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Polri

Penelitian ini dilakukan agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi Kepolisian untuk mengelola stres kerja pada anggota Polri terkait dengan grit yang dimiliki anggota agar di peroleh lagi dengan maksimal.

2) Bagi Penelitian Lainnya

Sebagai rujukan untuk para peneliti selajutnya terkait dengan hubungan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri Di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim.

C. Keaslian Penelitian

Gustia & Aviani (2019) dalam penelitiannya menunjukkan terdapat kontribusi positif yang sangat signifkan harapan *(hope)* pada pekerjaan terhadap kegigihan (grit) pada polisi di Satbrimob Sumatera Barat, ini dilihat dari hasil pengkatogorian yang dimana kedua variabel berada dikatagori sangat tinggi.

Tiara & Rostiana (2018) dalam penelitiannya kualitas kehidupan kerja dan grit memiliki peranan positif terhadap keterikatan kerja. Kualitas kehidupan kerja memiliki peranan sebesar 29% (R2 = 0.29, p<0.01) terhadap keterikatan kerja dan grit memiliki peranan sebesar 22% (R2 = 0.22, p<0.01) terhadap keterikatan kerja.

Purwanto & Sahrah (2020) dalam penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh resiliensi dan beban kerja terhadap stres kerja pada Polisi Lalu Lintas. Dengan nilai F sebesar 28,130 (p<0,05). Sumbangan efektif sebesar 53,4% sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Bayuwega et al. (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sebagian anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora mengalami stres tingkat rendah yaitu 29,4%. Sebanyak 88,2% anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora merupakan kelompok usia pertengahan dewasa (25-65 tahun) dan sebanyak 64,7% responden adalah anggota polisi dengan masa kerja lama (>5 tahun). Sebagian besar anggota polisi merasa cukup baik terhadap presepsi mereka tentang tuntutan tugas (58,8%), peran individu dalam organisasi (70,6%), pengembangan karir (67,6%), hubungan dalam pekerjaan (70,6%), serta struktur dan iklim organisasi (61,8%) pada satuan reserse kriminal Polres Blora.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Humayon & Raza (2018) menunjukkan bahwa 97% polisi melaporkan stres yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian dari beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki perbedaan dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Perbedaan tersebut terletak pada subjek yang diteliti. Kebaharuan dalam penelitian ini adalah (1) penelitian terawal yang meneliti grit dengan stres kerja pada Anggota Polri Di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim; (2) penelitian akan dikembangkan secara empiris pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim.