

PENTINGNYA MANAJEMEN STRES KERJA BAGI POLISI DALAM MENJAGA PERFORMA KERJA

Aulia Setya Lestari¹, Hesti Anggraeni Soleha², Jullyta Mirzania³,
Yulita Gustinah⁴, Tugimin Supriyadi⁵

auliasetya8@gmail.com¹, hestianggraeni188@gmail.com², jullytamirzania07@gmail.com³,
yulitagustinah08@gmail.com⁴, tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id⁵

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstrak

Stress kerja adalah istilah yang mengacu pada situasi di mana perilaku dan peristiwa yang terjadi di tempat kerja berdampak pada tekanan fisik dan psikologis yang melampaui kemampuan seseorang. Polisi juga disebut sebagai pekerjaan yang rentan terhadap stres. Sebanyak 80% petugas kepolisian mengalami stres sebagai akibat dari personel Reserse dan lalu lintas. Pekerjaan seperti Polisi Lalu Lintas mungkin lebih stres dibandingkan dengan pekerjaan kantor. Stres kerja juga memengaruhi kinerja anggota polisi, terutama karena tugas yang diemban oleh seorang polisi tidak mudah. Stres kerja juga memengaruhi kinerja anggota polisi secara keseluruhan dan dapat menghambat mereka untuk melakukan proporsi kerja yang ideal. Polisi harus siap dalam kondisi apa pun, karena mereka harus tersedia sepanjang hari. Banyak orang dapat mengalami kerugian secara materil maupun nonmateril akibat stres kerja yang tidak dapat dikontrol. Oleh karena itu, perhatian khusus perlu diberikan untuk mengembalikan kinerjanya, serta untuk polisi.

Kata Kunci: Manajemen, Stress Kerja, Performa Kerja.

Abstract

Job stress is a term that refers to situations where behavior and events that occur in the workplace result in physical and psychological pressure that exceeds a person's capabilities. Police are also said to be a job that is prone to stress. As many as 80% of police officers experience stress from detectives and traffic. Compared to office work, jobs like Traffic Police may be more stressful. Job stress also affects the performance of police officers, especially because the tasks carried out by a police officer are not easy. Work stress also affects the overall performance of police officers and can prevent them from carrying out optimal work proportions. Police must be available throughout the day, which means they must be ready in any condition. Uncontrolled work stress can harm many people, both materially and non-materially. Therefore, in order for its performance to be effective again, special attention needs to be given, as well as to the police.

Keywords : Management, Work Stress, Work Performance.

PENDAHULUAN

Menurut Wijono (2014), stres kerja adalah kondisi yang dialami oleh seseorang sebagai hasil dari persepsi subjektif mereka tentang tempat kerja mereka, yang memberikan tekanan secara fisiologis, psikologis, dan sikap, serta menggambarkan tempat kerja mereka sebagai ancaman. Stres kerja adalah tekanan yang disebabkan oleh berbagai hasil bisnis yang tidak menguntungkan (McCreary & Thompson, 2006). Menurut McCreary dan Thompson (2006), ada dua jenis stress kerja: stres operasional dan stress organisasional. Stress operasional berasal dari tantangan yang terkait dengan pekerjaan, seperti kemungkinan insiden traumatis yang terjadi selama menjalankan tugas. Stress organisasional berasal dari stres yang terkait dengan organisasi. Salah satu contoh tindakan kepemimpinan seorang atasan atau pimpinan adalah hubungan antara atasan dan bawahan. Dalam menetapkan tujuan organisasi, seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya. Dalam hal ini, hubungan antara pemimpin dan anggotanya sangat penting. Masalah: Jika hubungan kerjasama dan pola kepemimpinan antara anggota organisasi tidak berjalan dengan baik, anggota organisasi akan bekerja dengan buruk. Kasus-kasus ini bahkan dapat terjadi melawan atasannya karena mereka tertekan oleh gaya kepemimpinan atasannya. Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk menekan stres kerja anggota polisi agar kinerja mereka optimal. Stres kerja juga dapat memburukkan kesehatan, seperti masalah tidur, kelelahan, kesejahteraan psikologis, kinerja yang lebih rendah, kepuasan kerja, dan penurunan motivasi. Pemrosesan data, pembelajaran, fungsi kognitif, dan memori kerja semuanya dapat dipengaruhi oleh tekanan kerja.

Polisi sering dihadapkan pada peristiwa yang membahayakan mereka sendiri dan orang lain, sehingga bekerja di sana penuh dengan bahaya. Untuk menjaga ketertiban masyarakat, responden, terutama personel Sabhara yang mengurusi atau mengendalikan massa, harus segera pergi ke tempat kerusuhan. Terkadang terjadi insiden yang mengancam nyawa karyawan. Handoko (2000) menyatakan bahwa "stressor" mengacu pada kondisi yang menimbulkan stres. Meskipun satu faktor dapat menyebabkan stres, karyawan biasanya mengalami stres sebagai akibat dari kombinasi dari semua faktor tersebut. Stress "on the job" termasuk beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, umpan balik yang tidak memadai tentang pelaksanaan kerja, konflik antar pribadi dan kelompok, dan wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab. Kinerja dipengaruhi oleh komponen berikut: a) Efektifitas dan efisiensi: suatu kegiatan efektif jika dapat mencapai tujuan tertentu, tetapi jika akibat yang tidak diinginkan dari kegiatan tersebut menilai nilai penting dari hasil yang dicapai, maka kegiatan tersebut tidak efisien. b) Otoritas: jenis instruksi atau komunikasi yang diberikan oleh seorang anggota dalam suatu organisasi formal kepada anggota lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan kontribusinya. Organisasi tersebut memiliki aturan yang mengatur tindakan yang diizinkan dan dilarang (Prawirasentono 1999). c) Inisiatif merujuk pada kreativitas dan daya pikir yang digunakan untuk menghasilkan ide yang sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu contoh tindakan kepemimpinan seorang atasan atau pimpinan adalah hubungan antara atasan dan bawahan. Dalam menetapkan tujuan organisasi, seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya. Dalam hal ini, hubungan antara pemimpin dan anggotanya sangat penting. Masalah: Jika hubungan kerjasama dan pola kepemimpinan antara anggota organisasi tidak berjalan dengan baik, anggota organisasi akan bekerja dengan buruk. Kasus-kasus ini bahkan dapat terjadi melawan atasannya karena mereka tertekan oleh gaya kepemimpinan atasannya. Kepemimpinan yang efektif, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional, diperlukan untuk menekan stres kerja anggota polisi agar kinerja mereka optimal.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti berfokus terhadap pentingnya manajemen stress kerja bagi polisi dalam menjaga performa kerja, pengumpulan data yang kita peroleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal,

dan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini juga memuat pendapat dari para ahli.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menjaga ketertiban dan kedamaian negara, kepolisian bertugas menegakkan hukum dan memerangi berbagai pelanggaran (Lambert, Qureshi, Frank, Klahm, & Smith, 2017; Sagar, Karim, & Niggar, 2015). Polisi adalah pekerjaan yang menantang dan berbahaya. Mereka dianggap memiliki standar yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang biasa. Ketika terjadi konflik di masyarakat, mereka harus memecahkan masalah (Adegbile, 2017). Polisi sering menghadapi bahaya fisik dan menyaksikan peristiwa yang membahayakan orang lain, seperti kekerasan, pelecehan, dan penemuan mayat. Ini menyebabkan pekerjaan mereka dipenuhi dengan peristiwa traumatis dan pemicu stres yang tinggi (Andersen et al., 2015; Chopko, Palmieri, & Adams, 2018; Juniary & Hadjan, 2012; Violanti et al., 2017). Ketika seseorang mengalami masalah pekerjaan, ketegangan, kecemasan, frustrasi, dan kekhawatiran, mereka dianggap mengalami stres kerja (Sagar et al., 2015). Hal ini disebabkan oleh kurangnya sumber pekerjaan, seperti dukungan, otonomi, dan feedback, sementara tuntutan fisik, mental, dan emosional yang tinggi (Kuykendall & Tay, 2015). Sehubungan dengan berbagai jenis stres yang ada di tempat kerja, polisi cenderung mengambil cuti satu hari secara sukarela. Petugas kepolisian juga mengalami masalah tidur sebagai salah satu gangguan stres pasca trauma. Selain itu, ditemukan bahwa polisi yang mengalami insiden traumatis mengalami depresi dan kecemasan yang lebih tinggi. Masalah seperti kinerja pekerjaan yang buruk, masalah perkawinan, kekerasan dalam rumah tangga, PTSD, depresi, bunuh diri, dan penyalahgunaan alkohol dapat muncul sebagai akibat dari tekanan pada polisi. Karena polisi seringkali bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, manajemen stres kerja sangat penting bagi mereka. Situasi yang tidak terduga, tekanan kerja yang tinggi, dan tuntutan yang berat adalah semua situasi di mana polisi harus siap. Polisi dapat mengalami penurunan performa kerja, kelelahan mental, dan bahkan gangguan kesehatan fisik dan mental jika stres kerja tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, sangat penting bagi polisi untuk memiliki pendekatan yang efektif untuk mengendalikan stres kerja. Seseorang dapat mengelola stres kerja dengan berolahraga secara teratur, menjaga pola tidur yang sehat, menghindari penggunaan obat-obatan terlarang dan alkohol, dan mempertahankan hubungan sosial yang sehat. Selain itu, petugas kepolisian juga dapat mengambil bagian dalam aktivitas relaksasi, seperti yoga, meditasi, atau terapi psikologis, untuk membantu mereka mengurangi tekanan yang ditimbulkan oleh pekerjaan mereka.

Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 menetapkan sistem penilaian kinerja dan peningkatan kinerja personel untuk meningkatkan kinerja Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peraturan tersebut menetapkan bahwa penilaian harus dilakukan berdasarkan standar kompetensi untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi serta perilaku anggota harus dipertimbangkan saat menggunakan strategi untuk meningkatkan kinerjanya. Polisi telah menunjukkan bahwa kinerjanya sebagai bagian dari pemerintahan Indonesia telah meningkatkan stabilitas kehidupan sosial dan politik negara. Di mana perubahan dalam kehidupan sosial dan politik terjadi lebih cepat daripada perubahan dalam struktur dan prosedur operasi militer. Menurut Jauch dan Glueck (dalam Akdon, 2011:13), strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh, dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi organisasi dengan masalah lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat.

Dengan manajemen stres kerja yang baik, polisi dapat tetap menjaga performa kerja yang optimal, meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas, serta mencegah terjadinya kelelahan fisik dan mental. Karena itu, untuk polisi dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik dan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat, manajemen stres kerja sangat

penting. Pekerjaan sebagai polisi dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh tekanan yang harus dihadapi dalam menjalankan tugas-tugasnya, risiko yang tinggi dalam melawan kejahatan, serta tuntutan kerja yang keras dan intensif. Sangat penting bagi anggota kepolisian untuk memberikan dukungan dan layanan kesehatan mental untuk membantu mereka mengatasi stres kerja dan mencegah kehilangan semangat. Selain itu, perlu adanya kebijakan dan program yang memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan mental para polisi, serta memberikan pelatihan dan pendampingan yang tepat untuk membantu mereka mengelola stres kerja dengan baik. Dengan demikian, diharapkan polisi dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan efektif tanpa mengorbankan kesehatan dan kesejahteraan diri mereka sendiri.

SIMPULAN

Untuk menjaga ketertiban dan kedamaian negara, kepolisian bertugas menegakkan hukum dan memerangi berbagai pelanggaran (Lambert, Qureshi, Frank, Klahm, & Smith, 2017; Sagar, Karim, & Niggar, 2015). Polisi adalah pekerjaan yang menantang dan berbahaya. Mereka dianggap memiliki standar yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang biasa. Ketika terjadi konflik di masyarakat, mereka harus memecahkan masalah (Adegbile, 2017). Polisi sering menghadapi bahaya fisik dan menyaksikan peristiwa yang membahayakan orang lain, seperti kekerasan, pelecehan, dan penemuan mayat. Ini menyebabkan pekerjaan mereka dipenuhi dengan peristiwa traumatis dan pemicu stres yang tinggi (Andersen et al., 2015; Chopko, Palmieri, & Adams, 2018; Juniarily & Hadjan, 2012; Violanti et al., 2017). Ketika seseorang mengalami masalah pekerjaan, ketegangan, kecemasan, frustrasi, dan kekhawatiran, mereka dianggap mengalami stres kerja (Sagar et al., 2015). Hal ini disebabkan oleh kurangnya sumber pekerjaan, seperti dukungan, otonomi, dan feedback, sementara tuntutan fisik, mental, dan emosional yang tinggi (Kuykendall & Tay, 2015). Sehubungan dengan berbagai jenis stres yang ada di tempat kerja, polisi cenderung mengambil cuti satu hari secara sukarela. Petugas kepolisian juga mengalami masalah tidur sebagai salah satu gangguan stres pasca trauma. Selain itu, ditemukan bahwa polisi yang mengalami insiden traumatis mengalami depresi dan kecemasan yang lebih tinggi. Masalah seperti kinerja pekerjaan yang buruk, masalah perkawinan, kekerasan dalam rumah tangga, PTSD, depresi, bunuh diri, dan penyalahgunaan alkohol dapat muncul sebagai akibat dari tekanan pada polisi. Karena polisi seringkali bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, manajemen stres kerja sangat penting bagi mereka. Situasi yang tidak terduga, tekanan kerja yang tinggi, dan tuntutan yang berat adalah semua situasi di mana polisi harus siap. Polisi dapat mengalami penurunan performa kerja, kelelahan mental, dan bahkan gangguan kesehatan fisik dan mental jika stres kerja tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, sangat penting bagi polisi untuk memiliki pendekatan yang efektif untuk mengendalikan stres kerja. Seseorang dapat mengelola stres kerja dengan berolahraga secara teratur, menjaga pola tidur yang sehat, menghindari penggunaan obat-obatan terlarang dan alkohol, dan mempertahankan hubungan sosial yang sehat. Selain itu, petugas kepolisian juga dapat mengambil bagian dalam aktivitas relaksasi, seperti yoga, meditasi, atau terapi psikologis, untuk membantu mereka mengurangi tekanan yang ditimbulkan oleh pekerjaan mereka.

Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 menetapkan sistem penilaian kinerja dan peningkatan kinerja personel untuk meningkatkan kinerja Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peraturan tersebut menetapkan bahwa penilaian harus dilakukan berdasarkan standar kompetensi untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi serta perilaku anggota harus dipertimbangkan saat menggunakan strategi untuk meningkatkan kinerjanya. Polisi telah menunjukkan bahwa kinerjanya sebagai bagian dari pemerintahan Indonesia telah meningkatkan stabilitas kehidupan sosial dan politik negara. Di mana perubahan

dalam kehidupan sosial dan politik terjadi lebih cepat daripada perubahan dalam struktur dan prosedur operasi militer. Menurut Jauch dan Glueck (dalam Akdon, 2011:13), strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh, dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi organisasi dengan masalah lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat.

Dengan manajemen stres kerja yang baik, polisi dapat tetap menjaga performa kerja yang optimal, meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas, serta mencegah terjadinya kelelahan fisik dan mental. Karena itu, untuk polisi dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik dan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat, manajemen stres kerja sangat penting. Pekerjaan sebagai polisi dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh tekanan yang harus dihadapi dalam menjalankan tugas-tugasnya, risiko yang tinggi dalam melawan kejahatan, serta tuntutan kerja yang keras dan intensif. Sangat penting bagi anggota kepolisian untuk memberikan dukungan dan layanan kesehatan mental untuk membantu mereka mengatasi stres kerja dan mencegah kehilangan semangat. Selain itu, perlu adanya kebijakan dan program yang memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan mental para polisi, serta memberikan pelatihan dan pendampingan yang tepat untuk membantu mereka mengelola stres kerja dengan baik. Dengan demikian, diharapkan polisi dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan efektif tanpa mengorbankan kesehatan dan kesejahteraan diri mereka sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S., Darma, W. A., Fajar, V. F., Maulana, I. D., & Putra, M. F. P. (2023). Kinerja Anggota Kepolisian Pada Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim) Melalui 13 Komponen Penilaian Di Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 5(2), 151–170. <https://doi.org/10.48093/jiask.v5i2.135>
- 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>
- Faktor-Faktor, A., Mempengaruhi, Y., Kerja, S., Polisi, A., Kepolisian, D., Wilayah, S., Timor, K., Selatan, T., Manu, N. Y., Raster Klau, E., Amseke, V., Klau, E. R., Amseke, F. V., Analisis, F.-F., Yang, M., Stres, K., Anggota, P., Di, K., Sektor, W., ... Tengah, S. (2022). *Sitasi. Humanlight Journal of Psychology* Juni, 3(1), 36–50. <http://ejournal-iakn-manado.ac.id/index.php/humanlight>
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, A. (2020). Stress Kerja Pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96–103.
- Huwae, L., Hehanussa, D. R. G., & Latuconsina, V. Z. (2021). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Pulau Buru. *PAMERI: Pattimura Medical Review*, 2(2), 117–126. <https://doi.org/10.30598/pamerivol2issue2page117-126>
- Lisda Sari. (2019). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas Di Polres Langkat . 64–65.
- Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 427–432. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.729>
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(3), 260. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4627>
- Syamra, R., Basem, Z., Baharuddin, Y., & Bangkinang, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi pada Unit Laka Lantas Polres Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, 5(1), 27–35. <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi>