



PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI KEPOLISIAN RESOR MAPPI

Victor Mendila¹

¹Universitas Terbuka, victormendiladregd29@gmail.com

Korespondensi Penulis: Victor Mendila

Abstrak: Polisi Republik Indonesia merupakan alat Negara yang memiliki peranan sangat penting didalam masyarakat. Polri sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Polisi dalam pelayanan kepada masyarakat harus siap sedia untuk melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat. Polisi sebagai pelindung harus siap melindungi jika dalam suatu kegiatan masyarakat terjadi tindakan anarkis dan sebagai pengayom Polisi harus siap sedia untuk mengayomi masyarakat. Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi Kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kesimpulan dari pembahsasan di atas adalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota Polisi dapat mempengaruhi efektivitas kinerja anggota Polisi Polres Mappi dan dapat menghambat seorang anggota Polisi dalam menunjukkan proporsional kerja yang maksimal. Stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja anggota Polisi terlebih lagi pekerjaan yang diemban oleh seorang anggota Polisi tidaklah mudah. Polisi harus bekerja dalam waktu 24 jam dalam artian seorang Polisi harus siap siaga dalam waktu tersebut dan dalam kondisi apapun. Stres kerja yang tidak dapat di kontrol dapat menimbulkan kerugian bagi banyak pihak baik itu kerugian secara materil dan non materil. Oleh sebab itu perlu adanya perhatian khusus yang diberikan, begitu juga dengan Polisi agar kinerjanya kembali produktif.

Kata Kunci: Stres Kerja dan Kinerja Anggota Polisi

PENDAHULUAN

Polisi Republik Indonesia merupakan alat Negara yang memiliki peranan sangat penting didalam masyarakat. Polri sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Polisi dalam pelayanan masyarakat harus siap sedia untuk melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat. Polisi sebagai pelindung harus

siap melindungi jika dalam suatu kegiatan masyarakat terjadi tindakan anarkis dan sebagai pengayom Polisi harus siap sedia untuk mengayomi masyarakat.

Secara umum Polri memiliki lima fungsi operasional Kepolisian yang memiliki tugas masing-masing yaitu fungsi intelijen, fungsi reserse, fungsi bimbingan masyarakat, fungsi lalulintas dan fungsi samapta bhayangkara. Fungsi intelijen ini bertugas untuk melakukan penyelidikan dan menganalisis keluhan-keluhan masyarakat serta gejala yang terjadi dalam lingkungan masyarakat. Selain itu fungsi intelijen berperan untuk melakukan pengawasan dan pengamatan aliran masyarakat. Fungsi reserse bertugas untuk mengumpulkan barang bukti yang bertujuan untuk mengungkap suatu kasus atas tindak pidana yang terjadi. Fungsi bimbingan masyarakat hampir sama dengan fungsi humas, tugasnya fokus kepada sosialisasi informasi Kepolisian secara aktif yang dapat menghubungkan Polisi dengan masyarakat. Fungsi lalulintas bertanggung jawab atas kelancaran arus lalulintas, keamanan dan ketertiban pengendara di jalan raya. Fungsi samapta bhayangkara bertugas untuk melakukan patroli, penjagaan tahanan, penjagaan markas dan penjagaan objek vital. Polri memiliki lima fungsi yang berbeda namun pada dasarnya tugas utama dari kelima fungsi operasional tersebut sama.

Polisi sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap tegas, etis, profesional dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Polisi harus selalu siap walaupun diluar dari jam tugas, yaitu kapan saja Polisi dibutuhkan atau mendapatkan perintah dari atasan anggota Polisi harus selalu siap siaga. Tugas Polisi ada dua yaitu, tugas kantor dan tugas lapangan yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakan dan penyuluhan. Tugas-tugas oleh Polisi sudah diatur dalam undang-undang kepolisian nomor 2 tahun 2002 dan memiliki batasan dalam setiap tugasnya.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara 2005). Stres kerja muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi efektivitas kinerja seseorang dan dapat menghambat seseorang dalam menunjukkan performansi kerja yang maksimal. Stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja Polisi terlebih lagi pekerjaan yang diemban oleh seorang Polisi tidaklah mudah. Polisi harus bekerja dalam waktu 24 jam dalam artian seorang Polisi harus siap siaga dalam waktu tersebut dan dalam kondisi apapun. Stres kerja yang tidak dapat di kontrol dapat menimbulkan kerugian bagi banyak pihak baik itu kerugian secara materil dan non materil. Oleh sebab itu perlu adanya perhatian khusus yang diberikan, begitu juga dengan Polisi agar kinerjanya kembali produktif.

Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi Kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya. Berdasarkan uraian dari stress kerja dan kinerja anggota Polisi diatas untuk itu saya tertarik untuk mengambil judul sebagai berikut **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI KEPOLISIAN RESOR MAPPI”**

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Higgins (1982) menyatakan bahwa stres adalah kondisi fisik dan psikologis seseorang yang merupakan akibat dari proses adaptasinya terhadap lingkungan. Sedangkan dalam pandangan psikologi klinis, Maramis (1998) menyatakan stres ialah segala masalah atau tuntutan penyesuaian diri dan karena itu sesuatu yang mengganggu keseimbangan kita bila kita tidak dapat mengatasinya. Tidak dapat dipungkiri, stres yang dialami karyawan di tempat kerja tidak selalu bersifat negatif. Dalam kondisi normal, manusia harus mampu menemukan keseimbangan dan respon-respon baru sebagai reaksi mereka terhadap situasi baru. Berikut ini adalah pengertian stres kerja menurut para ahli:

- Menurut Luthans (2000), mendefinisikan stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.
- Menurut Robbins (2006) dalam mendefinisikan stress sebagai suatu tangga dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan.
- Menurut siagian (2008) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.
- Cartwright dan cooper dalam (Mangkunegara, 2008) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Handoko (2000) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah *stressor*. Stres dapat disebabkan oleh satu *stessor*, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi beberapa stessor. Ada beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stress bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stress “on the job” yaitu :

- Beban kerja yang berlebihan
- Tekanan atau desakan waktu
- Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
- Ambiguitas peranan (*role ambiguity*)
- Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Stress kerja karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab stress “off the job” antara lain :

- Kekuatiran finansial
- Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- Masalah-masalah fisik
- Masalah-masalah perkawinan
- Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

Pengertian Kinerja

- Hasibuan (2007) menyatakan kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya organisasi.
- Veithzal (2004) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
- Prawirosentono (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.
- Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja, merupakan system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)

Tujuan Kinerja

Penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk memberikan kepada pegawai bagaimana ia telah melakukan pekerjaannya dan mengetahui kelemahan-kelemahannya. Apa yang dapat dibuat selanjutnya untuk mengubah perilaku kerja agar dapat memperkirakan kemungkinan memperoleh kompensasi, menentukan kenaikan gaji, menentukan urutan pemberhentian pegawai, menentukan kenaikan pangkat dan promosi, membantu merencanakan program latihan serta imbalan-imbalan lainnya yang lebih meningkat pada waktu-waktu mendatang.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549)

- Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- Memperbaiki hubungan antara pimpinan dan pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja :

a.) Efektifitas dan efesiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang

penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).

b.) Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. (Prawirasentono 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c.) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d.) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Maramis (1998) menyatakan stres ialah segala masalah atau tuntutan penyesuaian diri dan karena itu sesuatu yang mengganggu keseimbangan kita bila kita tidak dapat mengatasinya. Tidak dapat dipungkiri, stres yang dialami karyawan di tempat kerja tidak selalu bersifat negatif. Dalam kondisi normal, manusia harus mampu menemukan keseimbangan dan respon-respon baru sebagai reaksi mereka terhadap situasi baru. Prawirosentono (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tingkat stres kerja yang mampu dikendalikan oleh anggota Polisi mampu membuat anggota Polisi melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress kerja yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Stres kerja pada anggota Polisi bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada anggota Polisi dan kinerjanya, melainkan stres kerja juga dapat memberikan motivasi bagi anggota Polisi untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier anggota Polisi tersebut dan untuk kemajuan dan keberhasilan organisasi Kepolisian.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pembahsasan di atas adalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota Polisi dapat mempengaruhi efektivitas kinerja anggota Polisi Polres Mappi dan dapat menghambat seorang anggota Polisi dalam menunjukkan performansi kerja yang maksimal. Stres kerja juga

berpengaruh terhadap kinerja anggota Polisi terlebih lagi pekerjaan yang diemban oleh seorang anggota Polisi tidaklah mudah. Polisi harus bekerja dalam waktu 24 jam dalam artian seorang Polisi harus siap siaga dalam waktu tersebut dan dalam kondisi apapun. Stres kerja yang tidak dapat dikontrol dapat menimbulkan kerugian bagi banyak pihak baik itu kerugian secara materil dan non materil. Oleh sebab itu perlu adanya perhatian khusus yang diberikan, begitu juga dengan Polisi agar kinerjanya kembali produktif.

DAFTAR RUJUKAN

- Luthans. 2000. *Perilaku Organisasi Edisi X*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, SP. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P.1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sinambela, 2012. *Kinerja Pegawai. Graha Ilmu, Yogyakarta*