

## Stress Kerja Pada Polisi

**Ulfah Hayati**

Departemen Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia  
[ulfahhayati0506@student.upi.edu](mailto:ulfahhayati0506@student.upi.edu)

**Sri Maslihah**

Departemen Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia  
[maslihah\\_psi@upi.edu](mailto:maslihah_psi@upi.edu)

**M Ariez Musthofa**

Departemen Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia  
[ariezpsi@upi.edu](mailto:ariezpsi@upi.edu)

### Informasi Artikel

Tanggal masuk	05-11-2019
Tanggal revisi	19-04-2020
Tanggal diterima	15-05-2020

### Kata Kunci:

polisi;  
reserse kriminal umum;  
sabhara;  
stres kerja.

### Keywords:

police;  
general criminal investigation;  
sabhara;  
occupational stress.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran stres kerja pada polisi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan teknik penggalan data melalui wawancara. Adapun analisis data yang digunakan yaitu dengan analisis tematik. Pengambilan data pada penelitian ini melibatkan empat personel polisi di Kepolisian Daerah Jawa Barat dari dua direktorat yang berbeda yaitu Direktorat Sabhara (Samapta Bhayangkara) dan Direktorat Reskrim (Reserse Kriminal Umum). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat stres kerja pada keempat personel dengan faktor penyebab yang berbeda-beda terkait dengan tugas pokok yang berbeda pula. Adapun komponen tersebut diantaranya yaitu beban kerja yang berlebih, resiko cedera dalam pekerjaan, jam kerja yang berlebih, dan tekanan dari masyarakat, serta sumber daya yang tidak memadai.

### Abstract

This research is to get a description of occupational stress on the police. The method used in this study is a qualitative method with data mining techniques through interviews. Analysis of the data used is thematic analysis. Data collection in this study involved four police personnel in regional police of west java from two different directorates namely the Directorate of Sabhara (Samapta Bhayangkara) and the Directorate of Criminal Investigation (General Criminal Investigation). The results showed that there was work stress on the four personnel with different causative factors related to different main tasks. The components include excessive workload, risk of injury at work, excessive working hours, and pressure from the community, as well as inadequate resources.



## PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan layanan organisasi yang memiliki tanggung jawab tertinggi untuk menjaga ketertiban dan kedamaian negara dengan cara menegakkan hukum dan mengurangi kegiatan tindak kriminal yang tidak terhitung jumlahnya (Lambert, Qureshi, Frank,

Klahm, & Smith, 2017; Sagar, Karim, & Nigar, 2015). Menjadi seorang polisi merupakan pekerjaan yang sulit dan berbahaya, mereka dinilai memiliki standar yang lebih tinggi dibandingkan dengan warga biasa karena harus menjadi pemecah masalah ketika terjadi konflik di masyarakat (Adegbile,

2017).

Bekerja sebagai polisi merupakan pekerjaan yang dipenuhi dengan pemicu stres yang tinggi dan peristiwa traumatis karena sering dihadapkan dengan bahaya fisik serta menyaksikan peristiwa yang membahayakan orang lain seperti kekerasan, situasi pelecehan dan melihat mayat (Andersen et al., 2015; Chopko, Palmieri, & Adams, 2018; Juniarly & Hadjan, 2012; Violanti et al., 2017). Stres kerja terjadi ketika seseorang merasakan kesulitan terkait pekerjaan, ketegangan, kecemasan, frustrasi, dan kekhawatiran (Sagar et al., 2015). Hal tersebut karena terdapat tuntutan mental, fisik, emosional yang tinggi sedangkan sumber pekerjaan seperti dukungan, otonomi, dan *feedback* yang rendah (Kuykendall & Tay, 2015).

Adapun bentuk dari stres pada polisi diantaranya terdapat kecenderungan untuk mengambil absen satu hari secara sukarela terkait dengan berbagai jenis stres yang ada di tempat kerja (Violanti et al., 2014). Selain itu, masalah tidur merupakan salah satu bentuk gangguan stres pasca trauma yang dialami petugas kepolisian (Chopko et al., 2018; Kaplan et al., 2018).

Polisi yang terkena insiden traumatis juga ditemukan memiliki tingkat depresi dan kecemasan yang lebih tinggi (Strahler & Ziegert, 2015). Adapun tekanan pada polisi dapat menyebabkan masalah seperti kinerja pekerjaan yang buruk, masalah perkawinan, kekerasan dalam rumah tangga, *Post-Traumatic Stress Disorder* (PTSD), depresi, bunuh diri dan penyalahgunaan alcohol (Kaplan, Christopher, & Bowen, 2018; Philip Neely; Craig S. Cleveland, 2013).

Menurut keterangan dari IPW (*Indonesia Police Watch*), pada tahun 2015, dua orang polisi yang melakukan percobaan bunuh diri dan lima polisi bunuh diri. Di tahun 2016 terdapat peningkatan jumlah polisi bunuh diri menjadi tiga belas polisi dan lima polisi yang melakukan percobaan bunuh diri. Kemudian di tahun 2017 terjadi penurunan kembali yaitu sebanyak tujuh orang polisi yang melakukan bunuh diri (Sopia, 2018).

Polisi yang melakukan bunuh diri pada

dasarnya merupakan suatu bentuk penghindaran terhadap tanggung jawab profesi dan kehidupan sosial mereka (Sonta, 2016). Padahal seperti yang kita ketahui bahwa sebelum diterima menjadi petugas kepolisian, mereka tentunya harus lulus ujian kesehatan fisik dan psikologis sebelum dipekerjakan. Oleh karena itu polisi tentu memulai karir dengan fisik dan mental yang sehat. Akan tetapi, persepsi masyarakat bahwa petugas polisi harus menjadi figur otoritas yang kuat dan pemecah masalah dapat mempengaruhi kondisi mental karena harus siap untuk menangani situasi apa pun (Kaplan et al., 2018).

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai stres kerja pada polisi. Adapun rumusan masalah yang ingin peneliti gali dalam penelitian ini adalah bagaimana stres kerja pada polisi

### Stres kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu atas hasil penghayatan subjektifnya terhadap lingkungan kerja yang memberikan tekanan secara fisiologis, psikologis dan sikap individu serta lingkungan kerja yang dirasa mengancam (Wijono, 2014). Stres kerja yaitu stres yang dikaitkan dengan sejumlah hasil dari organisasi yang merugikan (McCreary & Thompson, 2006). Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan situasi yang menuntut dan menekan individu dalam pekerjaan yang membuat adanya perubahan kondisi fisiologis, psikologis dan perilaku pada individu tersebut.

Aspek-aspek stres kerja menurut McCreary dan Thompson (2006) terbagi menjadi dua bagian yaitu *operational stressor* dan *organizational stressor*. *Operational stressor* merupakan pemicu stres yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan, yaitu potensi insiden traumatis dalam menjalankan tugas. Stres operasional bukan hanya dipicu oleh *stressor* yang ditemukan ketika di lingkungan kerja, akan tetapi kehidupan keluarga pula. Adapun *organizational stressor* merupakan pemicu stres yang terkait dengan organ-

isasi dan budaya di tempat mereka bekerja. *Organizational stressor* dapat muncul misalnya dari seorang komandan yang otoriter ataupun kurang memiliki kemampuan komunikasi yang efektif.

Adapun faktor-faktor pemicu adanya stres kerja diantaranya yaitu faktor lingkungan. Keadaan lingkungan organisasi yang mengalami perubahan yang tidak pasti dapat menimbulkan stres seperti perilaku atasan, kebersamaan, dan keamanan serta keselamatan dalam pekerjaan yang kurang (Robbins, 1998). Individu yang bekerja dengan *deadline* kerja yang tidak realistis, ambisi yang berlebihan, target kerja serta konflik yang tidak selesai merupakan salah satu stimulus stres (Sonta, 2016).

Faktor lain yaitu faktor organisasional, meliputi tuntutan pekerjaan ataupun tugas yang berlebihan (Robbins, 1998). Beban kerja yang berlebihan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis yang buruk seperti depresi, *distress*, kelelahan, dan *burnout* dan tingkat kesehatan fisik yang lebih rendah (Bowling, Alarcon, Bragg, & Hartman, 2015). Selain itu pangkat atau kedudukan seseorang dalam organisasi menjadi salah satu faktor stres karena semakin orang tersebut memiliki kedudukan yang tidak penting, maka hal itu menjadi pendukung munculnya stres (Monnot & Beehr, 2014).

Adapun faktor Individual mencakup kehidupan pribadi individu, seperti masalah dalam keluarga, ekonomi dan karakteristik kepribadian individu itu sendiri (Robbins, 1998). Selain itu, Tidak adanya kepercayaan terhadap rekan kerja menjadi stimulus stres karena memendam masalah pribadinya sendiri (Sonta, 2016).

Dampak lain dari adanya stres kerja diantaranya membuat kesehatan menjadi buruk

(Adegbile, 2017; Bowling et al., 2015; Kaplan, Christopher, & Bowen, 2018; Kuykendall & Tay, 2015) termasuk masalah gastrointestinal, gangguan tidur, dan kelelahan (Nixona, Mazzolab, Bauera, Kruegerc, & Spector, 2011) menurunnya kesejahteraan psikologis (Adegbile, 2017), kinerja yang menjadi lebih rendah dalam bekerja (Adegbile, 2017; Kaplan et al., 2018), menurunnya kepuasan kerja (Adegbile, 2017; Kula, 2016), menurunnya motivasi (Adegbile, 2017) dan berpengaruh negatif pula terhadap fungsi kognitif, pemrosesan informasi, pembelajaran, dan memori kerja (Gutshall, Hampton, Sebetan, Stein, & Broxtermann, 2017).

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data melalui wawancara semi terstruktur. Wawancara menggunakan instrumen berupa pedoman wawancara yang telah disusun dengan konsep teori yang mengacu pada konsep stres kerja polisi milik McCreary dan Thompson (2006). Sebelumnya, pedoman wawancara dilakukan *expert judgement* terlebih dahulu oleh ahli yaitu satu orang personel kasubdit di Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Jabar dan satu orang ahli psikologi klinis.

Wawancara dilakukan terhadap empat personel polisi di Kepolisian Daerah Jawa Barat yang terdiri dari dua personel dari Direktorat Reserse Kriminal Umum dan dua personel dari Direktorat Sabhara (Samapta Bhayangkara) dengan tugas pokok sebagai pengurai massa (raimas). Subjek penelitian diperoleh berdasarkan rekomendasi dari kasubdit di masing-masing direktorat. Sebelum wawancara dimulai, terlepas dari

Tabel 1. Identitas Subjek Penelitian

Subjek	Direktorat	Umur	Jenis Kelamin	Pangkat	Lama bertugas
1 (JS)	Sabhara	22	P	Bripda	2,5 tahun
2 (IZ)	Sabhara	22	P	Bripda	2,5 tahun
3(BD)	Reskrimum	25	P	Briptu	4 tahun
4 (SA)	Reskrimum	30	W	Brigadir	11 tahun

perintah pimpinan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, oleh peneliti setiap subjek ditanyai kembali kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian. Wawancara dilakukan di kantor Direktorat Reserse kriminal umum. Selama wawancara berlangsung, pembicaraan antara subjek dan peneliti di rekam dengan rekaman audio dengan berdasarkan persetujuan subjek penelitian di awal wawancara. Analisis data yang digunakan yaitu analisis tematik dan keabsahan data diuji dengan *member check*.

## HASIL

Direktorat Sabhara dan Direktorat Reskrim Polda Jabar memiliki tugas yang berbeda. Adapun tugas dari Direktorat Sabhara berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010, Pasal 166 ayat 2 yaitu menyelenggarakan kegiatan Turjawali, bantuan satwa, pengamanan unjuk rasa, dan pengendalian massa. Adapun tugas Ditreskrim berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010, Pasal 128 ayat 2 yaitu menyelenggarakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana umum, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat responden memiliki persamaan yaitu mengalami kondisi stres kerja. Walaupun subjek penelitian terbagi menjadi dua tugas yang berbeda dalam pekerjaannya, kurangnya sumber daya dapat membuat beban kerja menjadi meningkat sehingga responden merasa bahwa hal tersebut memicu munculnya stres kerja.

Subjek satu (JS) dan dua (IZ) sangat merasakan bahwa pekerjaan mereka sangat beresiko karena responden bertugas untuk langsung turun ke lapangan dalam pengamanan ketika terjadi unjuk rasa, saling dorong antara polisi dan massa. Hal tersebut menjadi kekhawatiran tersendiri bagi responden.

### Keselamatan Kerja

Bekerja menjadi polisi merupakan pekerjaan yang penuh dengan resiko karena sering

dihadapkan dengan peristiwa yang membahayakan baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Bagi personel Sabhara terkhusus dengan tugas sebagai pengurai massa ataupun pengendali massa, responden harus terjun langsung ketika terjadi kerusuhan di suatu daerah demi terjaganya ketertiban di masyarakat. Tidak jarang terjadi insiden yang membahayakan personel hingga dapat mengancam nyawa.

*“Pernah waktu mayday hari buruh di gedung sate, waktu itu mahasiswa pada rusuh, kaget, terus saling berhadapan dengan mahasiswa yang rusuh itu sampai kita dilempari batu yang seperti itu, lalu mahasiswa membakar ban gitu. kita ga boleh bubar harus tetap diam di tempat walaupun dihadapkan dengan asap ban yang seperti itu, sudah hampir tidak kuat di situ tuh.”* - (Subjek 1, JS).

Adapun keterangan dari subjek 2:

*“Waktu itu kaya kejadian yang kemarin yang di polrestabes massa –massanya tuh pada lumayan banyak, udah mah lumayan banyak, yang dikedepankan tuh ya yang muda muda gitu ya, ya kita gitu ya yang harus langsung berhadapan dengan massa, sampe harus dorong dorong gitu kan. Sempet takut, kita didorong dorong terus kalau jatuh ya udah keinjek-injek, ah udahlah udah abis sama massa-massa yang lumayan banyak mah. Takut ada teroris juga, terus takut ada yang bawa senjata tajam, takut ditusuk. Kaya waktu kejadian yang ini yang di 212 yang waktu tahun lalu. Nah waktu kejadian di Jakarta yang massanya sampai 3 juta lebih kan, kita lagi di doron-dorong gitu terus ada anggota polisi yang ditusuk.”* (Subjek 2, IZ).

Keadaan lapangan yang tidak dapat diprediksi menjadi kekhawatiran tersendiri bagi responden.

### Jam Kerja

Hal lain yang dirasakan oleh responden sebagai pemicu stres yaitu adanya perasaan bekerja pada diri responden dalam setiap waktu, hal tersebut salah satunya diakibatkan dari adanya jam kerja yang berlebih. Hal ini dirasakan oleh subjek tiga dan empat.

Adapun keterangan dari subjek 3 :

*“waktu mungkin ya gitulah jam kerja kita bisa dibilang ga ada batasan, mungkin staf - staf lain mungkin jam 7 masuk jam 3 udah pulang kan standar kerjanya kalau di reskrim sendiri ini tidak bisa seperti itu kecuali ya mungkin kegiatannya sedikit. Kita bisa berhari - hari di kantor*

bahkan ya dilapangan di kantor maupun di lapangan bisa berhari – hari. tergantung situasi kondisi kalau misalkan kita ada kerjaan ya mungkin ga ada libur kalau banyak kerjaan sabtu minggu bisa - bisa aja sih ga libur karena kerjaan tersebut” (Subjek 3, BD).

Adapun keterangan dari subjek 4:

“waktu tersita, waktu sama keluarga. weekend kerja paling kalau piket. Kita ga ada jam istirahat, jam istirahat paling untuk shalat makan udah itu ya kerja lagi” – (Subjek 4, SA)

### Tuntutan Masyarakat

Tuntutan masyarakat dirasa menjadi pemicu stres bagi responden ketiga dan empat yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat dengan perkara yang ada. Pengaduan dan laporan masyarakat akan adanya perkara, menuntut responden untuk menyelesaikan hal tersebut. Akan tetapi tidak jarang masyarakat yang tidak puas akan kinerja polisi dan keputusan akan suatu perkara tersebut. Padahal responden sudah melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang ada.

“dari perkara bisa mba, dari perkara karena rumitnya suatu perkara, banyak pengaduan masyarakat tuh itu menjadi suatu tekanan kepada kita gitu, kita udah kerja masih ada di inikan, jadi bertanya-tanya gitu mba kita udah kerja tapi masyarakat masih aja komplain kok lama-lama gitu padahal kita udah kerja, itu jadi suatu pikiran juga buat kita gitu mba yang salah apa.” (Subjek 3, BD).

Adapun keterangan dari subjek 4:

“Komplain dari salah satu pihak, penanganan tidak profesional, ya itu jadi kepikiran, kalau ke rumah itu murung, karena apa ya saya dilaporin kemana-mana gitu kan, padahal mah saya menanganin perkara sesuai dengan apa yang saya lakukan, kenapa ya karena setiap manusia pasti ada yang tidak puas. Jadi efek ke sayanya tuh suka ngelamun. Ga mau lagi lah kan, efeknya saya ga mau disini lagi kan ya mau pindah cuman karena keterbatasan dan saya juga bawahan ya jadi kata pimpinan seperti itu ya saya jalani.”- (Subjek 4, SA)

Dari keterangan subjek 4, ditemukan terdapat peristiwa negatif yang berdampak negatif terhadap kehidupan subjek. Ketika peristiwa tersebut muncul kembali dalam ingatan subjek, hal tersebut membuat dirinya tidak merasa nyaman di rumah, dan juga menurunkan nafsu makan.

### Kurangnya Sumber Daya

Kurangnya sumber daya menjadi hal yang dirasakan oleh seluruh subjek dapat membuat merasakan merasakan stres kerja. Perasaan bahwa tugas yang harus ditangani dan diselesaikan tidak sesuai dengan sumber daya yang ada.

“Waktu itu pernah sewaktu pengamanan bola, waktu Persib dengan Persija. Pada saat itu sudah sangat rusuh, di gerbang sudah sangat banyak bobotoh sedangkan jumlah kami hanya sedikitan, Pokoknya kami sudah memakai body protective kitu. Rada khawatir juga melihat bobotoh yang agak gitu orang-orangnya. Tapi da ya. Takut juga sih, tapi da ya gimana lagi.” - (Subjek 1, JS).

Adapun keterangan dari subjek 2:

“kaya di direktorat aku sendiri, ya kaya ngehandle se Jawa Barat tuh emang kurang, kaya sedirektorat aku 700 sekian (personel) terus ngehendel se Jawa Barat tuh emang kurang. Misal di Indramayu ada kejadian, nah ada kejadian juga di Majalengka, nah kita harus berangkat juga kan. Nah itu yang bikin kewalahan. Kaya kemarin kan kita lagi pengamanan presiden gitu, nah dikantor ABN sendiri itu ada demo, nah kita kan abis ngamanin presiden itu langsung kesana. Otomatis kita juga ya jadi kerja berkali kali.” (Subjek 2, IZ).”

Adapun keterangan dari subjek 3:

“kalau itu mungkin ya SDM di Polri, ya menurut saya pribadi mungkin ya untuk 100 perkara di unit kita 107 perkara perkaranya tingkat spesifikasinya tuh sulit gitu, jadi untuk SDM nya mamsih kurang mungkin ya mba karena bayangkan aja dengan 8 penyidik di unit menanganin 100 perkara yang dimana 1 perkara nya itu bisa tahunan juga mba ya masih kurang SDM di Polri mah. (Subjek 3, BD).

### Beban Kerja

Subjek pertama (JS) menyebutkan bahwa menjadi polisi dalam kesatuan Polda Jabar memiliki tugas yang lebih berat dibanding kesatuan dibawah kepolisian daerah, karena menurut keterangan, responden harus menyokong Polres-Polres yang ada di seluruh Jawa Barat. Hal tersebut dirasakan pula oleh subjek dua (IZ).

“Cape sih di Polda mah, soalnya kalau ada tugas seperti kemarin mengenai bendera HTI yang sedang ramai harus ke Garut, lalu kalau ada acara misalkan ada Presiden ke Sukabumi ke daerah yang

ada di Jawa Barat pasti ikut kesana karena butuh bantuan. Jadi Polda itu mem-backup yang ada di Polres. Jadi mem-backup Polres se Jawa Barat. Intinya berkeliaran, Jalan-jalan se Jawa Barat.”- (Subjek 1, JS).

Akibat dari harusnya responden berpindah-pindah lokasi dengan jarak yang kadang tidak berdekatan membuat responden merasa kelelahan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penemuan penelitian, berikut pembahasan stres dilihat dari setiap aspek stres menurut McCreary dan Thompson (2006). Aspek-aspek stres kerja pada polisi ini menurut McCreary dan Thompson melihat bagaimana stres kerja khusus pada polisi yang spesifik dibagi berdasarkan tingkat stres yang disebabkan oleh *Organizational stressor* dan *Operational stressor*. Bagi McCreary dan Thompson, memiliki konten yang relevan berarti bahwa semua *stressor* adalah aspek yang menonjol dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang polisi.

*Organizational stressor* ditemukan dapat membuat rendahnya kepuasan kerja pada petugas polisi jauh lebih tinggi dibandingkan dengan gejala trauma (Brough, 2004). Sedangkan *operational stressor* lebih berpengaruh terhadap simptomatologi trauma dan ketegangan psikologis pada polisi (Basińska & Wiciak, 2013).

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa keselamatan kerja, jam kerja, beban kerja dan tuntutan masyarakat menjadi pemicu stres bagi responden. Ditemukan pula bahwa kurangnya sumber daya menjadi pemicu stres lain bagi responden. Kurangnya sumber daya termasuk kedalam *organizational stressor* yaitu pemicu stres yang terkait dengan organisasi dan budaya yang ada di tempat kerja. Sebuah meta-analisis stres dan hasil kesehatan di tempat kerja menunjukkan bahwa *stressor* organisasi seperti konflik kerja, konflik keluarga, ketidakamanan pekerjaan, permintaan pekerjaan yang tinggi, kontrol pekerjaan yang rendah, dan kurangnya dukungan sosial, dikaitkan dengan kesehatan

fisik yang buruk dan kesehatan mental yang buruk (Goh, Pfeffer, & Zenios, 2015). Salah satu subjek (subjek 4) menyebutkan bahwa karena banyak pekerjaan yang harus dikerjakan membuat dirinya menjadi susah fokus dan merasa bingung harus memulai mengerjakan tugas mana karena tugas tersebut harus selesai dalam waktu yang bersamaan.

Kurangnya pemahaman masyarakat dan tuntutan yang berlebihan dari masyarakat menjadi pemicu adanya stres pada polisi. Salah satu responden menyebutkan bahwa tekanan yang berlebihan dari masyarakat mampu membuat dirinya merasakan dampak negatif seperti menjadi tidak merasa nyaman di rumah karena terpikirkan masalah pekerjaan, sering melamun dan juga menurunkan nafsu makan subjek. Beban kerja yang berlebihan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis yang buruk seperti depresi, *distress*, kelelahan, dan burnout dan tingkat kesehatan fisik yang lebih rendah (Bowling et al., 2015). Salah satu subjek (subjek 4) menyebutkan bahwa dirinya juga sempat merasa ingin pindah.

Dari keseluruhan subjek ditemukan bahwa kurangnya sumber daya sangat berpengaruh bagi timbulnya stres pada responden. Terkadang seluruh responden merasa kelelahan. Adapun pekerjaan yang berlebihan atau kekurangan sumber daya untuk melakukan pekerjaan secara efektif keduanya terkait dengan keterlibatan kerja yang lebih buruk (Nahrgang, Morgeson, & Hofmann, 2011).

Meskipun tidak semua stres selalu berbahaya, stres kerja dengan tingkat yang cukup atau berlebihan dapat menyebabkan hasil negatif seperti *turnover* untuk suatu organisasi dan tentunya masalah bagi individu itu sendiri (Lee, Yun, & Lee, 2015). Perlu diperhatikan bahwa, semakin meningkat *stressor* yang ada di tempat kerja maka semakin meningkat pula kesehatan mental yang buruk (Elovainio et al., 2015).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa seluruh responden merasakan stres kerja dengan faktor yang berbeda-beda terkait tugas yang berbeda. Subjek satu (JS) dan subjek dua (IZ) lebih merasa bahwa yang menyebabkan stres yaitu pekerjaan yang beresiko cedera dan mengancam keselamatan responden. Selain itu, subjek satu (JS) dan subjek dua (IZ) merasa bahwa beban kerja yang lebih besar menjadi pemicu stres lainnya. Adapun subjek tiga (BD) dan subjek empat (SA) lebih merasa bahwa tuntutan masyarakat dan jam kerja yang berlebih lebih membuat responden merasakan stres.

Secara umum, kurangnya sumber daya menjadi pemicu stres yang dirasakan oleh seluruh responden. Efek dari kondisi tersebut kemudian menyebabkan responden merasakan kelelahan bahkan salah satu responden sampai merasa ingin pindah. Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka diperlukan adanya sumber daya organisasi yang lebih baik untuk meminimalisir adanya stres kerja. Dengan adanya sumber daya organisasi yang baik diharapkan dapat membantu responden dalam bekerja serta memungkinkan responden menjadi lebih sukses. Disamping itu, responden diharapkan memiliki sumber daya dalam diri yang lebih baik pula, seperti mengetahui cara menyikapi stres yang dirasakan dan mengasah ketahanan diri. Hal tersebut diperlukan guna menghadapi tuntutan pekerjaan sebagai polisi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adegbile, D. P. (2017). Policing through an American prism. *Yale Law Journal*, *126*(7), 2222–2259.
- Andersen, J. P., Papazoglou, K., Koskelainen, M., Nyman, M., Gustafsberg, H., & Arnetz, B. B. (2015). Applying Resilience Promotion Training Among Special Forces Police Officers. *SAGE Open*, *5*(2), 1–8. <https://doi.org/10.1177/2158244015590446>
- Basińska, B. A., & Wiciak, I. (2013). Impact of Work on the Well-Being of Police Officers and Firefighters. *Internal Security*, *5*(1), 247–258.
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work and Stress*, *29*(2), 95–113. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1033037>
- Chopko, B. A., Palmieri, P. A., & Adams, R. E. (2018). *Trauma-Related Sleep Problems and Associated Health Outcomes in Police Officers : A Path Analysis*. 1–24. <https://doi.org/10.1177/0886260518767912>
- Gutshall, C. L., Hampton, D. P., Sebetan, I. M., Stein, P. C., & Broxtermann, T. J. (2017). The effects of occupational stress on cognitive performance in police officers. *Police Practice and Research*, *18*(5), 463–477. <https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1288120>
- Juniarly, A., & Hadjan, M. N. R. (2012). Peran koping religius dan kesejahteraan subjektif terhadap stres pada anggota bintang polisi di Polres Kebumen. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, *17*(1), 5–16. Diambil dari <http://jurnal.uii.ac.id/index.php/Psikologika/article/view/4137/0>
- Kaplan, J. B., Christopher, M. S., & Bowen, S. (2018). Dispositional Mindfulness Moderates the Relationship Between Occupational Stressors and Perceived Stress Among Law Enforcement Personnel. *Journal of Police and Criminal Psychology*, *33*(3), 227–232. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9246-9>
- Kula, S. (2016). Occupational stress, supervisor support, job satisfaction, and work-related burnout: perceptions of Turkish National Police (TNP) members. *Police*

- Practice and Research*, 18(2), 146–159. <https://doi.org/10.1080/15614263.2016.1250630>
- Kuykendall, L., & Tay, L. (2015). Employee subjective well-being and physiological functioning: An integrative model. *Health Psychology Open*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.1177/2055102915592090>
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2017). Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and Their Associations with Job Burnout Among Indian Police Officers: a Research Note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33(3), 85–99. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9236-y>
- McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006). Development of Two Reliable and Valid Measures of Stressors in Policing: The Operational and Organizational Police Stress Questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 494–518. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.494>
- Monnot, M. J., & Beehr, T. A. (2014). Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment, and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 204–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.005>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Nixona, A. E., Mazzolab, J. J., Bauera, J., Kruegerc, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work and Stress*, 25(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.569175>
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sagar, M. H., Karim, A. K. M. R., & Nigar, N. (2015). Psychometric properties of the Bangla version operational police stress questionnaire. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(2), 242–250.
- Sopia, S. (2018, September 9). IPW: Polisi Bunuh Diri Indikasi Beratnya Beban. *Republika*. Diambil dari <https://www.republika.co.id/berita/nasional/hukum/18/01/03/p1zb41330-ipw-polisi-bunuh-diri-indikasi-beratnya-beban>
- Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., ... Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: a state-of-the-art review. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(4), 642–656. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097>
- Wijono, S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.