

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Secara normatif dan konstitusional, Indonesia adalah negara yang berlandaskan hukum, dimana terdapat sebuah badan keamanan yaitu Kepolisian Republik Indonesia (Polri) yang merupakan institusi penegak hukum, bertugas untuk melindungi dan melayani masyarakat (Napitulu, 2024). Dalam pelaksanaan tugasnya, polisi diharapkan dapat memberikan layanan kepada masyarakat sesuai dengan aturan hukum saat menjalankan fungsinya sebagai penegak hukum (Rahayu & Abdurrohman, 2021). Pelayanan yang diberikan oleh polisi di antara lain berupa penerimaan laporan, penyediaan dokumen resmi, penanganan situasi darurat dan komunikasi aktif dengan masyarakat (polri.go.id., 2024). Selain memberikan pelayanan, kepolisian juga memiliki tugas utama yang harus dijalankan. Berdasarkan Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 pasal 13, tugas utama polisi meliputi: a) menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, b) menegakkan hukum, dan c) memberikan perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat.

Kepolisian Republik Indonesia mempunyai beberapa unit satuan kerja salah satunya adalah *Brigade Mobile* (Brimob). Brimob merupakan kesatuan operasi khusus dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) yang diharapkan dapat menangani kejahatan dengan potensi tinggi, seperti demonstrasi, penanganan daerah rawan konflik, dan terorisme (Yudra dkk., 2018). Secara keseluruhan tugas dan wewenang satuan Brimob yaitu menangani gangguan kamtibmas (keamanan

dan ketertiban masyarakat) dalam negeri dari kejahatan tingkat tinggi (POLRI, 2018). Brimob di Indonesia dipecah menjadi tiga pasukan utama berdasarkan daerah, terdapat Pasukan I (Aceh, Sumatera, dan Jawa Barat), II (Kalimantan dan sekitarnya) dan III (Papua).

Pembagian tersebut berfungsi untuk meningkatkan *respons* dan keefektifan saat menangani masalah keamanan di wilayah masing-masing. Pada wilayah Pasukan I salah satunya terdapat Korps Brimob Polda Sumbar di daerah Sumatera Barat, dimana memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah Sumatera Barat. Peran tersebut dapat berupa membantu pengawalan dan mengontrol unjuk rasa yang memiliki potensi mengganggu keamanan publik, selain itu brimob juga dapat memberikan pelatihan perpolisian masyarakat guna meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam menjaga keamanan serta ketertiban (korbrimob.polri.go.id., 2024). Korps Brimob Polda Sumbar berkedudukan di Padang Sarai kota Padang yang dipimpin oleh Dansatbrimob, di bagi menjadi tiga daerah yaitu Batalyon A yang berlokasi di Padang Sarai, Batalyon B di Padang Panjang, Batalyon C di Dharmasraya (satbrimob polda sumbar, 2015).

Satuan Brimob memiliki tuntutan pekerjaan sesuai fungsi dan tugas masing-masing bagian, yang terdiri atas tujuh seksi, yaitu Seksi Intelijen (Siintel), Seksi Operasi (Siops), Seksi Sarpras (Sisarpras), Seksi Provos (Siprovos), Seksi Teknologi Komunikasi (Sitekkom), Seksi Pelayanan Markas (Siyanna), Seksi Kesehatan dan Jasmani (Sikesjas) serta dua subbagian yakni, Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin), Subbagian Pelopor (Yon A, B, dan

C Por) dan Detasemen Gegana (Den Gegana) (satbrimob polda sumbar, 2015). Subbagian Pelopor dan Gegana memiliki perbedaan dari subbagian lainnya dikarenakan terlibat langsung dalam operasi lapangan yang disebut dengan pasukan aktif. Pelopor terdiri dari personel dengan kemampuan menembak andal, fisik tangguh, serta pelatihan khusus secara rutin yang membedakannya dari anggota biasa serta melaksanakan tugas-tugas berisiko tinggi lainnya. Sementara itu, Gegana bertugas menjinakkan bom, menangani operasi antiteror. (Purwanto dkk., 2023).

Berdasarkan hasil laporan internal dari Subbagian Perencanaan dan Administrasi dipaparkan bahwasannya tidak terdapat indikator pencapaian kerja yang tetap pada Anggota Pasukan. Dimana hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa secara keseluruhan indikator pekerjaan pada Pasukan dirancang untuk memastikan bahwa setiap anggota mempunyai kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang kompleks dan menantang. Kemudian dapat menjaga profesionalisme dan kredibilitas korps Brimob dikarenakan sifat pekerjaannya yang *fleksibel* dan menyesuaikan dengan keadaan yang terjadi. Menurut Asmoro dkk. (2018) dalam menjalankan tugas yang kompleks dan menantang tersebut, Pasukan harus memiliki lima kemampuan dasar, yaitu Jibom (Penjinakan Bom), Resmob (Reserse Mobil), Perlawanan Teror (Wanteror) SAR (*Search and Rescue*) dan Penanggulangan Huru Hara (PHH).

Penelitian ini difokuskan pada bagian pasukan Pelopor Batalyon A sebagai salah satu unit operasional utama dalam Korps Brimob Polda Sumbar. Brimob memiliki berbagai bagian dengan tugas dan fungsi masing-masing. Namun, Pelopor

memegang peran penting dalam menangani tugas-tugas yang bersifat kompleks dan berisiko tinggi, seperti operasi keamanan di wilayah rawan konflik, pengendalian kerusuhan massa, pelatihan rutin, serta penanganan kejahatan berintensitas tinggi (Purwanto dkk., 2024). Fokus penelitian pada bagian Pelopor ini didasarkan pada tingginya tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh anggota Pelopor yang sering melibatkan tekanan fisik dan mental akibat sifat pekerjaan yang dinamis dan penuh risiko (Muliadin dkk., 2024).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada tiga orang narasumber ditemukan bahwa banyaknya tuntutan tugas yang diberikan kepada anggota Pelopor, menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya ketegangan dalam bekerja, baik di lapangan maupun di kantor, beban pekerjaan yang harus diselesaikan secara cepat, serta padatnya tugas di lapangan dalam kurun waktu yang tidak ditentukan. Pada penelitian oleh Darwis dan Syafiq (2021) menjelaskan bahwa anggota Pelopor juga mempunyai fungsi utama yaitu ketika menanggulangi keadaan darurat, serta dapat membantu tugas kepolisian kewilayahan dan menangani kejahatan yang memiliki tingkat intensitas tinggi yang membutuhkan aksi cepat. Tuntutan tugas lainnya sebagai anggota Pelopor ialah Bantuan Kendali Operasi (BKO) mengamankan wilayah rawan konflik seperti di daerah Papua yang mengharuskan untuk menghadapi tugas berisiko tinggi (Putri & Fatmasari, 2023). Dikarenakan Brimob sebagai unit khusus, anggota Pelopor memiliki tugas tersendiri yang memerlukan keterampilan dan kualifikasi khusus, dimana diwajibkan mengikuti pelatihan berkelanjutan dan persiapan mental (Purwanto dkk., 2024).

Merujuk pada tugas dan tuntutan tersebut dapat dilihat bahwa anggota Pelopor mempunyai tanggung jawab berat dalam pekerjaannya yang menjadi stresor utama, kemudian menyebabkan beberapa anggota mengalami stres kerja (Tang & Faisal, 2023). Menurut Shukla dan Srivastava (2016) stres kerja merupakan kondisi individu saat merasakan respons fisik dan emosional akibat peran pekerjaan dalam suatu organisasi, terutama ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya serta kebutuhan individu tersebut. Rivai (2011) juga menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan dimana individu tersebut harus merespons tuntutan lingkungan yang melebihi kemampuan dirinya untuk menyesuaikan diri. Tuntutan pekerjaan yang menyebabkan stres kerja terhadap anggota Pelopor ini, sejalan dengan hasil wawancara pada anggota Pelopor yon A yang mengatakan bahwa salah satu pemicu utama stres kerja adalah penugasan mendadak ke luar daerah selama beberapa bulan karena alasan keamanan. Situasi ini mengharuskan mereka meninggalkan keluarga untuk waktu yang lama, meskipun mereka telah berkomitmen untuk ditempatkan di mana saja sesuai kebutuhan tugas.

Dalam hal ini, terdapat lima dimensi stres kerja menurut Shukla dan Srivastava (2016), diantaranya terdapat dimensi *role expectation conflict* (konflik harapan peran) terjadi ketika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai atau bertentangan. Kemudian dimensi *anxiety* (kecemasan) berkaitan dengan bagaimana reaksi individu terhadap kondisi kerja berisiko tinggi dan situasi mengancam jiwa. Selanjutnya dimensi *coworker support* (dukungan rekan kerja) dimana hal tersebut mempunyai peran penting dalam mengurangi stres kerja, selain

itu terdapat dimensi *time stress* (tekanan waktu) yang muncul ketika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan dengan batas waktu singkat dibawah tekanan. Dimensi yang terakhir yaitu *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) berkaitan dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu.

Terdapat beberapa kasus yang menjelaskan terkait dampak dari beratnya tuntutan tugas yang dibebankan kepada brimob ini. Dikutip dari CNN Indonesia (2021), seorang anggota Brimob tewas dalam baku tembak dengan Kelompok Kriminal Bersenjata (KKB) di Distrik Kiwirok, Pegunungan Bintang, Papua. Selanjutnya pada saat pengamanan kerusuhan, anggota brimob terluka parah dikarenakan tusukan panah di Dogiyai (CNN Indonesia, 2023). Kasus tersebut menimbulkan tekanan yang menyebabkan stres kerja pada anggota Brimob, khususnya pasukan Pelopor, akibat tingginya intensitas cedera yang dialami selama operasi lapangan. Pendapat ini sejalan dengan hasil wawancara salah satu anggota Pelopor yon A yang mengatakan bahwa semakin banyak anggota brimob yang mengalami cedera maupun gugur diwilayah konflik, semakin besar juga tekanan yang dirasakan oleh anggota lainnya, hal tersebut memunculkan beban emosional yang pada akhirnya memicu stres kerja akibat situasi yang berisiko. Kemudian, kasus pemecatan anggota brimob juga terjadi di Polda Sulsel dikarenakan melanggar aturan fatal seperti kasus narkoba dan tidak masuk kantor selama 30 hari, dimana hal tersebut merupakan dampak stres kerja yang dialami oleh anggota Brimob (CNN Indonesia, 2023).

Menurut Sharpley dkk. (1996) stres kerja memiliki dampak negatif, dimana dapat menyebabkan beberapa konsekuensi seperti absensi, kecelakaan, dan cedera. Salah satu dampak langsung dari stres kerja yang disebabkan oleh pekerjaan adalah kelelahan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dkk., (2019), bahwasannya Anggota Pelopor biasanya bekerja dalam kondisi yang sangat sulit, pelatihan yang rutin dilakukan, kemudian dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, kurangnya waktu istirahat dan beban kerja yang tidak seimbang berdampak pada emosi yang tidak stabil. Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi hubungan sosial dengan keluarga dan rekan kerja. Kemudian menyebabkan anggota menjadi lebih tertutup atau agresif, yang dapat menimbulkan konflik interpersonal baik di rumah maupun di tempat kerja (Kusuma dkk., 2019).

Dampak lainnya yang terjadi akibat dari stres kerja ini berupa kurang optimal individu saat melakukan tugas (Putri & Fatmasari, 2023). Hal tersebut juga didukung oleh hasil wawancara kepada dua orang pasukan Pelopor Yon A yang mengatakan bahwa terdapat beberapa anggota yang mengantuk dan tidak fokus pada saat melakukan pelatihan rutin dikarenakan stres kerja. Selain itu, keberadaan stres kerja yang dialami oleh anggota brimob ini juga dapat menyebabkan munculnya kejenuhan yang pada akhirnya akan mengganggu performa kerja anggota brimob (Fahrurroddin, 2019). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja ini, baik dari individu, lingkungan kerja, dan dari organisasi.

Menurut Robbins (2014), stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu faktor individu, lingkungan kerja, dan organisasi. Faktor pertama yaitu faktor individu, dimana faktor ini berkaitan dengan dasar karakteristik kepribadian

individu, termasuk kemampuan untuk bertahan dalam keadaan yang menekan serta cara mengelola resiko munculnya stres kerja. Faktor selanjutnya, yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja, dimana kondisi dari lingkungan tempat individu bekerja dapat mempengaruhi stres kerja pada individu tersebut. Selanjutnya, faktor organisasi, dimana beban kerja serta kapasitas individu pada organisasi dapat mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh individu tersebut.

Dalam situasi ini, faktor individu yaitu resiliensi memiliki peran penting sebagai respons adaptif (Sakinah dkk., 2023). Resiliensi memungkinkan anggota Pelopor untuk pulih, beradaptasi, dan tetap produktif meskipun menghadapi tantangan berat (Tang dan Faisal, 2023). Dimana anggota Pelopor mempunyai tuntutan tugas dan pekerjaan untuk menangani situasi berisiko tinggi seperti pengendalian kerusuhan massa atau operasi di wilayah rawan konflik, diharapkan memiliki kemampuan untuk tetap tangguh di tengah tekanan yang besar melalui pelatihan rutin yang sering dilakukan (Purwanto dkk., 2024). Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada dua orang pasukan Pelopor yon A didapatkan bahwa pelatihan rutin yang dilakukan bukan sekadar kegiatan rutin, tetapi dirancang untuk mensimulasikan kondisi nyata di lapangan, seperti menghadapi konflik, situasi darurat, dan ancaman berisiko tinggi. Selama pelatihan, anggota dihadapkan pada tekanan tinggi, seperti jadwal yang padat, tuntutan kinerja yang ketat, serta kondisi lingkungan yang menantang. Pada saat inilah resiliensi muncul dan berperan penting untuk membantu anggota mengelola stres kerja (Tang dan Faisal, 2023).

Individu dengan resiliensi yang baik cenderung lebih mampu mengelola risiko stres kerja dengan mengembangkan pola pikir positif, pengendalian diri, dan kemampuan mencari dukungan sosial yang sesuai (Priandita & Herdiana, 2020). Dengan demikian, menurut Bekesiene dkk. (2023) resiliensi merupakan mekanisme yang diperlukan dalam membantu anggota Pelopor saat mengatasi tekanan kerja sehari-hari. Resiliensi adalah proses adaptasi dengan baik ketika menghadapi tantangan, trauma, ancaman, atau sumber stres, terutama kemampuan dalam fleksibilitas mental, emosional dan perilaku serta bagaimana penyesuaian diri terhadap tekanan dari eksternal dan internal (American Psychological Association, 2015). Resiliensi dapat dikatakan sebagai kemampuan dalam diri individu yang memungkinkannya untuk mengatasi kesulitan dan bangkit dari kegagalan (Connor dan Davidson, 2003).

Menurut Connor dan Davidosn (2003) Resiliensi memiliki lima aspek, diantaranya terdapat aspek *Personal competence, high standards, and tenacity* yang menjelaskan bagaimana kemampuan individu untuk mencapai tujuan dan mempertahankan komitmen meski mengalami keadaan sulit, atau kegagalan. Kemudian aspek *trust in one's instincts, tolerance of negative affect, and strengthening effects of stres* yang berkaitan dengan bagaimana ketenangan individu dalam bertindak. Selanjutnya aspek *positive acceptance of change, and secure relationships* yang berkaitan dengan bagaimana kemampuan individu beradaptasi terhadap tantangan yang dialami. Selain itu, terdapat aspek *self control* berkaitan dengan kemampuan individu tersebut dalam mengendalikan diri serta mencapai tujuan. Terakhir terdapat aspek *spiritual influences* berkaitan dengan

bagaimana individu terus bertahan dan berusaha dikarenakan keyakinan pada Tuhan dan takdir masing-masing.

Resiliensi juga memengaruhi individu untuk mengembangkan kemampuan dalam mengelola stres kerja yang dihadapinya, bersikap realistis dan optimis saat menghadapi tantangan, serta mampu mengekspresikan pikiran dan perasaan dengan nyaman (Reivich, 2002). Resiliensi tersebut memiliki kualitas yang berbeda pada setiap individu, dipengaruhi oleh usia, tingkat perkembangan, intensitas pengalaman menghadapi situasi sulit, dan dukungan sosial yang diterima. Untuk itu, resiliensi ini bisa diidentifikasi dengan dua syarat yaitu seberapa besar ancaman berisiko tinggi yang dihadapi individu dan kualitas adaptasi mereka dalam menyelesaikan masalah (Masten & Coatsworth, dalam Praghlapati, 2020). Pada Penelitian Praghlapati (2020) menemukan bahwa stres kerja dan resiliensi memiliki hubungan signifikan, meskipun dengan asosiasi yang lemah.

Dalam konteks ini, resiliensi menjadi hal yang sangat penting untuk diterapkan kepada anggota Brimob khususnya pasukan Pelopor. Resiliensi memungkinkan mereka untuk tidak hanya bertahan dalam tekanan, tetapi juga untuk terus berkembang meskipun dihadapkan dengan kesulitan yang sangat besar (Johanna dkk., 2023). Anggota Brimob yang memiliki resiliensi yang tinggi akan lebih mampu untuk mengatasi perasaan takut atau cemas yang muncul dalam menghadapi situasi berisiko tinggi, dan dapat tetap menjaga fokus serta menjalankan tugas dengan profesionalisme (Tang & Faisal, 2023). Mereka dapat memanfaatkan tekanan tersebut untuk meningkatkan kinerja mereka. Resiliensi ini juga mengurangi kemungkinan terjadinya kelelahan mental atau fisik (*burnout*),

yang bisa menghambat kinerja mereka dalam jangka panjang (Tang & Faisal, 2023).

Kusuma (2020) melakukan penelitian mengenai hubungan antara resiliensi dengan stres kerja anggota Polri pada Direktorat Sabhara Polda Metro Jaya. Menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dengan stres kerja pada berbagai profesi. Senada dengan itu, Penelitian oleh Purwanto dan Sahrah (2020) pada polisi lalu lintas juga menemukan bahwa resiliensi dan beban kerja mempengaruhi tingkat stres, terdapat pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada Polisi Lalu Lintas. Kemudian terdapat Penelitian dari Sakinah dkk. (2023), yang menemukan bahwa resiliensi secara signifikan berpengaruh terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan, dengan hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat resiliensi, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami.

Sebagian besar penelitian antara kedua variabel tersebut hanya berfokus pada anggota kepolisian di unit kepolisian umum. Sedangkan, penelitian ini berfokus pada subjek anggota Brimob salah satunya Korps Brimob Batalyon A Pelopor Polda Sumbar, karena memiliki tuntutan pekerjaan dengan intensitas risiko cedera yang tinggi. Penelitian ini sangat penting dilakukan berdasarkan wawancara data di lapangan, ditemukan bahwa meningkatnya permintaan pindah anggota Brimob setiap bulan ke bagian polisi umum, namun mereka tidak menjelaskan spesifikasi alasan khususnya. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melihat dan mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh resiliensi terhadap stres kerja Anggota Korps Brimob Batalyon A Pelopor Polda Sumbar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah Apakah Terdapat Pengaruh Resiliensi Terhadap Stres Kerja Anggota Korps Brimob Batalyon A Pelopor Polda Sumbar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah untuk melihat Pengaruh Resiliensi Terhadap Stres Kerja Anggota Korps Brimob Batalyon A Pelopor Polda Sumbar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan pemahaman baru, khususnya dalam bidang psikologi klinis dan psikologi industri dan organisasi, kemudian bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Anggota Brimob Batalyon A Pelopor

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat digunakan untuk mengetahui gambaran stres kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dari resiliensi.

b. Bagi Institusi (Kepolisian)

Dapat membantu pihak institusi kepolisian dalam membuat kebijakan sesuai dengan pengaruh resiliensi terhadap stres kerja pada anggota kepolisian terkhusus nya anggota brimob.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menjadi landasan dan acuan bagi peneliti atau ilmuwan psikologi yang ingin mengkaji lebih dalam topik serupa.

