



Gambaran Pemicu Stress Kerja pada Anggota Polisi Satresnarkoba di Polresta Surakarta

Maya Desvira Riandy, Sri Ernawati

Program Studi Psikologi Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

Email: mayadezvyranaa@gmail.com

Alamat: Jl. Adi Sucipto No.154, Jajar, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57144

Korespondensi penulis: mayadezvyranaa@gmail.com

Abstrack. *There are many stress triggers experienced by police officers. One of them is a form of pressure at work in the form of stress. In simple terms, stress is a form of a person's response, both physically and mentally, to changes in the environment which they feel can disturb them and cause them to be threatened. The aim of this research is to determine the picture of work stress in the Surakarta Police Narcotics Investigation Unit (SatresNarkoba). This type of research is qualitative with in-depth interviews with respondents. In-depth data collection through 7 members of the Surakarta Police Narcotics Investigation Unit (Satres Narkoba). The analysis used is thematic analysis. The results of this research show that there are different work stress factors for each individual or member of the Surakarta Police Narcotics Investigation Unit (SatresNarkoba), including workload and excessive working hours, as well as work pressure. Based on the research results, it can be concluded that each individual has a level of work stress due to different factors.*

Keywords: *Drug Research Unit (SatresNarkoba), stress.*

Abstrak. Banyaknya pemicu stress yang dialami oleh anggota polisi. Salah satu diantaranya yaitu bentuk tekanan ditempat kerja berupa stres. Secara sederhana stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan yang berada dilingkungan yang dirasakan dapat mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran stres kerja pada Polisi Satuan Reserse Narkoba (SatresNarkoba) Polresta Surakarta. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendalaman wawancara terhadap responden. Pengumpulan data secara mendalam melalui 7 orang anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba (Satres Narkoba) Polresta Surakarta. Analisis yang digunakan adalah analisis tematik. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya stres kerja yang berbeda – beda faktornya pada tiap individu atau anggota dari Polisi Satuan Reserse Narkoba (SatresNarkoba) Polresta Surakarta ini diantaranya beban kerja dan jam kerja berlebih, juga tekanan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tiap individu memiliki tingkat stres kerja karena faktor – faktor yang berbeda.

Kata Kunci: *Satuan Reserse Narkoba (Satres Narkoba), stress.*

A. Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu seseorang sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari stres, karena stres ini dapat terjadi dimana saja, kapan saja dan dapat dialami oleh siapa saja. Stres yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari bisa pada kondisi apapun dan dimanapun. Stres yang dialami seseorang tidak hanya dilingkungan keluarga tetapi juga bisa ada di tempat kerja. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berkaitan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi negara Amerika Serikat lebih dari 100 milyar dolar per tahun. Data yang diperoleh dari Biro Statistik Ketenagakerjaan Amerika Serikat menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para pekerja untuk absen dengan masalah stres bisa mencapai sekitar 20 hari. Departemen Dalam Negeri Amerika Serikat memperkirakan ada sekitar 40% kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan karena stres, hal ini telah disadari oleh

karyawan bahwa 60 sampai 90% kunjungan ke dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres (Losyk, 2007).

Pengakuan terhadap adanya stres kerja tidak hanya merupakan sebuah fenomena di Amerika Serikat, World Health Organization (WHO) menganggapnya sebagai “penyakit abad dua puluh” yang menyatakan bahwa stres kerja menjadi lebih banyak hampir disetiap pekerjaan di seluruh dunia dan telah menjadi “*epidemic global*” (Greenderg dalam wildani 2013). Seperti halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan di Australia yang menunjukkan bahwa ada 85% warga Australia mengalami stres berat di tempat kerjanya (Galaxy, 2013). National Safety Council, 2014 mengatakan bahwa Efek fisik dari stres adalah menurunnya kesehatan, berdasarkan temuan terbaru tentang interaksi.

Kepolisian Negara Republik Indonesia hingga saat ini tetap berlandaskan pada Pasal 30 ayat (4) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berisi : Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum (Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-IV, Sekretariat Jenderal MPR RI, 2012). 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.(Griffin et al., 2010). Bekerja sebagai polisi berkaitan erat dengan kedisiplinan, sebagai abdi negara polisi dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Namun, kenyataannya kedisiplinan yang tinggi ini membuat tidak sedikit anggota polisi merasa terbebani dalam bekerja. (Sitepu, 2016) Menjadi seorang polisi tentunya merupakan pekerjaan yang berat karena terdapat faktor pemicu stres tinggi akibat harus berhadapan dengan peristiwa traumatis yang berdampak pada bahaya fisik dan juga mental, seperti kekerasan, pembunuhan, bunuh diri, situasi pelecehan, dan melihat mayat. (Andersen et al., 2015). Setiap lingkungan kerja berpotensi menimbulkan stres bagi pekerja, termasuk di bagian kepolisian.

Salah satunya yaitu Polresta Surakarta yang sudah banyak menyelesaikan kasus-kasus tindak pidana, walaupun ada yang tidak terselesaikan, namun dengan terus berbenah dan meningkatkan peran polisi ditengah-tengah masyarakat, maka Polresta Surakarta selalu memberikan kenyamanan dan pelayan kepada masyarakat. Penyidik-penyidik yang ada di bagian Satresnarkoba.

Peran penting pihak kepolisian dalam tugasnya memberantas kasus kejahatan terkait narkoba harus didukung dengan baik walaupun angka-angka kasus tersebut tetap meningkat. Terungkapnya kasus-kasus disatu sisi memang dapat menjadikan indikator meningkatnya kerja

polisi dalam memburu sindikat peredaran narkoba, namun disisi lain dapat memberi petunjuk betapa kebijakan pemerintah saat ini lemah dalam menghadapi peredaran tersebut. Jadi, walaupun Indonesia memiliki Undang-Undang No. 22 Tahun 1997 tentang narkoba namun masalah tindak pidana kejahatan ini belum dapat diselesaikan dengan tuntas.

Banyaknya kasus tindak pidana yang harus diselesaikan oleh penyidik Satresnarkoba Polresta Surakarta, dan penulis menemukan beberapa fenomena yang merupakan faktor pemicu stress yang mempengaruhi proses dari penyelidikan dan penyidikan kasus tindak pidana di Satresnarkoba Polresta Surakarta baik itu faktor internal ataupun eksternal. Pekerjaan polisi dengan kondisi ini membuat polisi mengemban tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Namun meski mereka bekerja keras, hal tersebut tidak sebanding dengan manfaat yang diterima. Faktor ini menjadi pemicu yang dapat membuat polisi lebih mudah merasa stres di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: ” Gambaran Pemicu Stress Kerja pada Polisi Satresnarkoba Polresta di Surakarta ”.

B. KAJIAN TEORITIS

1. Pengertian *Stress*

Istilah stres dikenalkan oleh Canadian Selye setelah perang dunia II digunakan dalam lapangan ilmu kedokteran. Selye mendefinisikan stres sebagai reaksi organisme terhadap situasi yang mengancam (Grandjean 1980). Ivancevich dan Matteson (1980) seperti dikutip Miner (1992) menyatakan bahwa stres adalah respon adaptif terhadap tidak kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan situasi eksternal. Kranz et. al. (1985) seperti dikutip Minner (1992) mendefinisikan stres sebagai suatu keadaan internal individu ketika persepsi adanya suatu ancaman baik fisik maupun psikologis yang ada di lingkungannya (Tulus Winarsunu, 2008). Stres adalah akibat dari interaksi (timbal-balik) antara rangsangan lingkungan dan respon individu. Stres juga harus dibedakan dengan stressor. Stressor adalah sesuatu yang menyebabkan stres (Siswanto, 2009). Menurut Cox dkk., stres adalah kondisi yang terjadi bila transaksi antara individu dengan lingkungan yang menyebabkan individu merasakan adanya perubahan, apakah itu nyata atau tidak, antar tuntutan situasi dan sumber-sumber dari sistem biologis, psikologis dan sosial (Eunike Raffy Rustiana, 2012).

Stres adalah sebuah respon alami dari tubuh dan jiwa kita ketika mengalami tekanan dari lingkungan (Naila Atmaningtyas, 2013). Menurut Manuamba, stres adalah segala rangsangan

atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam- macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit (Tarwaka, 2014). Menurut Health Safety Executive , stres adalah reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan yang berlebihan atau jenis tuntutan lainnya. Hal tersebut membuat suatu pemisahan yang penting diantara tekanan yang dihadapi, namun demikian, stres akan menjadi hal yang positif jika dapat dikendalikan secara benar, dan sebaliknya bila tidak dapat dikendalikan dengan baik akan dapat mengakibatkan gangguan kesehatan (Tarwaka, 2014).

2. Pengertian Stress Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja (Naila Atmaningtyas, 2013). Menurut Medelson, stres akibat kerja secara lebih sederhana, dimana stres merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja. Sedangkan respon stres kerja merupakan suatu total emosional individu dan atau merupakan respon fisiologis terhadap kejadian yang diterimanya (Tarwaka, 2014).

Secara lebih spesifik menurut National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) mendefinisikan bahwa stres akibat kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan 12 pekerja. Menurut European Commission, bahwa stres akibat kerja adalah suatu bentuk emosional, kognitif, perilaku dan reaksi fisiologis terhadap aspek-aspek pekerjaan, organisasi kerja, lingkungan yang bersifat merugikan (Tarwaka, 2014). Menurut Rice, seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja adalah apabila stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang yang bersangkutan bekerja. Setiap aspek dari lingkungan kerja dapat dirasakan sebagai stres oleh tenaga kerja. Tergantung dari persepsi tenaga terhadap lingkungannya, apakah ia merasakan adanya stres ataukah tidak. Hal ini berarti bahwa pada situasi kerja yang sama, seorang tenaga kerja dapat mengalami stres sedangkan yang lainnya tidak (Anies, 2014).

3. Sumber-sumber stress

Berikut ini merupakan faktor yang diidentifikasi sebagai potensi sumber stres:

1. Lingkungan Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam sebuah organisasi. Bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian keamanan (Sentot Imam Wahjono, 2010).
2. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit, mengalami stres psikologis dan menurunkan produktivitas kerja. Lingkungan yang kurang nyaman, misalnya panas, berisik, sirkulasi udara kurang, membuat pekerja mudah menderita stres (Anies, 2014).

Faktor organisasi yang menjadi potensial sumber stres yaitu

- (1) tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak fisik,
- (2) tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi,
- (3) tuntutan antarpribadi, yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan,
- (4) struktur organisasi yang menentukan diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stres,
- (5) kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dari eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stres (Sentot Imam Wahjono, 2010).

Individu Menurut Sarafino, sumber stres dari dalam individu, muncul melalui kesakitan (illness) dan konflik batin :

- (1) stres yang muncul melalui sakit (illness). Menderita sakit itu memberi tuntutan pada system biologis dan psikologis individu, dan tingkatan stres yang ditimbulkan oleh tuntutan itu tergantung pada keseriusan penyakit serta umur individu.
- (2) stres yang muncul melalui konflik. Konflik terjadi ketika seseorang menilai dua kekuatan motivasi yang bersamaan dan harus memilih.

4. Gejala Stress Kerja

Psikologis Gejala stres kerja menurut gejala psikologis individu adalah pesimisme, mudah lupa, kebosanan, ketidaktegasan, ketidaksabaran, pikiran yang kaku, depresi, kecemasan, tidak logis, apati, kesepian, masa tidak berdaya dan ingin melarikan diri (John B.

Arden, 2006). Gejala psikologis yang terjadi dari ringan sampai sedang pada individu yang mengalami stres kerja yaitu pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, kuatir, mimpi-mimpi buruk, murung, mudah jengkel, mudah menangis, pikiran bunuh diri, gelisah, pandangan putus dan sebagainya (Pandji Anoraga, 2006).

Terry Behr dan John Newman (thn) mengkaji ulang beberapa kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan mengenai gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan adalah

- (1) kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung,
- (2) perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian),
- (3) Sensitif, Hiperactivity, memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi,
- (4) Komunikasi yang tidak efektif,
- (5) perasaan terkucil dan terasing,
- (6) kebosanan dan ketidakpuasan kerja,
- (7) kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi,
- (8) kehilangan spontanitas dan kreativitas,
- (9) menurunnya rasa percaya diri (Naila Atmaningtyas, 2013).

Menurut Behr dan Newman, gejala psikologis berupa kecemasan dan ketegangan, sering berupa suatu ancaman terhadap keselamatan maupun kesehatan, meskipun kadang juga terkait dengan jaminan sosial, bingung, marah dan mudah tersinggung. Hal ini akan diikuti dengan meningkatnya produksi hormon adrenalin dan non adrenalin, pekerja yang bersangkutan, prestasi dan produktivitas kerjanya menurun. Pada taraf awal sulit dikenali, tetapi dalam jangka panjang akan mudah diketahui bahwa produktivitas kerjanya semakin menurun. Sering disangka menderita suatu penyakit fisik yang menahun, tetapi ternyata erakar dari faktor psikologis (Anies, 2014).

5. Gejala Fisiologis Stress Kerja

Gejala fisiologis dari stres kerja meliputi sakit kepala, sakit punggung, kehilangan nafsu makan, makan berlebihan, bahu tegang, diare, insomnia, kelelahan, sering flu, gangguan pencernaan, gangguan perut dan nafas pendek (John B. Arden, 2006). Gejala fisiologis yang terjadi dari ringan sampai sedang yaitu sakit kepala (cekot-cekot, pusing separuh, vertigo), sakit maag, mudah kaget (berdebar-debar), banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu, letih, kaku leher belakang sampai punggung, dada rasa panas atau nyeri, rasa tersumbat di kerongkongan, gangguan psikoseksual, nafsu makan menurun, mual, muntah, gejala kulit,

bermacam-macam gangguan menstruasi, keputihan, kejang, pingsan dan sejumlah gejala lainnya (Pandji Anoraga, 2006).

Gejala fisiologis yang utama dari stres kerja adalah

- (1) meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular,
- (2) meningkatnya sekresi hormon stres (contoh: adrenalin dan nonadrenalin),
- (3) gangguan gastrointestinal misalnya gangguan lambung,
- (4) meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan,
- (5) kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (Cronic fatigue syndrome),
- (6) gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada,
- (7) gangguan pada kulit,
- (8) sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, kejang otot,
- (9) gangguan tidur,
- (10) rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

Menurut Anies (2014) gejala fisik yang terjadi berupa peningkatan detak jantung dan tekanan darah. Biasanya dirasakan oleh pekerja yang bersangkutan sebagai berdebar-debar, sakit kepala, mual, muntah dan perih di hati karena tukak lambung. Selain itu juga pekerja berpotensi untuk lari menggunakan minuman keras atau memabukkan.

6. Perilaku Gejala Fisiologis Stress Kerja

Perilaku Gejala stres kerja jika dilihat dari perilaku individu meliputi keresahan, mudah marah, sifat suka memerintah, rentan mengalami kecelakaan, isolasi sosial, agresivitas, membela diri, kecurigaan, higien yang buruk, tidak memiliki rasa humor, mudah bingung, pekerjaan yang buruk dan mangkir kerja (John B. Arden, 2006). Gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah

- (1) menunda, menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan,
- (2) menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas,
- (3) meningkatnya penggunaan minum keras dan obat-obatan,
- (4) perilaku sabotase dalam pekerjaan,
- (5) perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas,

- (6) perilaku makan tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi,
- (7) meningkatnya kecenderungan berperilaku berisiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi,
- (8) meningkatnya agresivitas, vandalisme dan kriminalitas,
- (9) menurunnya kualitas hubungan interpersonal,
- (10) kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Menurut Behr dan Newman (thn), pada pekerja yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, cenderung lebih sering berkeringat. Gejala perilaku yang muncul antara lain terjadi kecenderungan peningkatan agresivitas dan tindakan kriminal. Pada taraf tertentu, pekerja dapat mengalami kelelahan mental, penurunan hubungan kualitas antarmanusia, baik hubungan dengan teman maupun anggota keluarga lain (Anies, 2014).

7. Akibat Stress Kerja

Dalam keadaan stres otot kepala dan leher menjadi tegang yang menyebabkan daya tahan tubuh melemah, sakit kepala, susah tidur, perasaan lelah, gangguan selera makan, gangguan kardiovaskuler dan lainnya (Tarwaka, 2014). Menurut Wantoro, bila tubuh mengalami stres, maka akan terjadi perubahan fisiologis sebagai jawaban atas terjadinya stres. Adapun sistem di dalam tubuh yang mengadakan respon adalah diperantai oleh saraf otonom, hypothalamic-pituitary axis dan pengeluaran katekolamin yang akan mempengaruhi fungsi organ di dalam tubuh seperti kardiovaskuler, sistem gastrointestinal dan gangguan penyakit lainnya (Tarwaka, 2007).

Keorganisasian Akibat keorganisasian adalah akibat yang tampak dalam tempat kerja, meliputi absen, produktivitas rendah, mengasingkan diri dari teman sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya ketertarikan dan loyalitas terhadap organisasi (Siswanto, 2007). Akibat stres pada organisasi kerja akan memberikan pengaruh yang kurang baik. Pengaruhnya dapat berupa tingginya angka tidak masuk kerja, turn over, hubungan kerja menjadi tegang dan rendahnya kualitas pekerjaan. **Dari** keadaan tersebut akan dapat mengganggu performansi kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja.

Terjadinya stres akibat kerja, secara khusus akan dapat menurunkan produktivitas kerja, menyebabkan biaya kompensasi pekerja meningkat. Stres akibat kerja yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, yaitu :

- (1) menurunnya pekerja yang rendah,

- (2) meningkatnya angka absensi,
- (3) menurunnya moral kerja,
- (4) meningkatnya turnover pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja (Tarwaka, 2007).

8. Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut Patton, perbedaan reaksi antara individu tersebut sering disebabkan karena faktor psikologis sosial yang dapat merubah dampak stressor bagi individu. Faktor tersebut adalah:

- (1) kondisi individu seperti umur, jenis kelamin, temperamental, genetik, intelegensia, pendidikan, kebudayaan, dan lainnya,
- (2) ciri kepribadian, seperti: introvert atau extrovert, tingkat emosional, kepasrahan, kepercayaan diri, dan lainnya,
- (3) sosial-kognitif, seperti; dukungan sosial, hubungan sosial dengan lingkungan sekitarnya,
- (4) strategi untuk menghadapi setiap stres yang muncul.

Selain itu, juga ada beberapa faktor penunjang lain yang menyebabkan stress kerja yaitu :

A. Internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam pekerja itu sendiri misalnya kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaan, kurangnya kemampuan atau keterampilan dalam melakukan pekerjaan dan sebagainya.

B. Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari lingkungan kerja dari pekerja. Lingkungan kerja ini mencakup lingkungan fisik dan lingkungan (masyarakat).

C. Intrinsik

Pekerjaan Ada beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan dimana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental. Faktor tersebut meliputi keadaan lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas, lembab dan lainnya), stasiun yang tidak ergonomis, shift kerja, jam kerja yang panjang, perjalanan ke tempat kerja dan dari tempat kerja yang semakin macet, pekerjaan berisiko tinggi dan berbahaya, pemakaian teknologi baru, pembebanan berlebih, adaptasi pada jenis pekerjaan baru dan lainnya (Tarwaka, 2014). Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. **Sedangkan** faktor tugas

mencakup kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari risiko dan bahaya (Cecep Dani Sucipto, 2014). Peran Individu dalam Organisasi Kerja Beban tugas yang bersifat mental dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan lebih memberikan stres yang tinggi dibandingkan dengan beban kerja fisik.

Menurut Karasek, et. al. dalam bukunya Tarwaka (2014) dalam suatu penelitian tentang stres akibat kerja menemukan bahwa karyawan yang mempunyai beban psikologis lebih tinggi dan ditambah dengan keterbatasan wewenang untuk mengambil keputusan mempunyai risiko terkena penyakit jantung koroner dan tekanan darah tinggi serta mempunyai kecenderungan merokok yang lebih banyak dari karyawan lain. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus sesuai dengan aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik fungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu konflik peran dan ketaatan peran (roleambiguity), (Cecep Dani Sucipto, 2014).

C. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode yang berupa kualitatif deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data ini melalui wawancara semi terstruktur. Lokasi penelitian berada pada Gedung lantai 2 polisi Satuan *Reserse* Narkoba (SatresNarkoba) di Polresta Surakarta. Responden atau informan pada penelitian ini berjumlah 7 orang anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba (SatresNarkoba) di Polresta Surakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam kepada informan. Analisis data menggunakan analisis tematik selanjutnya dinarasikan.

D. HASIL

Karakteristik Informan

Tabell.
IdentitasInforman

Inisial Informan	Umur	JenisKelamin	LamaBertugas
SS	47	Perempuan	17 tahun
FB	29	Perempuan	6 tahun
IA	37	Laki-laki	9 tahun

WA	32	Perempuan	8 tahun
WS	49	Laki-laki	19 tahun
UU	35	Perempuan	9 tahun
SA	25	Laki-Laki	3 tahun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 7 responden memiliki kesamaan kondisi yaitu mengalami stres kerja. Walaupun subjek penelitian memiliki jam dan lokasi berbeda dalam pekerjaannya, kurangnya sumber daya dapat membuat beban kerja menjadi meningkat sehingga responden merasa bahwa hal tersebut memicu munculnya stres kerja. Informan dua (FB), 5 (WS) dan juga enam (UU) merasakan bahwa pekerjaan mereka terlalu banyak karena terpacu beban kerja pada administrasi di kantor dan beberapa kali juga mendapatkan tekanan atau dikejar target untuk menyelesaikan kasus. Informan satu (SS) dan empat (WA) sangat merasakan bahwa pekerjaan mereka sangat beresiko karena responden bertugas untuk langsung turun lapangan dalam pengamanan ketika ada penangkapan pengedar/pemakai narkoba Kekhawatiran tersendiri bagi informan satu dan empat dikarenakan proses penangkapan di lapangan tidak kenal waktu dan tempat. Untuk informan tiga (IA) dan tujuh (SA) cenderung merasakan bahwa jam kerja dijadikan tolak ukur stres yang informan alami. Informan satu (SS) menyebutkan bahwa menjadi polisi dalam Satuan Reserse Narkoba (Satres Narkoba) Polresta Surakarta memiliki tugas yang lumayan berat, karena menurut keterangan, informan harus menyokong Polsek-Polsek yang ada di seluruh area Surakarta. Hal tersebut dirasakan pula oleh informan 3 (IA) dan 7 (SA).

“Misal dibidang stress sebenarnya engga yang stress banget ya mbak cuma capek jelas itu mbak, soalnya kalo ada kejadian penangkapan narkoba yang di malam hari ataupun subuh-subuh kita harus siap siaga untuk proses penangkapan dan ditambah paginya hafus masuk jam kantor untuk proses penyelesaian kasus-kasus yang lainnya. Jadi misal kasus yang kemaren belum selese sudah ditambah dengan kasus baru.”- (Informan 4 WA).

Akibat dari harusnya informan tak kenal waktu untuk proses penangkapan di lokasi membuat responden merasa kelelahan dan stres kerja. Hal lain yang dirasakan oleh informan sebagai pemicu stres yaitu adanya pekerjaan yang dirasa tidak pernah berhenti atau selalu merasa ada saja pekerjaan yang datang. Hal tersebut salah satunya

diakibatkan dari adanya jam kerja yang berlebih. Hal ini dirasakan oleh informan 2 dan 6. Menurut informan (FB) :

“Waktu yang tidak menentu saat penangkapan mungkin ya gitulah jam kerja kita bisa dibbilang ga ada jam batasan, mungkin staf - staf lain mungkin jam 8 masuk jam 3 atau 4 sudah pulang, standar kerja nya kalau di SatresNarkoba sendiri ini tidak bisa seperti itu kecuali ya mungkin kegiatan nya sedikit. Kita bisa berhari -hari dikantor Tergantung situasi kondisibkalau misalkan kita ada kerjaan ya mungkin ga ada libur kalau banyak kerjaan sabtu minggu bisa aja tidak libur karena kerjaan itu” (Informan 2, FB).

Keterangan dari Informan 6 (UU)menguatkan:

“banyaknya waktu yang tersita, apalagi waktu sama keluarga. Kadang juga weekend ngepasin ada jawal kerja kalau piket. Gak ada jam istirahat, jam istirahat paling untuk ishoma aja udah itu ya kerja lagi” – (Informan 6 UU)..

Polisi merupakan pekerjaan yang penuh dengan resiko karena sering dihadapkan dengan peristiwa yang membahayakan baik bagi dirinya sendiri maupun oranglain apalagi keluarga juga bisa terbawa. Bagi anggota polisi Satuan Reserse Narkoba (SatresNarkoba) di Polresta Surakarta terkhusus dengan tugas untuk membina dan menyelenggarakan fungsi penyelidikan/penyidikan tindak pidana penyalahgunaan narkoba. Dan banyak resiko yang bagi masing-masing personel anggota dari Polisi SatresNarkoba itu sendiri yang bisa merasakannya.

E. PEMBAHASAN

Beban kerja kuantitatif akan menunjuk adanya jumlah pekerjaan yang besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya. Sedangkan, beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya (Koesomowidjojo, 2017).

Hasil penelitian ditemukan bahwa beban kerja, jam kerja, dan keselamatan kerja menjadi pemicu stres bagi informan di polisi Satuan Reserse Narkoba (SatresNarkoba) di Polresta Surakarta. Sebuah meta analisis stres dan hasil kesehatan di tempat kerja menunjukkan bahwa *stressor* organisasi seperti konflikkerja, konflik eluarga, 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, et al., 2015). Salah satu subjek (informan4) 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.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat dinarasikan bahwa polisi Satuan Reserse Narkoba (SatresNarkoba) Polresta Surakarta memiliki beban kerja dan tekanan saat bekerja. Selain itu para personel memiliki lama waktu kerja mencapai. Hal ini dapat diasumsikan Masa kerja lebih dari 8-20 tahun merupakan masa kerja yang cukup lama bagi polisi untuk dapat memajemen tingkat stres agar tidak menjadi tinggi, dan mengetahui cara menyikapi setiap stressor yang ada. Hal ini sesuai dengan Fitri (2013) bahwa masa kerja yang lebih lama erat kaitanya dengan pengalaman dan pemahaman *job description* yang lebih baik, pengalaman dan pemahaman akan membantu dalam mengatasi masalah (*stressor*) yang ada dalam upaya mencegah stres.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.
- Farida, M. (2018). Gambaran Stres Kerja Pada Polisi Wanita Di Kepolisian Resor Kota Padang. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 72-78.
- Harahap, R. P. F. (2023). Gambaran Stres Kerja Pada Anggota Polri Di Kota Padangsidempuan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stres Kerja pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96-103.
- Pusvitasari, P., Wahyuningsih, H., & Astuti, Y. D. (2016). Efektivitas pelatihan regulasi emosi untuk menurunkan stres kerja pada anggota reskrim. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 8(1), 127-145.
- Santosa, J. Z., Rahmawati, A., & Widodo, R. W. (2023, September). Tingginya Beban Kerja sebagai Penyebab Stres Kerja Polisi Sabhara. In *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF) (Vol. 7, pp. 4126-4135)*.
- Tuwing, S. F., Doda, V., & Adam, H. (2019). Gambaran beban kerja dengan stress kerja pada anggota Korps Brimon Batalyon A Pelopor Kompi 2 Polda Sulawesi Utara tahun 2018. *KESMAS*, 8(1).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.