

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang memiliki peran yang sangat penting dalam struktur negara. Sebagai suatu organisasi, Polri memegang berbagai fungsi yang krusial dalam memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Terkait dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat, polisi harus selalu siap untuk melayani semua permasalahan yang terjadi di masyarakat. Sebagai pelindung, polisi juga harus siap untuk melindungi masyarakat dari kejadian anarkis yang mungkin terjadi dalam suatu kegiatan, serta sebagai pengayom di masyarakat, kesiapan polisi dalam memberikan bimbingan dan dukungan moral kepada masyarakat menjadi sangat penting (Mendila, 2021).

Menurut Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, setiap anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia diberi pangkat yang dapat mencerminkan peran, fungsi dan kemampuan, serta sebagai keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam penugasannya (STIK, 2002). Pemberian pangkat pada anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dilakukan secara cermat untuk memenuhi kepentingan, meningkatkan kapabilitas dan keahlian, memberikan pembinaan karier dan menentukan batas waktu dedikasi bagi personel dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia, proses

ini dilakukan dalam periode waktu tertentu, ketentuan yang telah ditetapkan dan tata cara yang berlaku (Oktavian dkk., 2022). Di dalam peraturan kepolisian ini yang dimaksud dengan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disingkat Anggota Polri adalah Pegawai Negeri pada Polri. Pangkat merupakan tingkatan posisi yang menunjukkan peranan, kapabilitas dan legitimasi kekuasaan, serta kewajiban yang terkait dalam menjalankan tugas. Administrasi kepangkatan adalah proses yang dilaksanakan secara terstruktur dengan tingkatan pangkat anggota Polri sebagai bagian dari upaya pengembangan karier. Kenaikan pangkat merujuk pada peningkatan tingkat jabatan yang diberikan satu tingkat lebih tinggi kepada anggota Polri sebagai bentuk apresiasi yang diberikan atas kinerja atau performa dan dedikasi polisi terhadap tugas dan tanggung jawabnya kepada negara (Suarha dkk., 2023).

Bintara Polri dianggap sebagai salah satu aset berharga dalam struktur organisasi sehingga menjaga keberlanjutan keberadaan Bintara untuk memastikan bahwa Bintara Polri tetap menjadi garda terdepan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di kepolisian (Fahli, 2023). Setiap masyarakat yang membutuhkan bantuan atau layanan kepolisian akan berinteraksi dengan Bintara, baik itu dalam hal sederhana seperti menanyakan arah jalan atau mengurus perizinan kendaraan, hingga melaporkan peristiwa atau kejadian penting ke kantor polisi (Fahli, 2023)

Rahardjo dan Anwar (2017) menyebutkan bahwa Bintara Polri merupakan elemen penting yang secara langsung berinteraksi dengan masyarakat dan memiliki peran utama dalam penegakan hukum, mereka diandalkan untuk memelihara ketertiban dan keamanan di masyarakat sebagai perwujudan dari Undang-Undang

Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Berlandaskan inilah yang dijadikan pedoman oleh Kapolri dalam usaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas, beretika dan dapat diandalkan sehingga dapat memenuhi kebutuhan dari masyarakat serta organisasi yang menjadi penerima utama dari jasa yang diberikan oleh Bintara Polri (Sundari dkk., 2023). Satu dari berbagai pekerjaan yang memiliki taraf stres yang tinggi adalah petugas polisi (Yudra dkk., 2018). Menciptakan masyarakat yang aman dan tertib bukanlah tugas yang mudah, berbagai tantangan kerja yang dihadapi anggota polisi selalu datang silih berganti. Salah satunya adalah berbagai bentuk demonstrasi yang dilakukan masyarakat Indonesia sebagai bentuk pengungkapan aspirasi masyarakat secara publik. Ketika polisi melihat demonstrasi mulai mengganggu keamanan dan ketertiban sosial, maka polisi wajib mengambil tindakan. Tugas Polri dalam pengendalian massa pada demonstrasi dilaksanakan oleh Direktorat Samapta Bhayangkara khususnya Subdit Dalmas (Pandelaki, 2018).

Peranan tugas Direktorat Samapta Bhayangkara secara umum terjun langsung dalam semua kegiatan pengamanan di masyarakat sehingga Subdit Dalmas harus bekerja 24 jam untuk melaksanakan Turjawali yaitu piket pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli dan pengamanan obyek vital serta pengendalian massa. Berbagai alasan mengenai pekerjaan secara tidak langsung menuntut anggota polisi untuk bekerja secara optimal demi mempertahankan tanggung jawab profesinya.

Polri diberi kewenangan untuk menjaga keamanan dan ketertiban, agar kepentingan umum yang lebih besar. Di era demokrasi seperti saat sekarang ini, di

mana aturan pelibatan penanganan demonstrasi sudah dirumuskan secara jelas, maka tindakan penegakan hukum tidak boleh sampai melanggar hukum, apalagi melanggar hak asasi manusia. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh Polri maupun semua pihak untuk dapat melihat setiap penanganan aksi demonstrasi dari berbagai aspek. Untuk dapat melaksanakan penanganan demonstrasi dengan baik, maka dibutuhkan personel Subdit Dalmas yang memiliki profil terampil, cakap dan mumpuni guna menunjang tugas-tugas yang dipercayakan masyarakat kepada Polri. Agar sasaran dan tujuan organisasi dapat berhasil, maka perlu memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya melalui peningkatan kompetensi. Demikian halnya di Polri, di mana yang dibutuhkan adalah peningkatan kompetensi dan profesionalisme anggota Subdit Dalmas terutama dalam menanggulangi berbagai demonstrasi di Indonesia, untuk dapat mewujudkan harapan dan kepercayaan masyarakat tersebut, diperlukan kompetensi yang baik dari pelaksana atau sumber daya manusia yaitu anggota Polri khususnya Subdit Dalmas (Pandelaki, 2018).

Dalam pengendalian massa atau menangani unjuk rasa polisi harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang pada pelaksanaannya disebut prosedur tetap yang dikeluarkan oleh Polda, Polres atau Polsek setempat yang bertujuan untuk mengatur kekuatan antara pengunjuk rasa dengan anggota Subdit Dalmas dan untuk persiapan atau koordinasi dalam wilayahnya (Pandelaki, 2018). Subdit Dalmas Ditsamapta terlibat dalam penanganan demonstrasi dan konflik sosial, tugas-tugas tersebut membutuhkan kesiapan fisik dan mental serta kemampuan untuk merespons sesuatu dengan cepat dan tanggap, kondisi tersebut yang dapat

mengakibatkan sumber stres kerja pada polisi (Yusuf & Bachri, 2024). Subdit Dalmas biasanya bekerja dengan jadwal *shift* kerja yang tidak teratur, seperti bekerja pada malam hari, akhir pekan, ataupun hari libur. Jadwal kerja yang tidak teratur ini dapat mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi polisi lingkungan kerja polisi tersebut. Anggota polisi Subdit Dalmas Ditsamapta sering menerima tugas mendadak dari atasan yang mengharuskan mereka segera merespons situasi dan kondisi tersebut tanpa persiapan yang memadai. Hal ini dapat meningkatkan tingkat stres karena mereka harus selalu siap siaga setiap saat dan sering kali tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat (Yusuf & Bachri, 2024).

Petugas kepolisian menurut Zakir dan Murat (2011) adalah suatu pekerjaan yang memiliki taraf stres yang tinggi karena jadwal kerja yang panjang, struktur kepemimpinan yang kompleks dan risiko keselamatan yang signifikan, polisi harus siap untuk memberikan pelayanan dan keamanan kepada masyarakat, dengan keseluruhan hidupnya ditujukan untuk menjaga keamanan negara, hal ini menyebabkan polisi menjadi rentan terhadap stres. Anggota Polri memiliki beragam tanggung jawab dan wewenang yang dapat menimbulkan masalah selama menjalani tugas lapangan sehari-hari, termasuk kelelahan fisik dan mental, jadwal kerja yang tidak teratur, interaksi yang tidak menyenangkan dengan pelanggar hukum, tekanan dari atasan atau senior, dan sebagainya. Oleh karena itu, setiap hari anggota Polri, khususnya Bintara, sangat rentan terhadap stres kerja akibat dari situasi tersebut (Yuliana, 2022).

Anggota polisi berinteraksi dengan masyarakat setiap hari sebagai aparat penegak hukum dan penjaga perdamaian yang memiliki kewajiban untuk melayani

dan melindungi masyarakat (Dodik & Astuti, 2012). Hal tersebut yang mengakibatkan munculnya stres kerja pada polisi yang menyebabkan kelelahan, terkena gangguan psikologis seperti masalah kesehatan mental, mengharuskan anggota kepolisian untuk menjadi tangguh dan dapat mengembangkan strategi *coping* untuk menghadapi semua tuntutan pekerjaan. Menurut World Health Organization (WHO, 2020), tingkat stres tergolong cukup tinggi, dengan lebih dari 350 juta orang di seluruh dunia mengalami kondisi stres. Stres diidentifikasi sebagai gangguan psikologis yang menempati urutan ke-4 di dunia. Stres kerja adalah respons yang muncul ketika tekanan dan tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan individu sehingga membuatnya merasa tidak tertantang dalam pekerjaan (World Health Organization, 2020).

Menurut National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, 1999), mengartikan stres karena pekerjaan sebagai respons fisik dan psikologis yang dapat menimbulkan risiko ketika pekerja menghadapi tugas kerja yang tidak sepadan dengan kapabilitas, tenaga kerja atau kondisi lingkungan kerja. Keadaan dan situasi tersebut dikenal sebagai stresor atau penyebab terjadinya stres (Samura & Sitompul, 2020). Berbagai macam bentuk dari stresor pada seorang pekerja dapat berupa faktor individu, intrinsik pekerjaan, dinamika hubungan kerja, pengembangan karier, struktur dan iklim organisasi, interaksi dan sebagainya (Samura & Sitompul, 2020).

Secara umum stres terkait pekerjaan telah didefinisikan dalam hal ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan persyaratan pekerjaan atau permintaan organisasi (Azila-Gbetor dkk., 2022). Menurut Steve (dalam Viegas &

Henriques, 2021) stres kerja adalah reaksi seorang karyawan ketika tuntutan, tekanan, dan aspek profesional tertentu yang harus dihadapi di tempat kerja tidak sesuai dengan tingkat pengetahuan karyawan dan menimbulkan tantangan dan ancaman terhadap kemampuan karyawan, sehingga menciptakan perjuangan untuk eksistensi dalam hal dipekerjakan di suatu tempat. Ketika stres kerja meningkat akan sangat memengaruhi kesehatan fisik dan mental, dan saat ini stres kerja dianggap sebagai risiko psikososial di tempat kerja. Menurut Shane (dalam Viegas & Henriques, 2021) mengklasifikasikan sumber stres yang dialami petugas kepolisian menjadi dua kategori umum yang muncul dari pekerjaan yang meliputi jadwal kerja, jam kerja yang berkepanjangan, pengalaman peristiwa traumatis, dan ancaman terhadap kesehatan fisik dan psikologis yang muncul dari pekerjaan yang mencakup karakteristik organisasi dan perilaku karyawan yang menciptakan stres misalnya, hubungan antar rekan kerja.

Milbourne dan Wilkinson (2015) mengonseptualisasikan stres kerja sebagai kelelahan yang dipicu oleh paparan individu terhadap pekerjaan berat ketika individu merasa lelah dan lesu. Kelelahan fisik dan mental saat bekerja akan mengakibatkan kurangnya semangat pekerja, tingginya rasa frustrasi, gugup, bahkan insomnia, sakit kepala, kecemasan, dan depresi (Song dkk., 2015). Riset yang dilakukan oleh Pujiastuti dan Heryadi (2015) didapatkan hasil bahwa sejumlah 66,7% anggota Samapta Bhayangkara Polda D.I. Yogyakarta mengalami taraf stres pekerjaan yang tinggi sehingga dapat berakibat negatif bagi polisi baik dalam hal fisik, psikologis atau perilaku. Stres karena pekerjaan yang dirasakan oleh polisi mampu memberikan pengaruh pada tindakan atau perilakunya, seperti munculnya

agresivitas saat melaksanakan pekerjaan. Polisi yang menghadapi masalah emosional akan menghindar dari tanggung jawab atas pekerjaan polisi yang berakibat pekerjaan tersebut tidak terselesaikan karena berada dalam kondisi stres.

Stres yang berlebihan dapat menghambat kinerja pegawai saat menjalankan pekerjaan yang diberikan, akibatnya terjadi penurunan kemampuan pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, taraf stres yang tinggi juga dapat berakibat pada penurunan motivasi pegawai, tingkat motivasi yang rendah dapat berdampak pada penurunan produktivitas pada pegawai (Mahaputra & Ardana, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian Noermijati dan Primasari (2015), stres karena pekerjaan secara signifikan berpengaruh pada motivasi dan kinerja pegawai. Felisiani (2015) menemukan bahwa terdapat sejumlah 80% polisi yang berasal dari satuan reserse dan anggota polisi lalu lintas mengalami stres, hal ini memberikan bukti bahwa stres kerja masih menjadi fenomena di kalangan anggota Polri. Temuan serupa juga diungkapkan oleh penelitian Humayon dkk. (2018) terdapat 97% anggota polisi mengatakan bahwa pekerjaan mereka menyebabkan mengalami tingkat stres yang tinggi.

Berdasarkan pendapat Munandar (2008), stres kerja dapat muncul akibat dari beberapa faktor, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, fungsi dan tugas dalam organisasi, pengembangan karier, interaksi di lingkungan kerja dan struktur serta iklim organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013) timbulnya stres kerja dapat muncul karena beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Terdapat berbagai elemen dalam lingkungan kerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi taraf stres kerja pada pegawai, salah satunya faktor

organisasi yaitu iklim organisasi yang memiliki dampak yang penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan dapat meminimalkan stres (Angelina & Ratnaningsih, 2016).

Faktor pendorong kuat yang menjadi pemicu timbulnya stres karena pekerjaan menurut Triatna (2015), melibatkan aspek-aspek tertentu di lingkungan kerja, seperti tempat kerja yang mencakup suhu ruangan, fasilitas di tempat kerja dan ruangan yang sempit menjadi pemicu rasa ketidaknyamanan saat bekerja. Isi pekerjaan, yang mencakup beban kerja, *deadline* tugas, dan pekerjaan di luar jam kerja tanpa kompensasi tambahan. Syarat-syarat pekerjaan, seperti kurangnya peluang kenaikan jabatan, kurangnya pengakuan atas pencapaian, ketidakpastian mengenai perkembangan karier di tempat bekerja dan kurangnya promosi. Selain itu, hubungan interpersonal yaitu berkaitan dengan hubungan individu dalam dunia kerja, seperti kurangnya sinergi dengan senior, ketidakcocokan dengan rekan kerja serta dinamika hubungan sosial di tempat kerja. Penelitian mengenai stresor yang memengaruhi kesehatan mental yaitu dengan stresor operasional, seperti bekerja lembur, mengalami peristiwa traumatis dan stresor organisasional, seperti beban kerja, kejelasan peran, dan hubungan dengan rekan kerja (Fitri, 2013).

Salah satu penyebab stres kerja pada polisi yaitu ketidakpastian mengenai pengembangan karier, anggota polisi yang merasa tidak memiliki peluang pengembangan karier akan merasa kurang termotivasi dalam pekerjaannya (Bayuwega et al., 2016). Anggota polisi Subdit Dalmas memiliki akses terbatas terhadap program pelatihan dan pengembangan yang relevan karena fokus tugas mereka lebih pada tugas operasional daripada pengembangan profesional, hal ini

dapat membatasi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kemajuan karier pada polisi. Selain itu, karena fokus utama dari anggota polisi Subdit Dalmas adalah pengendalian massa dan operasi lapangan, maka sumber daya dan waktu untuk pengembangan karier kemungkinan kurang diprioritaskan dibandingkan dengan unit lain.

Pengembangan karier (*career development*) adalah kenaikan pada status atau jabatan seseorang dalam organisasi pada rencana karier yang telah ditentukan oleh organisasi, hal tersebut mencerminkan kondisi pada seseorang yang mengalami perkembangan dalam karier pegawai sesuai dengan rencana karier yang terstruktur dalam organisasi (Muspawi, 2017). Pengembangan karier adalah usaha yang dilaksanakan oleh organisasi dalam perencanaan kemajuan karier pegawai, dikenal juga dengan sebutan manajemen karier yang mencakup perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan perkembangan karier pegawai (Sinambela, 2016). Menurut Ardana dkk. (2012), pengembangan karier merupakan proses peningkatan dalam diri individu guna tercapainya tujuan karier pribadi, sedangkan departemen personalia menggunakan pendekatan ini guna mengimplementasikan tujuan kerja yang sejalan dengan struktur organisasi. Individu yang mengalami pengembangan pada kariernya akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas individu yang dapat menciptakan komitmen yang kuat serta memperbaiki efisiensi sumber daya manusia, semua hal itu berkontribusi pada instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengembangan karier adalah rangkaian peningkatan kemampuan diri dalam karier karyawan untuk mengelola, menyusun dan menafsirkan pengetahuan yang diterima dari suatu perusahaan untuk membentuk pandangan yang dapat

membimbing pada perencanaan karier (Bernardin & Russell, 2013). Menurut pendapat Hall (2009), terkait pengembangan karier menyatakan bahwa merupakan pandangan seseorang terhadap rencana pengembangan karier di dalam perusahaan. Pengembangan karier adalah kebutuhan esensial bagi para karyawan dan menjadi obsesi karyawan untuk memajukan karier karyawan. Karier merujuk pada berbagai posisi pekerjaan yang diemban seseorang selama perjalanan hidupnya dalam dunia kerja, mulai dari posisi terendah hingga posisi tertinggi (Sinambela, 2016).

Manfaat dari pengembangan karier individu menurut Djabarudin (2016) adalah untuk mendorong pengembangan diri individu dan kemampuan para pegawai, meningkatkan loyalitas terhadap organisasi, menghindari ketidakpuasan pada pegawai, mengurangi angka *resign* pada pegawai, memberikan kesempatan promosi, mengoptimalkan penerapan kemampuan dan kompetensi pegawai yang selaras dengan potensi yang ada pada setiap individu.

Peningkatan performa anggota Polri dilakukan melalui pengembangan karier dengan tujuan untuk memperbaiki pelaksanaan tugas yang memerlukan peningkatan kemampuan anggota baik secara teknis maupun nonteknis. Perjalanan karier menunjukkan perkembangan para anggota organisasi secara pribadi dalam hierarki jabatan atau posisi selama berkarier di organisasi. Oleh karena itu, karier pada polisi mencerminkan peran dan status setiap individu dalam organisasi dan setiap personel tentu mengharapkan agar pengembangan karier pada anggota polisi mengalami kemajuan seiring berjalannya waktu hingga mencapai jabatan paling tinggi yang dapat diraih (Kurniawati & Saputra, 2022).

Pengembangan karier di kepolisian memiliki signifikansi besar dalam menghadapi jenjang karier yang lebih tinggi yang dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan serta jiwa kepemimpinan polisi. Pengembangan karier bukan hanya penting bagi kemajuan individu, tetapi juga berdampak positif pada keseluruhan organisasi (Suarha dkk., 2023). Menurut Suarha dkk. (2023) bagi instansi kepolisian, pengembangan karier merupakan strategi untuk penempatan personel yang optimal sesuai dengan kemampuannya serta memberikan penghargaan terhadap pencapaian personel. Dari sudut pandang personel, pengembangan karier menjadi sumber motivasi dan kepuasan kerja yang berkontribusi pada peningkatan kinerja, dedikasi, loyalitas serta komitmen terhadap organisasi.

Perencanaan serta pengembangan karier bagi anggota kepolisian sangat krusial sebab termasuk satu dari serangkaian tahapan untuk menciptakan kepuasan dalam pekerjaan, karena melalui proses ini personel diberi peluang untuk berkembang dan tumbuh sesuai dengan potensi yang dimiliki. Bagi sebagian besar personel, kepastian karier menjadi faktor krusial karena hal tersebut membantu personel dalam menetapkan posisi tertinggi yang dapat dicapai, akibatnya hal ini menjadi pendorong motivasi bagi personel untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menjaga loyalitas terhadap kesatuan (Suarha dkk., 2023).

Pengembangan karier oleh suatu organisasi merupakan strategi penting yang memengaruhi kepuasan kerja, jika seseorang memiliki pengembangan karier yang baik maka personel tersebut akan menjalankan tugas dengan efektif. Sebaliknya, jika personel tidak mendapatkan pengembangan karier yang baik maka kinerja personel tidak akan mencapai potensi maksimal (Diawati & Sugesti, 2015).

Pengembangan karier di Polri tidak hanya dilakukan untuk memberikan peluang kepada anggota dalam mencapai tujuan karier personel, namun dengan mencapai jenjang tertentu di organisasi, seorang anggota memiliki peluang untuk meraih posisi yang lebih tinggi sehingga dapat berkontribusi pada perubahan positif dalam pelaksanaan tugasnya, bagi anggota yang berambisi pada tujuan karier, dedikasi maksimal terhadap organisasi dan penunjukan kinerja yang unggul menjadi kunci utama (Suarha dkk., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan dua orang anggota Bintara Polri Subdit Dalmas Direktorat Samapta Bhayangkara Polda Jawa Tengah, didapatkan bahwa anggota polisi merasakan beban kerja yang cukup berat di mana mereka mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental dikarenakan jam kerja yang tidak menentu dan mengalami kualitas tidur yang kurang baik. Selain itu, salah satu munculnya stres kerja yaitu kurangnya kesempatan dalam pengembangan karier, apabila individu mendapat kesempatan pengembangan karier, hal tersebut dapat mengurangi tekanan yang terkait dengan harapan mendapat kesempatan karier karena ketika anggota kepolisian memiliki peluang untuk pengembangan karier seperti pendidikan dan pelatihan atau promosi dapat meningkatkan motivasi dan rasa pencapaian. Namun, terdapat tekanan untuk mencapai target atau ekspektasi yang tinggi dalam karier serta ketidakpastian pengembangan karier dapat menyebabkan stres kerja pada polisi. Proses pengembangan karier memerlukan waktu yang cukup lama karena tanpa adanya kepastian akan tersedianya posisi yang akan kosong untuk penempatan jabatan di masa mendatang. Tanpa adanya

kepastian kesempatan untuk naik jabatan, polisi Bintara mungkin akan merasa kehilangan motivasi kerja untuk melakukan pekerjaan.

Anggota polisi Bintara menganggap pengembangan karier sebagai motivasi penting dalam pekerjaan mereka. Adanya peluang untuk pengembangan karier sebagai faktor yang dapat mengurangi tingkat stres kerja pada polisi. Sejalan dengan penelitian Yulizar dkk. (2020) bahwa perlu meningkatkan pengalaman kerja dan pelatihan terhadap pengembangan karier karena merupakan harapan bagi setiap anggota polisi, karena dengan adanya pengembangan karier dapat memacu motivasi dan semangat untuk lebih giat dalam bekerja. Pengembangan karier yang baik dapat membantu mengelola stres kerja dengan memberikan tujuan karier yang jelas pada polisi. Dengan demikian, penting untuk terus mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung pertumbuhan karier yang adil pada polisi. Komunikasi terbuka mengenai harapan dan tanggung jawab terkait dengan pengembangan karier juga diperlukan agar polisi dapat merencanakan tujuan kariernya dengan lebih baik. Studi yang dilakukan oleh Dhea dan Handayani (2020) menyatakan bahwa pengembangan karier yang baik menyebabkan peningkatan dalam kinerja anggota kepolisian, guna mencapai tujuan karier yang telah ditetapkan oleh personel itu sendiri. Salah satu indikator stres kerja terkait dengan kesempatan pengembangan karier. Jika stres kerja semakin meningkat, personel mungkin akan mempertimbangkan untuk menurunkan harapan terhadap kemajuan karier personel.

Penelitian yang dilakukan oleh Bayuwega dkk. (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karier dengan stres kerja. Hubungan ini

memiliki kekuatan rendah dan arah hubungan negatif yang berarti semakin baik pengembangan karier seseorang maka potensi untuk mengalami stres kerja semakin rendah. Gaji dan kenaikan pangkat di kepolisian telah diatur oleh Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia (Mabes Polri), termasuk dalam pemilihan Kepala Kepolisian dan Kepala Satuan.

Riset yang dilakukan oleh Pranomo dkk. (2018) pada personel polisi satuan lalu lintas Polres Metro Bekasi Kota menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karier dengan stres kerja pada anggota polisi. Proses kenaikan pangkat pada anggota polisi dilakukan secara teratur dan dapat dipastikan akan naik pangkat dalam periode waktu tertentu. Kenaikan pangkat pada anggota polisi ditentukan oleh evaluasi kinerja, penghargaan dan pelanggaran yang terjadi selama bekerja. Keberhasilan dalam kinerja dan menyelesaikan tugas-tugas khusus secara efektif akan meningkatkan peluang untuk kenaikan pangkat dengan waktu yang lebih singkat dari biasanya. Di sisi lain, anggota polisi yang sering melakukan pelanggaran akan mengalami penurunan peluang dan peningkatan waktu yang diperlukan untuk mencapai kenaikan pangkat.

Sejauh tinjauan yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa belum ada penelitian yang menguji kedua variabel di subjek dan tempat penelitian yang sama. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya karena menggunakan subjek dan lokasi penelitian yang berbeda, sehingga terdapat kemungkinan menghasilkan temuan yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan demikian, diperlukan adanya penelitian lebih lanjut mengenai

pengembangan karier dengan stres kerja pada subjek tersebut di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Bhayangkara Polda Jawa Tengah.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mencari tahu apakah terdapat hubungan antara pengembangan karier dengan stres kerja pada Bintara Polri Subdit Dalmas Direktorat Samapta Bhayangkara Polda Jawa Tengah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara empiris di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Bhayangkara Polda Jawa Tengah dengan mengambil judul penelitian tentang Hubungan antara Pengembangan Karier dengan Stres Kerja pada Bintara Polri Subdit Dalmas Direktorat Samapta Bhayangkara Polda Jawa Tengah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka permasalahan pokok yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan antara pengembangan karier dengan stres kerja pada Bintara Polri Subdit Dalmas Direktorat Samapta Bhayangkara Polda Jawa Tengah?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengembangan karier dengan stres kerja pada Bintara Polri Subdit Dalmas Direktorat Samapta Bhayangkara Polda Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis yaitu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Psikologi Industri dan Organisasi.

Khususnya berkaitan dengan hubungan antara pengembangan karier dengan stres kerja pada polisi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk memperhatikan pengembangan karier dan stres kerja pada Bintara Polri dan faktor-faktor yang memengaruhinya serta sebagai acuan dalam program peningkatan kinerja dan produktivitas kerja pada Bintara Polri di Polda Jawa Tengah.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Manfaat penelitian ini bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat menjadi potensi sebagai acuan, sumber pengetahuan serta informasi dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk lebih mendukung pengembangan lebih lanjut terkait dengan pengembangan karier dan stres kerja pada polisi.