

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usia dewasa akhir menuntut individu untuk memiliki peran penting dalam bermasyarakat. Peran penting dalam bermasyarakat banyak ragamnya. Salah satu ragam peran dewasa akhir adalah mempunyai pekerjaan. Hal tersebut menjadi penyebab kegelisahan bagaimana individu memperoleh pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan. Profesi menurut KBBI adalah lingkup pekerjaan yang didasari oleh pendidikan dan keahlian. Keahlian disini meliputi keterampilan dan kejuruan. Adapun profesi setiap individu pasti berbeda, akan tetapi setiap individu pasti ingin mendapatkan profesi yang bagus, mapan serta memperoleh gaji yang tinggi sehingga mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

Salah satu profesi yang memiliki tanggung jawab besar adalah satpam. Setiap instansi atau badan usaha pasti mempekerjakan satpam. Tujuan satpam adalah menjaga keamanan dan kestabilan dari segala bentuk gangguan yang terjadi dilingkup area kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan pengertian satpam menurut Wikipedia (2019) satuan pengaman yang dibentuk oleh instansi atau perusahaan untuk melakukan pengamanan diwilayah tersebut.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Pol 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengaman Organisasi Perusahaan atau Instalasi Lembaga Pemerintah Pasal 1 angka 6. Satuan pengaman yang selanjutnya disingkat satpam adalah satuan atau kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi atau badan usaha untuk melakukan pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan baik fisik maupun swakarsa dilingkungan kerjanya. Selanjutnya Pasal 2 tentang tujuan Sistem Manajemen Pengamanan adalah menciptakan sistem pengamanan ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja secara profesional terintegrasi guna mencegah dan mengurangi kerugian akibat ancaman, gangguan atau bencana serta mewujudkan tempat kerja yang aman, dan produktif.

Pasal 2 diatas juga berlaku untuk seluruh satuan pengamanan (satpam) dimanapun bertugas. Satpam yang menjadi subjek dalam penelitian ini merupakan

satpam yang bertugas di Universitas. Universitas merupakan tempat pendidikan yang harus terjaga dari segala bentuk gangguan dari luar maupun dalam. Untuk mencapai kenyamanan dalam sebuah universitas, maka dibutuhkan pengamanan dari satpam. Salah satu universitas yang ada di Semarang adalah Universitas X yang memiliki 12 Fakultas dan setiap Fakultas dijaga oleh satpam. Jumlah satpam yaitu 52 orang dengan perincian sebagai berikut. Satpam organik berjumlah 39 orang dan satpam *outsourcing* berjumlah 13 orang. Sistem kerja satpam Universitas X adalah satpam regu yang bertugas pada siang dan malam dengan tugas menjaga seluruh keamanan kampus serta satpam gedung yang bertugas pagi hari untuk mengamankan parkir dan gedung fakultas.

Pekerjaan yang menuntut keahlian atau ketahanan fisik terkadang menimbulkan perasaan yang tidak nyaman dan cenderung membuat pekerja merasa bosan. Apalagi jika ada kebijakan yang tidak atau belum disosialisasikan tetapi sudah diterapkan. Kejenuhan dan kebijakan yang tidak disosialisasikan ini dapat memicu timbulnya stres. Menurut Dale dan Staudohar (Giu, 2013) stres kerja adalah tekanan yang terjadi dan dirasakan oleh individu yang berdampak pada emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang yang disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut bekerja.

Robbin & Judge (2008) menjelaskan bahwa stres adalah kondisi dinamik yang terkandung didalam seseorang dikonfrontasikan dengan peluang, kendala, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan serta hasil yang diharapkan. Terry dan Jhon Newman (Rustiana & Cahyati, 2012) menyebutkan gejala stres kerja terbagi 3 aspek yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan perilaku. Gejala psikologis mencakup ketegangan, kecemasan, bingung, marah, sensitif, komunikasi tidak efektif, dan lelah mental. Gejala fisik meliputi meningkatnya tekanan darah dan detak jantung, meningkatnya sekresi adrenalin. Gejala perilaku meliputi penundaan pekerjaan, dan penurunan kreativitas serta produktivitas.

Satpam yang bekerja di Universitas X dihadapkan dengan permasalahan yang dulu pernah terjadi yaitu pencurian helm dan belum lama ini terjadi juga pencurian sepeda motor. Pada dasarnya tugas satpam yang telah disebutkan diatas adalah menjaga keamanan kampus, akan tetapi tetap terjadi pencurian. Hal tersebut yang

menjadi permasalahan apakah satpam kurang bekerja dengan baik atau terjadi kelalaian dalam tugas. Pernah ada kejadian dimana ada pencuri helm yang tertangkap kemudian satpam melakukan tindakan main hakim sendiri yang mengakibatkan satpam tersebut mendapatkan Surat Peringatan (SP). Memang secara hukum tindakan main hakim sendiri tidak diperbolehkan namun bisa jadi satpam tersebut meluapkan emosinya karena lepas kontrol akibat tekanan dari tugas yang diembannya. Pemberian Surat Peringatan menjadikan satpam bingung harus bertindak seperti apa untuk memberikan efek jera terhadap pelaku pencuri helm karena disatu sisi harus menjaga keamanan kampus namun kenyataannya terjadi pencurian dan ketika pencuri tertangkap beberapa satpam malah diberikan Surat Peringatan oleh atasan karena tindakan main hakim sendiri. Karena keputusan sepihak tersebut secara tidak langsung akan berkembang menjadi stres kerja. Besar kecilnya stres kerja tergantung penanganan stres (*coping*) tiap satpam terhadap *stressor* tersebut (Zukri & Hasssim, 2010)

Satpam yang bekerja di Universitas X merasa bahwa apa yang dilakukan tidak dihargai dengan baik. Bukan hal mudah dalam menangkap pencuri helm karena butuh waktu dan pengintaian yang lama, sebelum akhirnya menentukan target terduga pencuri. Setelah mendapat target kemudian diintai kembali sampai pencuri melakukan kriminal dan akhirnya tertangkap oleh satpam. Seharusnya pencapaian yang diraih setidaknya diberikan penghargaan bukan malah mendapat *punishment*. Hal tersebut yang dirasakan oleh salah satu satpam di Universitas X dari hasil wawancara salah satu satpam berinisial C

“sebetulnya terjadi kesalahpahaman dari atasan dengan satpam. Kita tidak melakukan pemukulan melainkan lebih tepatnya introgasi, karena pelaku yang kita tanyai mlenca-mlence jawabannya sehingga kami sedikit memberikan pukulan terhadap pelaku, nah kesalahan kami kita tidak sadar ternyata ada yang merekam sehingga tersebarlah video tersebut. Karena itu lah atasan memberikan SP. Setidaknya jangan diberi SP karena hal tersebut dapat mengurangi gaji dan berpengaruh pada kenaikan pangkat. Padahal kita menangkap maling tersebut membutuhkan waktu lama dan pengintaian yang cukup lama, kita sudah mengawasi pelaku sejak lama dan sampai akhirnya tertangkap. Setelah tertangkap bukannya dapet pujian malah SP yang didapat itu kan tidak adil. Makanya sekarang kita tidak tau harus berbuat apa lagi takutnya nanti malah kena SP lagi.

Hasil wawancara dengan satpam yang berinisial W terkait dengan pencurian sepeda motor yaitu,

”ketika terjadi pencurian sepeda motor sebetulnya terjadi karena korban tertinggal kuncinya. Saya rasa pencurinya memang sudah megincar karena jarak antara korban pergi dan kembali ke sepeda motor hanya sekitar 2 jam. Untuk saat ini kasus tersebut sudah kami serahkan ke kantor polisi. Nah saat kita melaporkan kejadian tersebut kepada atasan, atasan merasa kecewa dengan kinerja kita, tapi mau bagaimana lagi karena keterbatasan tenaga yang menjaga parkir, jadi kita tidak bisa mengawasi seluruh parkir. Disatu waktu kita berjaga sebelah barat otomatis sebelah timur tidak ada yang menjaga sehingga pencuri bisa beraksi saat tidak dijaga oleh kami karena bertepatan dengan saat kita muter. Dulu kita pernah mengajukan penambahan personil namun sampai sekarang belum ada tindakan lanjut dari atasan”.

Penyebab stres yang dihadapi satpam salah satunya dipengaruhi oleh cara pandang gaya kepemimpinan kampus tersebut. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara terhadap beberapa satpam. Hasil wawancara dengan satpam X

“saya sebagai kepala satpam disini dan sudah bekerja cukup lama merasa pekerjaan ini cukup membuat saya stres karena ada beberapa kejadian yang membuat saya harus mengatasinya dengan lebih baik. dulu pernah ada kejadian pencurian helm. Karena kejadian tersebut kita sebagai satpam merasa terganggu pekerjaannya. Nah ketika maling helm tertangkap yah kebetulan kami satpam sempat emosi karena telah mengganggu pekerjaan kami, setelah terjadi tindakan pemukulan tersebut satpam yang melakukan pemukulan mendapatkan SP dari atasan. Semenjak itu lah kami merasa bingung harus bagaimana lagi. Setidaknya jangan diberi SP namun dikasih peringatan secara lisan saja. Kalo begini kan kami jadi bingung harus bagaimana lagi. Yah memang pemimpin universitas lebih condong kepada rasa ingin dihormati

Rachmawati (Runtu, 2013) mendefinisikan kepemimpinan adalah kesanggupan untuk mempengaruhi sebuah kelompok demi mencapai tujuan atau usaha dengan menggunakan suatu gaya mempengaruhi serta tidak memaksa guna memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Tujuan tersebut tergantung dari apa yang dibutuhkan oleh kelompok tersebut.

Pasolog (Marlina, 2013) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah gambaran perilaku pemimpin dalam upaya mempengaruhi aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menentukan tinggi rendahnya stres kerja pada karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan stimulus yang dipersepsikan oleh satpam sebagai penghayatan terhadap penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinnya. Robbin & Judge (2008) mengatakan bahwa persepsi adalah proses yang dilakukan individu dalam mengelola dan memaknai kesan indera dalam memberikan kesan kepada lingkungan. Adapun setiap satpam memiliki persepsi yang berbeda terhadap gaya kepemimpinan.

Persepsi yang positif terhadap pemimpin memberikan dampak yang baik bagi satpam sehingga hal tersebut mampu memberikan energi positif dan satpam mampu bertindak dengan baik serta menjalankan tugas dengan lancar. Robbins (2008) juga menjelaskan bahwa pola atau gaya kepemimpinan tertentu dapat diterima apabila pemimpin mampu membentuk persepsi positif bawahan terhadap pemimpin tersebut.

Salah satu cara agar membentuk persepsi yang positif adalah dengan melibatkan satpam dalam menentukan aturan terkait dengan keamanan, mendengarkan dan melaksanakan usulan satpam berupa penambahan personil satpam. Hal tersebut sejalan dengan salah satu pernyataan satpam. Karena hal tersebut akan menimbulkan perasaan yang baik, selain itu hubungan dengan satpam harus diperbaiki dengan baik dan saling membackup tugas agar tercipta lingkungan kampus yang tertib dan aman.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mencoba untuk meneliti terkait dengan hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada satpam di universitas X. Dimana peneliti menarik hipotesis bahwa terjadi hubungan yang positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada satpam di Universitas X

Penelitian ini didasari oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijayanti & Prihatsanti (2014) yang berjudul Hubungan Antara Persepsi Gaya

Kepemimpinan Melayani Pimpinan Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik Pusdik BINMAS POLRI Banyubiru. Dari hasil penelitian tersebut terdapat hubungan negatif antara persepsi gaya kepemimpinan melayani terhadap stres kerja pada tenaga pendidik, dengan hasil analisis sederhana diperoleh $r_{xy} = -0,783$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) persepsi terhadap gaya kepemimpinan memberikan sumbangan efektif sebesar 60,5% oleh karena itu peneliti mencoba untuk melakukan penelitian ulang terkait stres kerja yang dipengaruhi oleh persepsi gaya kepemimpinan dengan mengganti subjek yaitu satpam.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada satpam di Universitas X ?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada satpam di Universitas X.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan khasanah keilmuan mengenai ilmu psikologi umumnya dalam psikologi industri terkait tentang stres kerja

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi satpam saat ini seperti:

- a. Mampu memberikan persepsi yang positif terhadap satpam di Universitas X.
- b. Mengurangi stres kerja satpam dengan mempengaruhi persepsi satpam di Universitas X.