

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah lembaga eksekutif dalam hal keamanan negara di seluruh wilayah negara Republik Indonesia. Polri memiliki peran untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Organisasi Polri diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Menurut pengalaman peneliti, di dalam organisasi Polri terbagi menjadi beberapa satuan kerja, salah satunya adalah satuan Samapta atau dulu yang dikenal sebagai satuan Sabhara yang berarti keadaan siap siaga, siap sedia dan waspada. Bhayangkara adalah pengawal atau penjaga kerajaan yang mempunyai tugas pokok yaitu memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, mencegah dan menangkal segala bentuk gangguan baik berupa kejahatan maupun pelanggaran serta gangguan ketertiban lainnya. Satuan Samapta memiliki fungsi teknis operasional Polri yang mengemban tugas utama yang bersifat preventif/pencegahan. Dengan tugas pokok yaitu memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, meniadakan unsur kesempatan atau peluang bagi anggota masyarakat yang berniat melakukan pelanggaran hukum,

melaksanakan tindakan represif tahap awal serta bentuk gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas), melaksanakan penegakan hukum terbatas (Gakkumtas), pemberdayaan dukungan satwa, melaksanakan SAR (*Search And Rescue*).

Direktorat Samapta terdiri dari beberapa bagian, yaitu Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin), Bagian Pembinaan Operasional (Bagbinopsnal), Subdirektorat Penugasan Umum (Subditgasum), Subdirektorat Pengendalian Massa (Subditdalmas) dan Unit Satwa. Masing-masing sub bagian kerja memiliki tugas yang berbeda-beda. Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin) mempunyai fungsi penyusunan rencana kerja dan anggaran, pengelolaan dan pembinaan manajemen personel dan logistik, administrasi dan ketatausahaan, serta pengelolaan keuangan. Bagian Pembinaan Operasional (Bagbinopsnal) mempunyai fungsi pembinaan manajemen operasional dan latihan, penyelenggaraan Anev, monitoring, supervisi, sosialisasi, asistensi, pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi. Subdirektorat Penugasan Umum (Subditgasum) mempunyai fungsi pelaksanaan kegiatan Turjawali dan pengamanan kegiatan masyarakat/pemerintahan serta bantuan SAR. Subdirektorat Pengendalian Massa (Subditdalmas) mempunyai fungsi pelaksanaan kegiatan pengendalian massa, unjuk rasa, dan negosiasi, penegakan hukum terbatas, tindak pidana ringan dan TPTKP. Unit Satwa mempunyai fungsi Pemeliharaan, pelatihan dan penggunaan Polisi satwa dalam mendukung pelaksanaan tugas pemeliharaan keamanan dan ketertiban (<https://jateng.polri.go.id/>).

Menurut Waters dan Ussery (2007) seorang polisi diharapkan mempunyai kesiapan terhadap tantangan dalam pekerjaan serta tahan akan tekanan baik dari lingkungan pekerjaannya maupun di luar pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan keadaan bahwa anggota Polri selain harus menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, mereka juga harus tetap mengontrol emosi mereka sekalipun pada kondisi di bawah tekanan.

Menurut Satria (2015), menyebutkan bahwa jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2015 sekitar 255 juta jiwa, sedangkan jumlah polisi sekitar 420.000 orang, jadi rasio jumlah polisi dan penduduk Indonesia adalah 1:607, masih jauh dari standar aman *United Nations* (PBB) yaitu 1:400. Adrianus dalam Aditama (2003) menyebutkan bahwa salah satu asumsi munculnya kinerja polisi yang mengecewakan disebabkan *burnout* yang timbul di kalangan anggota polisi.

Seorang polisi harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam setiap melaksanakan tugas. Banyaknya tuntutan seperti di atas dapat menimbulkan dampak pada anggota polisi, salah satunya yang mungkin muncul adalah kecenderungan *burnout* pada individu. Keadaan *burnout* dapat terjadi pada siapa saja, terutama individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat (Kreitner & Kinicki, 2006). Menurut Lubis (2009) *burnout* sendiri adalah suatu keadaan menurunnya produktifitas seseorang di tempat kerja karena stres kerja yang terus menerus. Apabila *burnout* tidak segera ditangani maka akan berdampak kepada kinerja anggota polisi yang kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal itu tentu

berdampak juga pada institusi Polri yang akan mendapatkan penilaian kurang baik dari masyarakat.

Salah satu contoh kegiatan yang dilakukan polisi khususnya anggota Direktorat Samapta Polda DIY yaitu pengamanan unjuk rasa UU Cipta Kerja di Yogyakarta pada 8 Oktober 2020. Kegiatan unjuk rasa berjalan dengan tidak tertib mengakibatkan beberapa fasilitas umum di Malioboro rusak dan kendaraan-kendaraan dinas kepolisian juga ikut dirusak. Tak hanya itu, bahkan ada beberapa anggota yang terluka karena terkena lemparan batu. Selain itu, ketika kegiatan pengamanan selesai, anggota tetap diperintah *standby* sampai pagi. Hal tersebut menyebabkan anggota kelelahan karena jam kerja dan beban tugas yang berlebih.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan mewawancarai beberapa anggota polisi Direktorat Samapta diketahui bahwa sebagai anggota polisi merasa mengalami burnout karena stres dan beban kerja yang tinggi. Anggota polisi menyatakan bahwa yang bersangkutan sering terpapar situasi yang membahayakan, menuntut performa tinggi, dan membutuhkan tindakan cepat dan tepat. Sebagai anggota Polisi, individu memiliki jadwal yang padat dan beban kerja yang tinggi, termasuk tugas-tugas yang memakan waktu dan energi, seperti patroli, investigasi, dan pengamanan acara-acara besar. Sebagian menyatakan bahwa polisi sering mengalami stres dan trauma akibat situasi yang membahayakan, seperti penangkapan tersangka, kecelakaan, dan kekerasan. Kondisi ini stres, tekanan, dan beban mental yang berlebihan yang dialami polisi ini menyebabkan kelelahan psikologis. Hal ini dapat berdampak kinerja polisi dengan menurunkan konsentrasi, menurunkan motivasi, dan mengurangi produktivitas. Petugas polisi Samapta ada

yang memiliki jam kerja shift 12 jam, dan ada juga yang ditugaskan untuk *standby* di markas komando selama 24 jam. Bahkan setelah bekerja selama 24 jam tidak bisa langsung beristirahat karena ada panggilan tugas lain yang harus dilaksanakan. Akibat aktivitas fisik yang berlebihan dan kurang tidur yang dialami, petugas polisi Samapta sering mengalami keluhan kesehatan, seperti kram, sakit kepala, dan tidak punya energi. Hal ini tentu akan memperlambat reaksi dan mengurangi daya tahan tubuh mempengaruhi kinerja polisi. Tidak sedikit anggota polisi yang mengeluhkan sangat terbebani oleh tugas, sehingga merasa sangat stres, malas berangkat, dan, sering marah-marah sendiri.

Gold (2005) menggambar *burnout* ibarat sebuah gedung yang pada mulanya berdiri megah dengan berbagai aktivitas di dalamnya, setelah terbakar habis (*burned-out*) yang tampak hanyalah kerangka luarnya saja. Demikian juga, bagi seseorang yang terkena *burnout*, dari luar segalanya masih nampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah, ibarat gedung yang habis terbakar. Jadi, jika *burnout* yang tidak segera ditangani dapat menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap individu. Beberapa yang menjadi dampak dari *burnout* yaitu terjadinya depresi dan masalah kesehatan mental lainnya. Menurut studi yang dilakukan Shirom, Melamed, & Toker, (2011), individu yang mengalami *burnout* memiliki risiko lebih tinggi untuk menderita depresi dibandingkan dengan mereka yang tidak mengalami *burnout*. Misalnya, menurut studi yang dilakukan Schaufeli, Taris, & Bakker, (2013), *burnout* dapat menimbulkan masalah kesehatan fisik. Individu yang mengalami *burnout* memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami masalah kesehatan fisik, seperti sakit kepala dan masalah tulang belakang. Menurut Maslach

& Leiter (2008), *burnout* dapat mempengaruhi kinerja dengan cara mempengaruhi tingkat motivasi, konsentrasi, dan antusiasme terhadap pekerjaan.

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) *burnout* dapat dikategorikan menjadi tiga dimensi antara lain, kelelahan emosi (*Emotional Exhausted*); depersonalisasi (*Depersonalization*), dan penurunan prestasi pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*). Faktor-faktor yang menyebabkan *burnout* dapat dikategorikan menjadi 2, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Ahola (2007) faktor internal penyebab *burnout* berhubungan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, kepribadian dan sikap terhadap pekerjaan. Sedangkan faktor eksternal penyebab *burnout* antara lain kelebihan beban kerja, konflik peran, dukungan sosial, kondisi tempat kerja, manajemen perusahaan dan karakteristik pekerjaan. Casserly & Megginson (2009) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout* adalah beban kerja, Spector (2017) juga menyebutkan bahwa beban kerja yang berat adalah faktor yang dapat memengaruhi terjadinya *burnout*. Menurut Lee dan Ashforth (1996), ada beberapa faktor yang menyebabkan *burnout* salah satunya beban kerja yaitu apabila seorang karyawan menanggung banyak pekerjaan dalam waktu relatif singkat, maka dapat membuat karyawan tertekan dan akan menyebabkan *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP Sanglah, menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout syndrome*. Penelitian Kusumawati & Istiqomahi (2021) juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout syndrome* pada perawat di ruang RPD RSD Blambangan

Banyuwangi. Selain itu ada juga penelitian dari Mahirah (2018) tentang hubungan beban kerja dengan *burnout* pada anggota polisi fungsi reserse di Polres Lima Puluh Kota. Penelitian ini menjelaskan bagaimana hubungan *burnout* dan beban kerja pada polisi fungsi reserse di Polres Lima Puluh Kota. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout*. Artinya, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi *burnout* pada anggota polisi fungsi reserse di Polres Lima Puluh Kota. Penelitian Yovianti (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada dimensi kelelahan emosional, serta terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada dimensi depersonalisasi pada perawat rumah sakit swasta. Selain itu, terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara persepsi beban kerja dengan *burnout* pada dimensi rendahnya tingkat prestasi pada perawat rumah sakit swasta.

Berdasarkan dari hasil studi pendahuluan di atas, didapatkan bahwa polisi yang bertugas di Direktorat Samapta mengalami berbagai gejala *burnout*, yang disebabkan karena suatu tugas yang dibebankan. Disamping itu, studi terdahulu pernah dilakukan oleh beberapa peneliti yang berkaitan dengan beban kerja dan *burnout*. Hal inilah yang menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada anggota Direktorat Samapta Polda DIY. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan rumusan permasalahan apakah ada hubungan beban kerja dengan *burnout* di Direktorat Samapta Polda DIY?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan *burnout* anggota Direktorat Samapta Polda DIY

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini untuk menambah kajian teoretis psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara beban kerja dengan *burnout* anggota Direktorat Samapta Polda DIY.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan tentang cara mengatasi *burnout* yang disebabkan oleh beban kerja.

b. Bagi subjek

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang cara mengatasi *burnout* yang disebabkan oleh beban kerja.

c. Bagi instansi

Sebagai informasi kepada Direktorat Samapta Polda DIY tentang pentingnya mengatasi permasalahan *burnout* pada anggota sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi institusi Polri.