

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat (Tasaripa, 2013). Tugas dan fungsi polisi sangat dibutuhkan untuk menjaga stabilitas suatu negara, dan dalam beberapa tahun terakhir memang terlihat begitu kerasnya kinerja polisi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang banyak.

Asisten Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa kepolisian sedang mengalami suatu kondisi perbandingan antara polisi purna tugas dan rekrutan baru tidak sebanding dengan jumlah penduduk yang kian bertambah banyak. Perbandingan polisi dengan penduduk di Indonesia 1:750, padahal idealnya adalah 1:350 (Movanita, 2017).

Pada tahun 2017, Markas Polisi Daerah Bali mengirimkan tim psikologi untuk memeriksa kesehatan psikologi para anggotanya, dari hasil pemeriksaan menunjukkan Satuan Reskrim, Lantas, dan Sabhara memiliki potensi stress yang cukup tinggi. Satuan Reskrim dan Lantas memiliki tingkat stres tinggi karena menangani kasus, prosedur dan jam kerja berlebih hingga 60 jam per minggu (Saut, 2017).

Peneliti melakukan wawancara dengan seorang polisi wanita yang bertugas di Kepolisian Resor Kota Besar Semarang unit Sabhara dan memperoleh beberapa tanggapan mengenai stres dan beban kerja seorang polisi. Saudara X berpendapat bahwa polisi adalah tugas yang cukup menantang

karena dibutuhkan respon yang cepat dalam kondisi apapun meskipun diluar jam kerja. Selain itu, tugas sampingan yang mendadak diluar pekerjaan utama menjadi hal yang harus dikoordinasikan bersama dengan rekan kerja sehingga semua pekerjaan selesai dengan rapi.

Saudara X juga terjun langsung dalam menangani demonstrasi mahasiswa yang menolak revisi rancangan undang-undang di depan gedung Balaikota Semarang pada tanggal 30 September 2019. Menurut beliau, menghadapi ribuan demonstran membutuhkan fokus dan konsentrasi yang lebih sehingga dapat menangani tingkat eskalasi konflik sesuai prosedur yang berlaku. Saudara X mengatakan bahwa ada rasa cemas saat bertugas apalagi setelah kejadian polisi terbakar saat mengawal demonstrasi di Cianjur.

Beban kerja yang berlebihan, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan jabatan merupakan faktor penyebab kelelahan emosional yang merupakan salah satu ciri dari *burnout* (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Ada berbagai gejala yang muncul untuk memanifestasikan *burnout*, contohnya gejala fisik, mental, sosial, perilaku, dan sikap (Schaufeli dan Buunk, 1996). Menurut Muchinsky, *burnout* dapat dialami oleh karyawan yang berasal dari berbagai bidang bila memang mendapat tekanan yang berlebihan dan menguras energi sehingga mengalami frustrasi yang berkelanjutan, kecenderungan *burnout* biasanya dialami oleh karyawan dalam bidang *human service* seperti perawat, guru, konselor, dan petugas kepolisian (Widjaja et al., 2016).

Istilah *burnout* pertama kali muncul di Amerika Serikat pada tahun 1970-an yang diinisiasi oleh Freudenberger, seorang psikiater yang bekerja di agen perawatan kesehatan alternatif, dan oleh Maslach, seorang psikolog sosial yang sedang mempelajari emosi di tempat kerja (Maslach, dkk, 2001). Menurut

Maslach, dkk (2001) *burnout* adalah respon berkepanjangan terhadap stres emosional dan interpersonal kronis pada pekerjaan, dan didefinisikan oleh tiga dimensi kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan.

Pada tahun 2013, terjadi penyerangan oleh 50 anggota Brigade Mobil Polda Jateng kepada Markas Sabhara Polda Jateng yang dipicu oleh pesan di *Blackberry Messenger* sehingga menyebabkan beberapa anggota luka-luka (Prianggoro, 2013). Penyerangan tersebut dilakukan oleh personel muda yang bekerja di Satuan Brimob Polda Jateng. Peneliti memasukan berita ini karena ada indikasi *burnout* yang disebabkan oleh faktor karakteristik demografi. Kasus diatas didukung oleh hasil penelitian Maslach, dkk (2001) yang mengemukakan bahwa karyawan muda yang berusia dibawah 30 tahun sering mengalami *burnout*. Terjadi kasus baru pada September 2018 di Sulawesi Tenggara yang menyebabkan seorang bintanga polisi satuan Sabhara tewas dianiaya seniornya sendiri karena motif cemburu, penganiayaan berlangsung di Barak Dalmas. Senior korban (pelaku) cemburu dan dendam karena istri pelaku pernah diajak makan bersama oleh korban (Fua, 2018). Menurut Schaufeli dan Buunk (1996) tingkat kontrol diri yang rendah merupakan salah satu faktor munculnya *burnout*, sehingga menyebabkan kelelahan emosional dan dendam.

Penelitian yang dilakukan Burke (1989) terhadap 522 anggota kepolisian Kanada menunjukkan bahwa polisi dengan tahap karir menengah atau masa kerja 6-15 tahun mengalami kondisi kerja yang negatif, stres berat, rendahnya kepuasan kerja dan tingkat *burnout* yang tinggi. Burke (1989) menjelaskan kondisi tersebut dipengaruhi oleh konflik antar pekerja dan masalah keluarga.

Ada dua faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* pada seseorang, yaitu situasi kerja (*work situation*) dan individual (Maslach dkk, 2001). Faktor

situasi kerja terdiri dari karakteristik pekerjaan (*job characteristic*), karakteristik jabatan (*occupational characteristic*), dan karakteristik organisasi (*organizational characteristic*). Sedangkan faktor individual terdiri dari karakteristik demografi, kondisi personal, dan sikap kerja (*job attitude*) (Maslach dkk, 2001). Burke, Koyuncu, & Fiksenbaum (2011) melakukan penelitian pada perawat dengan hasil tingkat *burnout* yang tinggi ditandai dari penurunan hasil kerja, merasa kurang dukungan organisasi, rasa takut serta rendahnya *psychological well-being*.

Kareaga (2009) mengatakan bahwa *psychological well-being* dan *burnout* saling berhubungan negatif. Selain itu, *burnout* secara signifikan dapat menimbulkan konsekuensi negatif diberbagai hal seperti fisik, psikologis, sosial, profesionalitas, dan keluarga, sedangkan *psychological well-being* dapat mengurangi konsekuensi negatif ini.

Menurut Ryff & Keyes (1995) individu dikatakan mempunyai kondisi *psychological well-being* yang baik adalah seseorang yang mampu menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, dapat menerima diri apa adanya, mampu menghadapi tekanan sosial, dapat mengontrol lingkungan eksternal, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan potensi diri secara berkelanjutan dan memiliki arti hidup. Sebaliknya, *psychological well-being* yang buruk akan berdampak pada munculnya *burnout* yang ditandai dengan adanya perasaan depresi, cepat marah, penurunan harga diri, rasa cemas yang berlebihan dan ketidakberdayaan.

Menurut Ryff dan Keyes (1995), *psychological well-being* adalah kondisi dimana individu dapat menentukan arah dan tujuan hidup sehingga dapat terlepas dari masalah mental, memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan potensi diri, dapat menjalin hubungan yang baik dengan orang lain, serta

mempunyai pemaknaan tinggi terhadap hidup. *Psychological well-being* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif (Ryff, 2005).

Penelitian hubungan *psychological well-being* dan *burnout* pada polisi ini penting dilakukan karena peneliti ingin membantu kepolisian mengetahui kondisi *psychological-wellbeing* anggota karena kondisi psikologis yang baik dapat mengurangi potensi *burnout*. *Psychological well-being* yang rendah dan *burnout* dapat berdampak negatif seperti penurunan kualitas pelayanan masyarakat dan melakukan tindakan diluar protokol tetap. Maka dari itu tingkat *burnout* harus diketahui dan diantisipasi sehingga para anggota polisi dapat menjalankan tugas dengan baik dan senantiasa membangun citra yang positif sebagai pelayan masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara *psychological well-being* dan *burnout* pada polisi?

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Psychological well-being* dengan *Burnout* pada polisi.

## **1.3. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dilakukan agar mampu memberikan informasi tambahan tentang *psychological well-being* dengan *burnout* pada polisi, serta mampu memberikan manfaat bagi perkembangan teori psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi polisi, pekerja pelayanan masyarakat, masyarakat, dan mahasiswa tentang *psychological well-being* dengan *burnout* pada polisi sehingga dapat bekerja dengan maksimal.

