

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah lembaga eksekutif dalam hal keamanan negara di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Polri memiliki peran untuk mewujudkan keamanan dalam negeri Indonesia 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. Demikian pada prinsipnya pengaturan ketentuan Pasal 2, Pasal 4, dan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2 (UU Kepolisian).

Samapta Bhayangkara (Samapta) merupakan unsur pelaksanaan tugas Polri di tingkat Polda berada dibawah Kapolda. Samapta bertugas melaksanakan empat kegiatan yakni pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli (Turjawali), pengendalian massa (Dalmas). *Search And Rescue* (SAR), serta bantuan satwa (k-9). Tugas pokok samapta adalah melaksanakan fungsi kepolisian tugas preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan Kamtibmas dengan kegiatan penjagaan, pengawalan dan patrol sasaran pokoknya yakni, 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 kamtibmas, melaksanakan penegakan hukum terbatas (Gakkumtas) seperti tipiring dan penegakan Perda, pemberdayaan dukungan satwa dalam tugas opsional Kepolisian dan melaksanakan *Search and Resque* (SAR) terbatas berdasarkan Perkap Nomor 23 Tahun 2010 Pasal 55.

Fungsi Samapta dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memegang peran penting sebagai ujung tombak dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Personel Samapta bertanggung jawab untuk melakukan patroli, pengendalian massa, penanganan situasi darurat, serta tugas preventif lainnya yang mendukung stabilitas keamanan di masyarakat. Dalam praktiknya, personel Samapta sering dihadapkan pada berbagai tantangan dan permasalahan, baik yang berasal dari sifat tugasnya maupun kondisi lingkungan kerjanya. Tugas-tugas personel fungsi Samapta menuntut kesiapan fisik, mental, dan emosional yang tinggi. Mereka seringkali

beroperasi dalam kondisi yang tidak menentu, seperti menghadapi konflik sosial, kerusuhan massa, bencana alam, dan situasi lainnya yang dapat mengancam keselamatan.

Namun kenyataannya, masih banyak keluhan yang terdengar terhadap kondisi penyediaan pelayanan yang dilakukan oleh Samapta Polri sehingga banyak sekali anggota Polri yang mengeluh seperti beban tugas yang ditanggung semakin besar, harus memenuhi ekspektasi dari masyarakat dan jam kerja yang semakin padat. Hal ini juga berdampak pada kelelahan fisik dan psikologis pada anggota Polri (<https://doi.org/10.37858/publisitas.v9i2.321>)

Banyaknya tuntutan dari masyarakat yang diterima dan berbagai tugas yang diembankan oleh atasan kepada anggota Polri mengakibatkan kelelahan fisik dan psikologis tidak dapat dihindari akhirnya mempengaruhi kesehatan mental anggota Polri, sehingga jika hal ini dibiarkan berlarut-larut akan berdampak pada hasil kerja dan kesehatan mental. Seperti contoh kasus dibawah ini:

Seorang Brigadir bernama Petrus Bakus yang membunuh dan memutilasi kedua anaknya. Perbuatan ini diduga karena berbagai tekanan yang dialaminya. Dimana ia stres karna beban kerja yang dialaminya juga karena faktor ekonomi yang kurang memadai. Hal ini juga terjadi karena beban pekerjaan yang menuntut harus siaga 24 jam untuk melayani masyarakat yang terus bertambah dan waktu istirahat yang kurang memadai sehingga menyebabkan kelelahan secara fisik dan mental. Sementara itu, gaji juga terbatas untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Oleh karena itu, para polisi diminta memerhatikan gejala gangguan kejiwaan dan perubahan perilaku antar sesama rekannya.

(<https://nasional.kompas.com/read/2016/03/15/07113131/Polisi.Rawan.Stres.karena.Beban.Tugas.dan.Tekanan.Ekonomi>)

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa Anggota polri yang bertugas di Kepolisian Daerah Sumatera Utara, mereka menjelaskan bahwa beban kerja, jam kerja yang berlebihan, tuntutan dari masyarakat yang mengharuskan anggota Polri untuk selalu siap siaga hal membuat mereka menjadi stres dan merasa tertekan. Kondisi ini jika terus dibiarkan berlarut-larut akan berdampak pada kesehatan mental (kelelahan fisik dan mental) yang semakin meningkat dikalangan anggota Polri.

Dari uraian kasus di atas dan hasil observasi wawancara yang dilakukan oleh peneliti, *workload* terjadi karena berbagai faktor yang saling mempengaruhi, baik dalam konteks individu maupun organisasi. Salah satu penyebab utamanya adalah jumlah tugas yang terlalu banyak, yang

harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas atau terus menerus meningkat tanpa adanya pengurangan. Tuntutan waktu yang ketat juga dapat meningkatkan beban kerja, terutama ketika tenggat waktu yang diberikan tidak realistik.

Menurut Schulutz dan Schulutz (dalam Prijayanti, 2015) *burnout* adalah hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stres tinggi di tempat kerja. Maslach (2017) mendefinisikan *burnout* sebagai gejala psikologis yang meliputi perasaan, perilaku, motivasi, ekspektasi dan pengalaman negatif individu yang lebih menekankan pada masalah, distress, ketidaknyamanan, disfungsi, dan konsekuensi negatif. *Burnout* terdiri atas tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, *personal accomplishment*; (1) *Emotional exhaustion*, Kelelahan emosional terjadi ketika emosional individu terkuras habis karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang menyebabkan munculnya perasaan frustasi, sedih, tidak berdaya, apatis terhadap pekerjaan dan individu menjadi mudah tersinggung dan marah tanpa sebab yang jelas; (2) *Depersonalization*, Depersonalisasi adalah proses upaya untuk mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu dalam mengatasi kelelahan emosional yang dialaminya; dan (3) *Personal accomplishment*, Merupakan penurunan pencapaian prestasi atau kinerja individu yang ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Burnout* adalah *workload*. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Kurniawan, (2022), terhadap Pegawai *Aviation Security* di Bandara Internasional Minangkabau. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara *workload* dengan *Burnout* pada pegawai *Aviation Security*. Artinya jika Beban Kerja tinggi, maka *Burnout* pada pegawai *Aviation Security* juga akan tinggi, sebaliknya jika *workload* rendah, maka *Burnout* pada pegawai *Aviation Security* juga akan semakin rendah.

Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2011) mengemukakan bahwa *workload* adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Kemampuan kerja setiap manusia bersifat mental dan fisik sehingga setiap individu memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut de Waard (1996) bahwa *workload* merupakan “*a demand placed upon humans*” yang berarti adanya tuntutan yang diberikan kepada manusia. Selain itu *workload* juga berarti “*the result of reaction to demand; it is the proportion of the capacity that is allocated for task performance*”. Artinya, *workload* merupakan ukuran atau proporsi kapasitas yang dimiliki

manusia untuk memenuhi tuntutan sehingga menghasilkan reaksi berupa performance tertentu.

Aspek-aspek *workload* yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2021) terbagi menjadi 3 (tiga) diantaranya: (1) Beban Kerja Fisik, Beban kerja fisik merupakan perhitungan beban kerja yang didasari oleh kriteria fisik manusia seperti denyut jantung, pernafasan dan alat fungsi indra; (2) Beban Kerja psikis, Beban kerja psikis merupakan perhitungan beban kerja melalui pertimbangan aspek mental pegawai yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja; (3) Pemanfaatan waktu Beban kerja, Pemanfaatan waktu beban kerja dipandang melalui aspek pemanfaatan waktu merupakan bagaimana pegawai memanfaatkan waktu dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Anandani dan Rahmasari, (2023), menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *workload* dengan *burnout*. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,677 ($r=0,677$) dengan nilai signifikansi sebesar $p=0,000$ ($p<0,05$) yang diartikan bahwa hubungan antara *workload* dengan *burnout* memiliki hubungan yang searah. Hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah Adanya hubungan positif dan signifikan antara *burnout* dengan *workload*. Diasumsikan bahwa semakin tinggi *burnout* maka *workload* juga semakin tinggi. Sebaliknya, jika semakin rendah *burnout* pada pegawai maka semakin rendah juga *workload* yang terjadi pada pegawai. Penelitian yang sama juga diteliti oleh Rahayu dan Kurniawan tentang Hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pegawai *Aviation Security* di Bandara Internasional Minangkabau terdapat hubungan dengan arah positif yang memiliki korelasi 0,473 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $p=0,001$ yang artinya jika beban kerja tinggi, maka *Burnout* pada pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau juga akan tinggi, sebaliknya jika beban kerja rendah, maka *Burnout* pada pegawai *Aviation Security* Bandara Internasional Minangkabau juga akan semakin rendah.

Berdasarkan penjelasan tentang contoh kasus dan pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap *burnout*. Oleh karena itu, hal ini menarik perhatian bagi peneliti untuk mengangkat judul yang bertema “**Hubungan antara workload dengan burnout pada personel Ditsamapta Polda Sumut**”. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “*Apakah terdapat hubungan antara workload dengan burnout pada personel Ditsamapta Polda Sumut?*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workload* dengan *burnout* pada personel Ditsamapta Polda Sumut. Penelitian ini memiliki 2 (dua) manfaat, yaitu manfaat teoritis

dan manfaat praktis. Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih referensi pada pengembangan ilmu Psikologi pada umumnya dan Psikologi Industri dan Organisasi pada khususnya. Penelitian ini memiliki manfaat praktis bagi personel Ditsamapta yaitu penelitian ini diharapkan dapat membantu mengidentifikasi faktor yang menyebabkan *burnout* di kalangan personel Ditsamapta, yang sering kali bekerja dalam manajemen dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental anggota. Bagi polda sumut, Penelitian ini diharapkan dapat membantu Polda Sumut untuk mengurangi stres dan kelelahan baik secara fisik dan mental para personel Ditsamapta agar terciptanya keseimbangan beban kerja yang lebih baik bagi personel Ditsamapta Polda Sumut.