

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepolisian Republik Indonesia merupakan salah satu institusi penegak hukum yang bertugas mewujudkan pelayanan keamanan yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap, serta terjalinnya sinergi polisional yang proaktif (Polri, 2022). Sebagai upaya dalam mewujudkan visi dan misi Kepolisian Republik Indonesia, maka seorang anggota polisi harus mampu memenuhi karakteristik sesuai dengan tantangan dalam pekerjaan mereka yaitu untuk selalu siap serta tahan terhadap tekanan baik dari lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Waters dan Ussery (2014) bahwa pada waktu yang bersamaan polisi harus menjaga keamanan masyarakat dan menginvestigasi kejahatan, dan juga harus tetap berhati-hati akan kemungkinan yang mengancam keselamatan diri mereka sendiri sehingga mereka juga harus tetap mengontrol emosi serta membentengi diri mereka sekalipun dalam kondisi di bawah tekanan.

Polda dalam melaksanakan tugas pokok khususnya dalam hal pelaksanaan penyidikan dan penyelidikan dibantu oleh subbagian pelaksana tugas pokok yaitu Direktorat Reserse Kriminal Umum dan Direktorat Reserse Kriminal Khusus. Direktorat Reserse Kriminal menangani kasus-kasus yang memiliki efek besar seperti kasus yang menjadi perhatian publik, kasus yang memiliki wilayah hukum lebih luas, kasus yang pengungkapannya susah dan kasus tindak pidana yang mencakup beberapa kota dan kabupaten (Undang-Undang Dasar nomor 2 tahun 2002). Setiap kasus tindak pidana tertentu memiliki waktu penyelesaian kasus selama tiga bulan, sedangkan kasus tindak pidana korupsi selama enam bulan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap penyidik menangani lebih dari satu kasus dengan waktu yang telah ditentukan berdasarkan jenis kasus.

Banyaknya tugas dan kasus yang harus ditangani membuat polisi reserse kriminal harus bekerja selama 24 jam saat menangani kasus yang seharusnya polisi reserse kriminal bekerja selama 8 jam, sehingga waktu kerja polisi reserse kriminal 16 jam lebih banyak dibandingkan dengan beberapa unit polisi lainnya. Berdasarkan wawancara informal terhadap anggota polisi yang bertugas di Direktorat Reserse Kriminal Umum pada Juli 2022, subjek diminta untuk mengungkapkan hal yang dirasakan saat bekerja sebagai polisi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa delapan dari sepuluh polisi menunjukkan adanya gejala *burnout*, seperti kelelahan emosional, adanya sikap negatif individu pada orang lain, sehingga individu menarik diri dari lingkungan pekerjaan, serta rendahnya penghargaan atas dirinya. Para anggota polisi tersebut mengeluhkan tentang pekerjaannya yang menguras fisik dan emosi. Para anggota polisi mengalami kelelahan emosional serta tidak mampu mengatur emosi di tempat kerjanya.

Selanjutnya, beberapa anggota polisi mengaku sering sekali merasa lemas dan tidak bersemangat ketika akan berangkat bekerja. Kemudian, tujuh dari sepuluh anggota polisi mengatakan bahwa dirinya tidak mampu menjalankan tugasnya secara maksimal di lapangan karena mengalami kelelahan tersebut.

Bekerja di Direktorat Reserse Kriminal Umum adalah hal yang menantang dengan tingkat kesulitan yang tergolong tinggi (Bripka IZ, 44 Tahun). Salah satu tugas polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum yang tidak kalah penting dengan unit-unit lain yaitu menangani kasus kriminalitas, mulai sebagai penyelidik dan penyidik kasus, penangkap pelaku kejahatan seperti kejahatan eksploitasi anak, sindikat begal, mafia tanah, sindikat pencurian motor, ormas/individu yang memecah belah NKRI, kejahatan *skimming* ATM, hingga memberikan perlindungan kepada korban kejahatan dengan risiko bahaya yang tinggi seperti ancaman kepada polisi itu sendiri, ancaman kepada pihak keluarga, baku tembak hingga gugur dalam bertugas (reskrimum.metro.polri.go.id).

Polda Metro Jaya membeberkan kinerja terkait situasi keamanan dan ketertiban masyarakat selama 2021 dan 2022. Untuk hasilnya, angka kejahatan menurun dengan penyelesaian kasus meningkat sampai dengan 100 persen. Polda Metro Jaya menyelesaikan 30.870 kasus kejahatan sepanjang tahun 2021 atau naik 102 persen. Untuk tren kejahatan mengalami penurunan yaitu pada tahun 2020 sebanyak 30.324 kasus, sedangkan tahun 2021 sekitar 30.124 kasus atau turun 1 persen. Artinya semua kasus yang masuk ke Polda Metro Jaya ditindaklanjuti dengan maksimal (metro.sindonews.com). Dibalik kesuksesan penanganan kasus tersebut menurut (Aipda R, 47 Tahun) terdapat kesulitan dalam mengungkap sindikat-sindikat penjahat yang membuat polisi harus bekerja lebih ekstra dan lebih lama untuk melakukan penyelidikan hingga mengakibatkan menurunnya kesehatan karena waktu istirahat yang sangat minim, berkurangnya waktu untuk berkumpul bersama keluarga, hingga terancamnya nyawa pribadi sehingga semua hal ini mengakibatkan kelelahan secara fisik maupun emosional (Dalam wawancara, April 2022).

Selain itu, anggota polisi yang bekerja di Direktorat Reserse Kriminal Umum sangat rentan terhadap *burnout* dikarenakan faktor-faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri. Hal ini diperjelas dengan banyaknya kegiatan operasi penyelidikan dan penyidikan yang harus dilakukan oleh anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya dikarenakan meningkatnya kejahatan itu sendiri di DKI Jakarta selama empat tahun terakhir (reskrimum.metro.polri.go.id). Bertambahnya beban kerja seperti penyelidikan dadakan yang harus tiba-tiba datang ke tempat kejadian perkara dan adanya penyelidikan tambahan sedangkan kasus sebelumnya belum tuntas ini tentu memicu kondisi kelelahan yang berlarut-larut serta berkepanjangan pada anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya.

Hasil riset Mabes Polri menyebutkan 80% anggota polisi Reserse Kriminal mengalami stres akibat beban atau tekanan kerja. Gejala-gejala stres meliputi beberapa hal antara lain fisiologi, perilaku dan psikologi. Banyak sekali anggota polisi yang tidak bisa mengendalikan gejala stres tersebut sehingga berbuat hal-hal yang merugikan orang lain. Selain merugikan dirinya sendiri stres pada anggota polri dapat merugikan organisasi karena dapat menurunkan etos kerja seperti tidak hadir dalam melaksanakan tugas, berbuat pelanggaran/pidana, kerja malas-malasan, dll. Berdasarkan data yang dihimpun, Divisi Propam Mabes Polri menyatakan bahwa dampak dari stres akibat beban dan tekanan kerja serta faktor-faktor personal lainnya tercatat ada 1.694 kasus pelanggaran disiplin seperti meninggalkan tugas tanpa izin pimpinan, menghindari tanggung jawab dinas, mangkir dalam melaksanakan apel dan piket, serta konflik dengan sesama anggota polisi Reserse maupun dengan atasan. Konflik kerja ini dapat menimbulkan stres kerja bila tidak diatasi dengan baik

Kondisi stres yang berlarut-larut pada polisi sering menimbulkan *burnout* yang salah satu gejalanya adalah kelelahan emosional. Hal ini sejalan dengan pendapat Maslach (dalam Samsuddin, 2013) yang menyatakan stres yang berkelanjutan dapat memunculkan gejala yang dikenal sebagai *burnout*. Berdasarkan hasil wawancara juga ditemukan bahwa anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya kerap mengalami kelelahan fisik, mental, dan juga emosional dalam menjalankan tugas mereka yang memang terbilang berat dan berisiko serta terdapat banyak sekali rintangan dan kesulitan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Setiap anggota polisi dituntut untuk dapat menyikapi konflik dengan pekerjaannya supaya dapat merasa puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa meninggalkan pekerjaannya sebagai anggota polisi. Agar dapat memenuhi tuntutan tugas seperti itu diperlukan kondisi mental polisi yang sehat salah satunya adalah mampu menghadapi dan mengatasi tekanan-tekanan yang muncul sehingga terhindar dari kondisi stres dan *burnout*.

Burnout merupakan suatu kondisi yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi secara eksklusif dalam jangka waktu panjang yang mengakibatkan berkurangnya efisiensi kerja dan penurunan kapasitas kerja yang ditandai dengan berkurangnya motivasi, menurunnya produktivitas, dan kelelahan fisik secara bersamaan. Maslach dan Leiter (dalam Rizka, 2013) menyatakan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin yang mengakibatkan timbul rasa cemas, depresi atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Seorang anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya yang mengalami *burnout* tinggi akan merasa frustrasi dengan tugas-tugasnya yang overload, merasa cemas dan khawatir dengan tugas penanganan kasus yang

berisiko tinggi, merasa putus asa dengan pekerjaannya yang menguras energi fisik maupun emosi, serta menjadi tidak peduli dengan lingkungan sekitar akibat dari tugas-tugas rutin yang tidak mengenal waktu sehingga membuat anggota polisi tersebut memiliki *self-efficacy* yang rendah seperti tidak yakin akan kemampuan dirinya, merasa dirinya lemah dan mudah frustrasi dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya yang mengalami *burnout* rendah akan tetap optimis dan antusias dalam menjalankan tugasnya yang dinilai sangat menantang, tetap mengerahkan usahanya untuk berjuang menuntaskan setiap kasus yang ditargetkan oleh instansi serta tetap menjaga kerjasama dan harmonisasi dengan rekan kerjanya sehingga anggota polisi tersebut memiliki *self-efficacy* yang tinggi seperti semangat bekerja dan tetap antusias dalam menjalani pekerjaannya.

Self-efficacy dapat membantu polisi dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang ditemui, khususnya dalam pekerjaan sehingga dapat memperkecil stres bahkan dapat mencegah munculnya gejala-gejala dari *burnout*. *Self-efficacy* mencakup keyakinan diri yang menggambarkan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Keyakinan ini mempengaruhi seberapa banyak usaha yang diberikan oleh seorang individu dan berapa lama individu tersebut dapat bertahan dalam membuat iklim organisasi yang positif. Menurut Schwarzer dan Hallum (2008), *self-efficacy* merupakan faktor personal yang dapat melindungi diri dari pengalaman yang dapat menyebabkan stres dalam bekerja.

Self-efficacy menurut Bandura (dalam Alwisol, 2014) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau harapan seseorang mengenai kemampuan dalam dirinya untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Lebih lanjut Bandura (1997) mengemukakan tiga dimensi dari *self-efficacy*, yang pertama *magnitude*, yaitu kerumitan tugas yang diyakini mampu dilakukan oleh individu. Yang kedua *strength*, yaitu kekuatan dalam melakukan suatu kegiatan demi mencapai tujuan. Yang ketiga *generality*, berkaitan dengan bidang tugas, yaitu seberapa dalam individu mempunyai keyakinan dalam melaksanakan tugas-tugas pada banyak situasi atau pada situasi tertentu.

Seorang anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya yang memiliki *self-efficacy* tinggi, meyakini kemampuan dalam dirinya sehingga mengerahkan seluruh usahanya dengan keras untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dari yang ringan hingga yang penuh risiko dengan tuntas, yakin dengan sekuat tenaga untuk menjalankan tugas-tugas yang sesuai ditargetkan oleh pimpinan dan tidak menyerah dalam situasi apapun sehingga tetap yakin tidak ada rasa kekhawatiran yang berlebih dan putus asa dalam menangani kasus yang berisiko tinggi. *Self-efficacy* yang tinggi dapat membantu polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang ditemui, khususnya dalam pekerjaan sehingga cenderung mengalami *burnout* rendah seperti mereka tetap semangat bekerja, tidak mudah

lelah dan frustrasi serta tetap tenang menghadapi berbagai tuntutan kerja yang penuh risiko.

Sedangkan anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya yang memiliki *self-efficacy* rendah akan menilai suatu kegagalan dalam tugasnya sebagai akibat dari kurangnya kemampuan diri yang dimiliki untuk dapat melakukan dan memenuhi setiap tuntutan pekerjaan, sehingga anggota polisi tersebut kewalahan serta putus asa dalam menjalankan tugasnya. *Self-efficacy* rendah membuat anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya cenderung tidak yakin dengan kemampuannya dan mudah putus asa dalam melaksanakan setiap pekerjaannya sehingga mengalami *burnout* yang tinggi seperti merasa lelah di penghujung hari kerja, merasa kehabisan tenaga setelah seharian bekerja, tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas dan merasa terbebani Ketika mendapatkan tugas tambahan.. Hal ini sejalan dengan pendapat Elias, Noordin, dan Mahyudin (2010) bahwa jika individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka individu akan memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi tuntutan yang diberikan oleh lingkungan, sehingga individu tersebut mampu untuk bertahan dalam berbagai situasi yang menekan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dinilai bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi kemungkinan besar terhindar dari *burnout* karena individu tersebut memiliki keyakinan yang kuat, dapat mengontrol emosi dalam berbagai situasi, serta mampu memilih strategi yang tepat dalam pemecahan masalah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putranto (2021) yang berjudul "Hubungan *Self-efficacy* Dengan *Burnout* Dalam Bekerja Pada Polisi Sabhara Polda Jabar" yang menyatakan bahwa *self-efficacy* mampu memberikan hubungan negatif yang cukup dan signifikan dengan tingkat *burnout* pada anggota polisi Sabhara Polda Jabar. Dalam penelitian (Peng et al., 2016) menyimpulkan bahwa *self-efficacy*, locus of control, dan self-esteem berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja (*job burnout*).

Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan *self-efficacy* dengan *burnout* anggota Polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* dalam bekerja pada anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya?
2. Bagaimana gambaran tinggi rendah *self-efficacy* dan *burnout* pada anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya?

3. Bagaimana gambaran tingkat *self-efficacy* dan *burnout* pada anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya dengan data penunjang meliputi usia, tingkat pendidikan dan status pernikahan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui hubungan antara *Self-efficacy* dengan *Burnout* dalam bekerja pada anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya
2. Mengetahui gambaran tinggi rendah *self-efficacy* dan *burnout* pada anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya
3. Mengetahui gambaran tingkat *self-efficacy* dan *burnout* pada anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya dengan data penunjang meliputi usia, tingkat pendidikan dan status pernikahan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pembaca mengenai *Self-efficacy* dan *Burnout* dalam bekerja pada anggota polisi khususnya anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi studi yang mampu menjelaskan hubungan antara *Self-efficacy* dengan *Burnout* dalam bekerja pada anggota polisi Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Metro Jaya. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi pembaca terutama anggota polisi, penelitian ini diharapkan dapat membantu anggota polisi untuk mengetahui pentingnya keyakinan dan kemampuan yang dimiliki sebagai anggota polisi dan tingkatan *burnout* yang dialami sebagai anggota polisi sehingga dapat meningkatkan keyakinan akan kemampuan dirinya (*self-efficacy*) dan menyadari akan gejala *burnout* yang dialami sebagai anggota polisi.
- b. Bagi instansi kepolisian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk memperhatikan hal-hal yang dapat menimbulkan *burnout* sehingga dapat melakukan intervensi secara tepat dengan memberikan pelatihan terkait *self-efficacy* dalam upaya mencegah dan menanggulangi timbulnya *burnout* pada anggota polisi.