

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan bagian dari birokrasi pemerintahan yang berfungsi sebagai penegak hukum (*law enforcement*) dan pemelihara ketertiban umum (*order maintenance*). Polisi merupakan salah satu pilar penting, karena badan tersebut merupakan peranan sangat penting dalam mewujudkan janji-janji hukum menjadi kenyataan (Rahardjo dalam Putra, 2015). Dalam undang-undang Kepolisian Negara Republik Indonesia Tahun 2002 pasal 2 bahwa “Fungsi Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat”.

Petugas kepolisian adalah salah satu profesi yang hampir dikatakan oleh semua peneliti sebagai jenis pekerjaan yang sangat rawan stres (Ahmad dalam Hatta & Hasanuddin, 2014). Stres yang dialami oleh polisi dapat berasal dari stressor fisik, sosial, psikologis, politik dan ekonomi, juga dapat juga stressor kerja seperti beban kerja yang berlebihan, rendahnya gaji, minimnya sarana, lingkungan kerja yang kurang kondusif, resiko nyawa pada saat bertugas, rutinitas kerja dan sebagainya.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, aparat kepolisian sering berada dalam keadaan yang dilematis. Dalam satu sisi, mereka berperan sebagai pihak yang bertugas melayani dan melindungi masyarakat, namun pada sisi lain mereka sering berhadapan dengan massa, kelompok masyarakat, maupun individu yang bertindak agresif dan mengancam ketertiban.

Situasi konflik sebagaimana yang digambarkan di atas seringkali dialami para personil Samapta, khususnya pada satuan Dalmas (Pengendalian Massa). Saat menjalankan perannya di lapangan, petugas seringkali berada dalam situasi yang provokatif dan memancing emosional. Tekanan yang dirasakan petugas menimbulkan reaksi internal yang memicu kondisi stres dan kelelahan yang berlarut-larut serta berkepanjangan.

Dengan berbagai keterbatasan internal dan eksternal tersebut maka tidak mudah memunculkan peran polisi dalam bentuk ideal. Pengabdian untuk menjaga keamanan dan menegakkan ketertiban menyebabkan polisi pengendali massa setiap hari berada langsung di tengah-tengah masyarakat. Masyarakat dapat melihat dan memulai secara langsung gerak tindak polisi pengendali massa. Jika ada cacat atau celanya maka akan segera tampak, begitu pula jika berprestasi akan cepat diketahui.

Menurut Adrianus Meliala (Aditama dalam Hatta & Hasanuddin, 2014) salah satu asumsi munculnya penampilan kerja polisi yang mengecewakan disebabkan oleh *burnout* yang muncul pada kalangan

anggota polisi. Suatu kondisi stres yang berlarut-larutan pada polisi sering menimbulkan *burnout* yang salah satu gejalanya adalah kelelahan emosional. Hal ini sejalan dengan pendapat Maslach (Samsuddin dalam Maidasanti, 2018) yang menyatakan stres yang berkelanjutan dapat menimbulkan gejala yang dikenal sebagai *burnout*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap lima anggota Dit. Sabhara Polda Jatim juga ditemukan bahwa anggota polisi pengendali massa kerap mengalami kelelahan fisik, mental, dan juga emosional dalam menjalankan tugas mereka yang memang terbilang berat dan beresiko serta terdapat banyak sekali rintangan dan kesulitan dalam melakukan pekerjaan tersebut (wawancara pribadi, 30 April 2019). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Pines dan Arason (Samsuddin dalam Maidasanti, 2018) hal ini merupakan *burnout* dimana suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang dialami seseorang dari hari ke hari, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional.

*Burnout* merupakan suatu perasaan *overload* dari kelelahan fisik dan mental yang merupakan akumulasi dari stres sehari-hari (Santrock dalam Maidasanti, 2018). *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. *Burnout* menurut Change (dalam Khusniyah, 2014),

dipengaruhi delapan faktor, yaitu beban kerja (*Work Load*), perasaan terhadap kontrol (*Control*), terkait Imbalan (*Reward*), terasing dari komunitas (*Community*), tidak ada keadilan (*Fairness*), sistem nilai (*Value*), stres kerja, motivasi kerja.

Menurut Hapsari (2014) dalam penelitian Fredeunberger dan Richelson (1980); Schaufeli dan Enzman, (1998); dan Maslach, (2001) dibuktikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi timbulnya *burnout*, motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk menurunkan gejala *burnout*. Penelitian Hunter (dalam Hapsari, 2014) juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat, yakni bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh karyawan (Khusniyah, 2014). Begitu juga dalam (Limonu, 2013) menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat di IRD. RSUD Dr. M.M Dunda Limboto.

Berdasarkan uraian di atas dapat dinilai bahwa individu dengan motivasi kerja kemungkinan besar terhindar dari *burnout* karena individu tersebut memiliki motivasi kerja yang kuat sehingga dapat mengontrol emosi dalam berbagai situasi, serta mampu memilih strategi dalam pemecahan masalah. Hal ini pula yang diharapkan anggota polisi terutama yang bekerja di unit Dalmas, agar tercapai target-target di dalam pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan cukup tinggi.

Mengacu pada uraian di atas peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada anggota polisi pengendali massa (DALMAS) Polda Jatim.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah:

Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada anggota polisi pengendali massa (DALMAS) Polda Jatim?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Ingin menguji hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada anggota polisi pengendali massa Polda Jatim.
2. Ingin mengetahui tingkat motivasi kerja dengan *burnout* pada anggota polisi pengendali massa Polda Jatim.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

##### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah keilmuan dalam bidang psikologi khususnya organisasi dan industri, khususnya pada motivasi kerja dengan *burnout* anggota polisi pengendali massa.

##### **b. Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Penelitian memberikan informasi kepada subjek penelitian pentingnya hubungan motivasi kerja dengan *burnout* pada anggota polisi pengendali massa Polda Jatim.

###### **2. Bagi Instansi**

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan informasi pentingnya hubungan motivasi kerja dengan *burnout* pada anggota polisi pengendali massa Polda Jatim, sehingga pentingnya motivasi kerja sebagai bentuk untuk menurunkan *burnout* pada anggota polisi pengendali massa Polda Jatim.

###### **3. Bagi Penelitian**

Diharapkan penelitian ini memberikan referensi dan tambahan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama, yaitu hubungan motivasi kerja dengan *burnout* pada anggota polisi pengendali massa Polda Jatim.