

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Stigma negatif terhadap institusi Polri masih melekat hingga saat ini. Beberapa kasus kekerasan yang dilakukan oknum polisi dalam kurun beberapa tahun terakhir menjadi sorotan publik, sebagaimana yang dilansir oleh Kontras.org bahwa Koalisi Reformasi Sektor Keamanan mengemukakan keras atas tindakan kekerasan aparat kepolisian dalam penanganan aksi tolak Undang-Undang Cipta Kerja di berbagai wilayah Indonesia pada 6-8 dan 13 Oktober 2020 (KontraS, 2020). Peristiwa-peristiwa tersebut menambah panjang deretan peristiwa kekerasan polisi dalam menangani demonstrasi. Selanjutnya, kekerasan terjadi dalam aksi massa memprotes hasil pemilihan umum di bulan Mei 2019, dan juga aksi damai para mahasiswa dan pelajar dalam gerakan *Reformasi Dikorupsi* pada bulan September 2019. Lebih lanjut lagi seperti hal yang diberitakan didalam berita yang dituliskan (Ihsanuddin, 2020) tercatat ratusan bentuk pelanggaran hak asasi manusia. Antara lain penangkapan dan penahanan sewenang-wenang, tindak kekerasan, hingga penggunaan kekuatan yang berlebihan dengan peluru karet, peluru tajam dan gas air mata.

Beberapa fenomena di atas adalah tindakan yang dilakukan oleh oknum polisi dalam menyikapi permasalahan yang ada dalam dirinya. Anggota Polisi memiliki tugas dan beban yang berat disertai dengan gaji yang minim menimbulkan tekanan atau stress dalam bekerja, dimana jika tidak diimbangi dengan pribadi yang positif tentunya akan terjadi banyak kekerasan terhadap orang lain maupun terhadap diri sendiri sebagai pelampiasan dari beratnya melakoni pekerjaan sebagai polisi. Ada yang mengarah kepada hal-hal yang positif ada juga yang mengarah kepada hal-hal yang negatif.

Terjadinya demonstrasi yang berlangsung dari batas waktu yang ditentukan membuat anggota polisi terutama Samapta bekerja dengan waktu panjang (Tarigan, 2020), bahkan ada yang sampai berhari-hari tidak pulang dan istirahat yang kurang di tempat seadanya demi mengamankan Negara dan Masyarakat. Adanya berita yang kurang baik tentang polisi di sosial media, sehingga profesi polisi di mata masyarakat dianggap hanya berpihak pada parlemen tertentu. Anggapan-anggapan ini secara tidak langsung berpengaruh pada mental dan emosional tiap-tiap anggota polisi. Dalam upaya penanganan massa untuk menertibkan aksi unjuk rasa ketika masyarakat menyampaikan aspirasi merupakan salah satu stressor sangat kuat yang dialami oleh anggota polisi. seperti yang dikemukakan oleh Susanto et al (2020) bahwa anggota yang bertugas dalam waktu berkepanjangan berisiko mengalami stress kerja. Beberapa anggota mengeluh karena kelelahan fisik, mental yang terganggu karena adanya berita yang kurang baik pada media sosial mengenai profesi polisi, dan penertiban aksi unjuk rasa yang memakan waktu cukup lama. Dan beberapa anggota bertahan dan optimis karena komitmen yang kuat.

Dalam melaksanakan tugasnya, polisi kerap kali menemukan kesulitan atau hambatan sehingga pada akhirnya polisi akan merasakan tekanan. Profesi polisi merupakan profesi yang dinilai dekat dengan segala bentuk kekerasan (Baharuddin.M.I, Jufri.M, 2019). Stress yang dialami oleh polisi dapat berasal dari stressor fisik, sosial, psikologis, politik dan ekonomi, juga dapat berupa stressor kerja seperti beban kerja yang berlebihan, rendahnya gaji, minimnya sarana, lingkungan kerja yang tidak kondusif, resiko nyawa pada saat bertugas, rutinitas kerja dan sebagainya.

Sebagai penegak hukum, polisi dituntut untuk selalu disiplin dalam berbagai situasi dan kondisi dalam mengendalikan tingkah laku masyarakat. Meskipun sudah menjalankan tugas secara optimal dalam praktek sehari-hari, rasanya hampir mustahil menampilkan peran polisi dalam bentuk yang ideal karena adanya keterbatasan baik eksternal dan internal yang tidak mudah dalam melakukan pengabdian kepada Negara dan masyarakat. Kurangnya rasa percaya (*trust*) masyarakat terhadap polisi di Indonesia adalah salah satu

masalah yang masih dihadapi Polri ketika melaksanakan tugas dan ketika bekerjasama dengan masyarakat (Rafsadi, 2019).

Sebelum ditugaskan dalam dunia kerja nyata, setiap anggota polisi mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara khusus untuk menghadapi permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan secara langsung sesuai dengan fungsinya sebagai anggota kepolisian, dan diharapkan selalu siap baik fisik maupun mental untuk menjalankan tugas di lapangan dengan baik. Meskipun sudah menjalankan pendidikan dan pelatihan, anggota polisi kerap mengalami hambatan dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi Negara. Hambatan yang sering dirasakan oleh setiap anggota polisi yaitu hambatan internal, dimana hambatan internal yang dialami mulai dari jam kerja yang berlebih dari jam kerja normal pada umumnya, banyaknya kegiatan yang terjadi di lapangan, kurangnya personil dalam bertugas, arahan/perhatian dari pimpinan yang mengharuskan selalu tampil maksimal, serta kurangnya sarana dan prasarana pada saat menjalankan tugas seperti helm pelindung, rotan, maupun tameng. Akan tetapi anggota polisi dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan profesional. Sehingga beban kerja lebih berat dan menimbulkan gejala *Burnout*.

*Burnout* berdampak pada berubahnya keadaan psikologis pemberi pelayanan seperti anggota polri akibat respon kerja yang merugikan. Wujud dari perubahan tersebut berupa kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional dan kelelahan mental (*mental exhaustion*). Hal ini karena seseorang bekerja di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional (Robiatul Adawiyah, 2013). *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., 2020).

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 (Zulkifli, 2019). *Burnout syndrome* dikaitkan dengan stres kronis yang terjadi beberapa hari, bukan dengan peristiwa yang terjadi seketika, serta digambarkan sebagai ketidakmampuan untuk mengatasi stres dan emosional di tempat kerja. *Burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan *energy* psikis maupun fisik. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari (Istiqomah, 2019). Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Burnout* adalah respon individu terhadap kelelahan emosional yang terjadi pada suatu pekerjaan dengan menurunnya motivasi terhadap pekerjaan.

Dari hasil wawancara peneliti kepada beberapa anggota Samapta yang bertugas di Polda Metro Jaya : Menurut Bripda Tn “*pada saat bertugas merasa kuwalahan dengan jam kerja yang panjang, minimnya waktu istirahat, berangkat subuh pulang malam dan besoknya harus berangkat subuh lagi, dan kekurangan personil saat bertugas serta alat yang kurang lengkap untuk menghadapi massa dilapangan yang membuatnya sakit hati dan selalu mengeluh saat bekerja*”.

Menurut Briptu Fu “*sepanjang tahun 2019 aksi demo yang tidak kunjung habis dimulai dari pemilihan presiden, sidang tuntutan ke Mahkamah Konstitusi sampai terjadinya kerusuhan, RHKUP hampir dari seluruh mahasiswa Indonesia, dan masih banyak lagi yang tidak terekspose oleh media. Saya merasakan capek yang berkepanjangan karena harus bekerja dengan jam kerja diluar dari ketentuan sampai-sampai harus menginap di tempat aksi demo dengan waktu istirahat yang sangat minim bahkan sampai tidak tidur saat itu, tempat istirahat pun seadanya seperti di kebun kosong, trotoar jalan, dan menghadapi massa yang anarkis membuat tersulutnya emosi saya sehingga semua tenaga saat itu saya terasa terkuras*

*habis setiap kali saya bertugas. Merasa malas setiap kali dapat tugas berjaga”.*

Menurut Briptu Bams “2019 jaga demo rasanya tegang karena berhadapan langsung dengan masyarakat ditambah aksi demo pada tahun tersebut merupakan aksi demo terbesar yang pernah saya hadapi, tapi ada serunya juga karea bisa kumpul dengan rekan kerja secara lengkap. Untuk penurunan motivasi dalam bekerja tidak ada, akan tetapi merasa kesal dengan instansi lain yang tampilnya terlambat dalam meredakan aksi anarkis saat berlangsungnya demo, dan konflik yang terjadi antar anggota karena salah paham pada saat komunikasi”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa anggota Samapta, ditemukan 3 orang yang mengalami *burnout* dengan mengeluhkan jam kerja yang panjang dan kurangnya personil pada saat bertugas, sarana dan prasarana yang kurang memadai, serta salah paham antar anggota karena miss komunikasi ditambah situasi yang tidak kondusif sehingga membuat mereka menjadi emosi. Namun mereka tetap dituntut oleh institusi untuk menampilkan penampilan yang maksimal dalam melaksanakan tugas.

Hal yang berkaitan dengan sikap optimis anggota samapta dalam menghadapi *burnout* saat melaksanakan tugas salah satunya adalah *hardiness*. Seseorang dengan kepribadian *hardiness* percaya bahwa mereka dapat mengontrol kejadian-kejadian yang terjadi dalam hidup mereka. Mereka yakin bahwa situasi atau kondisi yang menyebabkan stres tersebut dapat dikontrol (Handayani, 2017). *Hardiness* didefinisikan Kobasa (dalam Andi et.al 2019) sebagai pembentuk kepribadian yang mencerminkan sejauh mana seseorang dapat menghadapi stres tanpa mengalami efek yang buruk, seperti tekanan psikologis atau fisik.

Menurut Maddi (2013) *Hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stress dan mengurangi efek stress yang dihadapi, senang bekerja keras karena dapat menikmati apa yang dia lakukan, memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus diisi agar memiliki makna, dan juga mampu

menghadapi setiap peristiwa dalam kehidupannya. Salah satu sikap *hardiness* yang dilakukan oleh anggota samapta adalah tetap optimis dan bertahan dengan tetap membentuk barisan perlindungan untuk mengayomi masyarakat dan mengabdikan pada Negara guna menjaga keamanan dan ketertiban Bangsa.

Menurut Kobasa (1979) menjelaskan, kepribadian *Hardiness* merupakan serangkaian sifat yang memiliki fungsi sebagai sumber perlawanan, saat individu menemui suatu masalah. Individu dengan kepribadian *Hardiness* percaya, bahwa semua masalah yang dihadapi, termasuk segala masalah dan beban kerja yang ada sebagai sesuatu yang tidak mungkin dihindari sehingga mereka dapat melakukan hal yang dianggap tepat untuk menyelesaikan masalah. Kobasa dan Maddi (1982), mengemukakan bahwa *Hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang dapat membantu untuk melindungi individu dari pengaruh negatif stres.

Penelitian yang dilakukan oleh Hatta (2015) tentang “Hubungan antara *Hardiness* dengan *Burnout* pada Anggota Polisi Pengendali Massa (dalmas) Polrestabes Bandung”, mengatakan bahwa adanya hubungan negative yang lemah antara *hardiness* dengan *burnout*, yang artinya semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah *burnout* yang terjadi pada anggota polisi pengendali masa.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Septila dan Maryanti (2019) tentang “*Hardiness* dan *Burnout* pada Petugas Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri)”, mengatakan bahwa Kontribusi *hardiness* terhadap *burnout* diperoleh sebesar 67,3% sedangkan sisanya disumbang oleh faktor-faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa *hardiness* merupakan kepribadian yang perlu dimiliki oleh staf penyidik Polri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akhyar, Priatama, dan Setyowati (2017) tentang “*Burnout* ditinjau dari *Hardiness* dan Motivasi Berprestasi (Studi Pada Atlet Pelajar di Semarang)” mengatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *hardiness* dan motivasi berprestasi dengan *burnout*.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang diambil oleh penulis, terdapat beberapa perbedaan dari penelitian tersebut dimana penelitian pertama dengan judul yang sama dengan yang akan saya teliti ini, menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan negatif yang lemah antara *hardiness* dengan *burnout* pada anggota polisi dalmas, sehingga dapat disimpulkan bahwa anggota polisi dapat meminimalisir *burnout* dengan cara meningkatkan *hardiness* dengan komitmen yang sudah ditanamkan sejak awal. Sedangkan pada penelitian yang kedua, hasil dari penelitian menunjukkan kontribusi pengaruh antara *hardiness* dengan *burnout* adalah 67% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain, dimana faktor lain ini tidak diteliti oleh peneliti. Sedangkan penelitian ketiga menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan negatif antara *Hardiness* dan Motivasi Berprestasi dengan *Burnout*, dimana para atlet meskipun mengalami *burnout* tetapi dapat diatasi dengan *hardiness* dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan latar belakang dengan fenomena yang terjadi, penulis tertarik dan ingin mengadakan penelitian yang berjudul sama dengan penelitian sebelumnya dengan subyek penelitian yang berbeda tempat yaitu di pusat ibu kota Republik Indonesia. Berangkat dari hal ini, penulis mengambil judul: **“Hubungan Antara *Hardiness* dengan *Burnout* Pada Anggota DIT SAMAPTA Polda Metro Jaya”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada anggota DIT SAMAPTA Polda Metro Jaya?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada Anggota DIT SAMAPTA

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan kajian teoritis maupun dijadikan sebagai referensi penelitian yang berkaitan dengan *hardiness* dan *burnout*.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Anggota DIT SAMAPTA

Sebagai bahan informasi untuk dapat membantu anggota dalam menghadapi kondisi tekanan saat bertugas

#### 2. Bagi pihak kepolisian

Sebagai suatu masukan bahwa pentingnya meningkatkan *hardiness* pada diri anggota DIT SAMAPTA dalam mencegah *burnout* akibat tekanan yang dialami ketika bertugas

#### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan sumber referensi untuk meneliti lebih lanjut khususnya mengenai *hardiness* dan *burnout*.

## 1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Uraian ini berisi tentang perbedaan penelitian yang telah dilakukan dengan yang akan dilakukan oleh penulis, berikut merupakan penelitian terdahulu :

Tabel 1.1 Uraian Keaslian

Tahun	Judul Penelitian	Peneliti	Perbedaan
2017	<i>Burnout</i> ditinjau dari Hardines dan Motivasi Berprestasi (Studi Pada Atlet Pelajar	Abdan Ghifari Akhyar, Nanda Priyatama,	Terdapat hubungan signifikan negatif antara motivasi berprestasi dengan <i>burnout</i> ( $r= 0,248$ ; $p=0,018 < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,290$ artinya

	di Semarang)	Rini Setyowati	hardiness dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberi sumbangan 29% terhadap <i>burnout</i> dengan sumbangan 15,78% dari hardiness dan 13,22% dari motivasi berprestasi.
2015	Hubungan antara keperibadian hardiness dengan <i>burnout</i> pada perawat gawat darurat di rumah sakit pantiwilasa Citarum	Ferawati Asih dan Lucia Trisni	Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kepribadian hardiness berkorelasi negatif dengan <i>burnout</i> pada perawat gawat darurat dengan sebesar -0,890 ( $p < 0,01$ ), dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Sumbangan efektif kepribadian hardiness terhadap <i>burnout</i> pada perawat gawat darurat sebesar 79,2%.
2015	Hubungan antara Hardiness dengan <i>Burnout</i> pada Anggota Polisi Pengendali Masa (Dalmas) Polrestabes Bandung	Risky Haerunnisa Hatta dan Drs. H. Hasanuddin Noor.	Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui keeratan hubungan antara hardiness dengan <i>burnout</i> pada Polisi Pengendali Massa Polestabes Kota Bandung. Hasil pengolahan data yang didapatkan menggunakan uji korelasi rank spearman didapatkan $r = -0,130$ dengan hasil signifikan 0,369, sehingga terdapat hubungan negatif yang lemah antara hardiness dengan <i>burnout</i> .
2015	Hubungan	Achmad	Penelitian ini bertujuan untuk

	<i>Burnout</i> Dengan Work- Life Balance pada Dosen Wanita	Amrullah Yoga Priyo Darmawan, Ika Adita Silviandari, Ika Rahma Susilawati	melihat hubungan antara <i>burnout</i> dan work-life balance pada dosen wanita. Hasil analisis memperlihatkan nilai koefisien korelasinya adalah (r) -0.563 dengan $p = 0.000$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yang bersifat negatif dan berada pada rentang sedang. Hal ini berarti semakin tinggi nilai <i>burnout</i> maka semakin rendah nilai work-life balance. Begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai <i>burnout</i> maka semakin tinggi nilai work-life balance
2019	Hardiness dan <i>Burnout</i> pada Petugas Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri)	Andi Eka Septilla, Nadya Syifa Maryanti	Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran hardiness terhadap <i>burnout</i> pada staf penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Seluruh data dianalisis dengan menggunakan teknik pengujian regresi menunjukkan bahwa individu dengan skor hardiness tinggi cenderung memiliki skor <i>burnout</i> yang rendah. Kontribusi hardiness terhadap <i>burnout</i> diperoleh sebesar 67,3% sedangkan sisanya disumbang oleh faktor-faktor lain