

Gambaran Burnout Pada Anggota Polisi Polres Sikka**Renata Lodhu Rai Sia¹, Debi Anggelina Br Barus²**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Nusa Nipa.

Email Corresponden : resnaraisia@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tingkat burnout pada anggota polisi Polres Sikka. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi yang berjumlah 247 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan dimensi burnout dan analisis data menggunakan program SPSS Dan Excel. Hasil penelitian didapatkan hampir semua anggota polisi mengungkapkan burnout level sedang. Jika dilihat dari masing-masing ketiga dimensi burnout, hampir seluruh anggota 55 (59,78%), merasakan kelelahan emosional, sebagian besar anggota polisi Sementara itu burnout dengan kategori rendah sebesar 26,09% berjumlah 24 orang, sedangkan sisanya berada pada kategori Tinggi dengan presentase 14,13% berjumlah 13 orang. Berdasarkan hasil penelitian bahwa burnout anggota polisi Polres Sikka berada pada kategori sedang.

Kata Kunci: Burnout, Anggota polisi**Abstract**

This study aims to determine the description of the level of burnout in Sikka police officers. This study uses descriptive quantitative research. The population in this study were all 247 police officers. In this study sampling using purposive sampling. Data collection techniques using burnout dimensions and data analysis using SPSS and Excel programs. The results showed that almost all police officers revealed a moderate level of burnout. When viewed from each of the three dimensions of burnout, almost all 55 members (59.78%), feel emotional exhaustion, most of the police officers meanwhile burnout with a low category of 26.09% totaling 24 people, while the rest are in the High category with a percentage of 14.13% totaling 13 people. Based on the results of the study that burnout members of the Sikka police force are in the medium category.

Keywords: Burnout, Police Members**PENDAHULUAN**

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu instansi yang melindungi, mengayomi, melayani Masyarakat, melakukan penegakan hukum, memelihara keamanan dan ketertiban Masyarakat yang merupakan tupoksi kepolisian. Tugas dan tanggung jawab kepolisian terus berjalan dan berkembang sejalan dengan pertumbuhan dan kebutuhan masyarakat Indonesia. Polri memiliki sejumlah misi, salah satunya mendukung tugas operasional Polri (Divisi) dengan menyediakan sumber daya manajemen yang profesional, transparan, akuntabel dan moderen. Menjadi seorang polisi merupakan pekerjaan yang sulit

dan berbahaya, mereka dinilai memiliki standar yang lebih tinggi dibandingkan dengan warga biasa karena harus menjadi pemecahan masalah. Ketika terjadi konflik di Masyarakat (Adegbile, 2017:97). Polres Sikka merupakan salah satu Lembaga kepolisian yang berada di Kabupaten Sikka yang memberikan pelayanan pada berbagai kasus selama 7x24 jam yang ditangani oleh berbagai divisi. Setiap divisi memiliki tanggung jawab dan tugasnya masing-masing.

Tugas-tugas yang dilakukan oleh anggota polisi sebagai berikut: (1). Seksi pengawasan: pengawasan terhadap bidang pembinaan operasional atas aspek perencanaan

pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. (2). Seksi profesi dan pengamanan: Pelayanan, pengendalian, pemantauan, dan pembinaan. (3). Divisi SDM: pelaksanaan pembinaan karier pegawai, pembinaan jasmani dan Rohani, pembinaan psikologi, dan pembinaan penelitian administrasi. (4) Divisi logistic: penyelenggaraan manajemen pengadaan barang atau jasa, penyusunan jadwal perencanaan, Pembangunan fasilitas, penyimpanan, pemeliharaan, pengumpulan dan pengelolaan data serta penyajiandan dokumentasi kegiatan logistic. (5) divisi hubungan Masyarakat: pengumpulan dan pengelolaan data, pengelolaan informasi, penerapan, pengelolaan manajemen media untuk pemantauan media. (6) divisi hukum: pelayanan, pemberian pendapat dan saran hukum, penyuluhan, pembinaan hukum dan pengembangan hukum. (7) divisi teknologi informasi komunikasi: pemeliharaan, pelayanan, dan penyelenggaraan koordinasi dan penggunaan teknologi. (8) divisi umum: pelayanan dan pembinaan administrasi, serta pelayanan markas. (9) divisi pelayanan polisi terpadu: pelayanan kepolisian kepada Masyarakat, pengkoordinasikan dan pengendalian dan pelayanan Masyarakat melalui surat dan media komunikasi. (10) divisi biro reskrim PPA Polres Sikka: penanganan kasus bagi anak, prosedur interogasi yang sesuai, pendampingan hukum, kolaborasi dengan Lembaga lain, dan penanganan kasus bagi pelaku.

Bekerja sebagai polisi merupakan pekerjaan yang dipenuhi dengan berbagai tuntutan yang dimana tuntutan itu berasal dari tempat kerja maupun diluar lingkungan kerja. Oleh karena itu, Beban dan tanggung jawab tersebut menimbulkan dampak negative, secara fisik maupun psikologis. Salah satu

dampak psikologis akibat besarnya tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dapat menimbulkan gejala job burnout (Kusuma, 2015). *Burnout* adalah kondisi dimana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik, biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Anggota polisi Polres sikka juga mengalami *Burnout*.

Fenomena burnout di Polres sikka dikuatkan oleh berapa hasil wawancara dan juga observasi yang telah dilakukan dari berbagai defisi yang berbeda-beda. Hasil observasi yang peneliti lakukan pada tempat penelitian yaitu pada salah satu divisi PPA dengan memperoleh hasil: dalam pelaksanaan tugas di lapangan mereka tidak memiliki ketentuan jam kerja. Mereka juga dituntut untuk selalu tetatap bersiaga bekerja sekalipun dalam hari libur. terdapat satu kejadian dimana adanya laporan terjadinya Kasus persetubuhan anak dibawah umur disalah satu Kelurahan, maka pemberian perlindungan harus dilakukan secepatnya setelah pengaduan masuk. Oleh sebab itu, Petugas PPA dituntut untuk bersiaga 24jam. Petugas PPA juga harus melakukan gaperanda lam satu hari, yaitu sebagai ibu rumah tangga, dan petugas PPA. Mereka juga sering mengalami kelelahan, muda marah, dan bahkan sampai jatu sakit akibat terlalu forsi dalam bekerja.

Hal ini juga didukung oleh berapa hasil wawancara yang dilakukan hasil wawancara pada seorang Anggota Polisi Divisi SDM yang berinisial J Beliau merasa tubuhnya sangat lelah karena jadwal kerja yang tidak teratur, tugas malam hari, kegiatan PAM dan sering menghadapi situasi darurat. Kurangnya waktu tidur dan istirahat bahkan setelah libur. Akibatnya, daya tahan tubuh menurun, dan beliau sering mengalami kelelahan untuk

Menghadapi situasi berat seperti tuntutan pekerjaan yang sangat padat dan harus membagi waktu untuk keluarga maupun dalam pekerjaan, sulit menunjukkan empati, atau merasa hampa. Kondisi ini juga mempengaruhi hubungan dengan rekan kerja, keluarga, dan orang terdekat. Tuntutan untuk selalu waspada dan mengambil keputusan cepat membuat beliau pikiran sering sulit berkonsentrasi, daya ingatnya menurun, dan kadang merasa bingung saat mengambil keputusan yang mengakibatkan kondisi ini juga menurunnya kualitas pekerjaannya.

Hasil wawancara pada seorang Anggota Polisi pada divisi SDM berinisial N yang mengatakan Sebagai anggota polisi, Beliau juga merasa lelah fisik karena harus bekerja dalam waktu yang panjang tanpa cukup istirahat, terutama saat operasi besar atau pengamanan acara penting. Aktivitas seperti patroli lama di bawah terik matahari atau bergerak cepat dalam situasi darurat sangat menguras energi. Akibatnya, beliau sering merasa kelelahan, bahkan setelah beristirahat. Beliau juga merasa emosinya terganggu karena sering menghadapi konflik masyarakat atau kerusuhan. Kadang, beliau merasa tidak berdaya ketika tidak bisa membantu mengatur waktu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan maupun dalam surat perintah. Hal ini membuatnya lebih sensitif, terutama saat menghadapi masalah serupa berulang kali. Beliau merasa beban mentalnya berat karena harus selalu berpikir cepat dan profesional dalam segala situasi. Kadang, beliau sulit fokus, mudah lupa, dan merasa cemas sebelum atau sesudah bertugas. Bahkan saat libur, pikirannya tetap sulit untuk benar-benar beristirahat.

Dalam Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder 5 (DSM-5) disebutkan bahwa gejala burnout adalah gejala

somatik yang ditandai dengan sensasi berat dan keluhan yang diakibatkan “gas”, terlalu banyak panas dalam tubuh, atau sensasi seperti terbakar di kepala adalah contoh gejala yang dirasakan. Gejala somatik adalah serangkaian kondisi psikologis yang menyebabkan satu atau lebih gejala pada tubuh, seperti rasa sakit atau kelelahan (RSUD Sawahlunto, n.d.). Gejala somatik dapat dikaitkan dengan keluarga, pekerjaan, tekanan lingkungan, penyakit medis umum, dan menekan perasaan marah dan dendam atau fenomena spesifik budaya tertentu

Ada berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* pada anggota kepolisian yaitu Tuntutan pekerjaan dapat berupa psikologis, fisik, sosial dan organisasi (Hestya & Mulyana, 2021). Salah satu faktor sosial yang mempengaruhi burnout adalah kondisi lingkungan kerja. seperti kurangnya dukungan dari atasan, beban kerja berlebihan, dan kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja, dapat memperburuk kondisi psikologis karyawan. Selain itu, adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologi yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* pada diri karyawan ((Hestya & Mulyana, 2021). Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan oleh anggota kepolisian dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan masyarakat terhadap mereka juga dapat menimbulkan burnout.

Dimensi *burnout* Menurut Maslach & Jackson, Burnout terdiri dari tiga dimensi yaitu (1) kelelahan emosional ketika individu merasa terkuras secara emosional karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Pada dimensi ini, akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-

tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis; (2) *depersonalisasi* adalah coping (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional; (3) *Reduced Personal Accomplishment*. Aspek ini ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, serta merasa bahwa ia belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi Polres Sikka yang berjumlah 273 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan dari tanggal 2 November- 3 Desember 2024. Alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan Dimensi *bronout* dengan jumlah 16 item.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas yang telah dilakukan pada 16 item dengan memperoleh hasil bahwa 15 item valid dan 1 item tidak valid. Item yang tidak valid terdapat pada nomor 13. Dan pengujian reliabilitas diperoleh hasil 0,875 dan mempunyai kategori reliabel dan layak untuk dijadikan alat ukur hal ini dikarenakan hasil pengujian memenuhi ketentuan nilai Cronbach Alpha > 0,6 (Priyanto, 2013).

<i>Reliability Burnout</i>		
Cronbach's Alpha		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.875	.895	16

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada skala burnout sebesar 0.875 dengan kriteria

reliabel. Nilai reliabilitas pada skala tersebut mendekati angka 1 sehingga skala tersebut layak dijadikan alat ukur dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas yang telah dilakukan diperoleh kategori hasil dari penelitian sebagai acuan untuk menggambarkan tingkat burnout anggota polisi. Kategorisasi tersebut dihitung dengan menggunakan rumus:

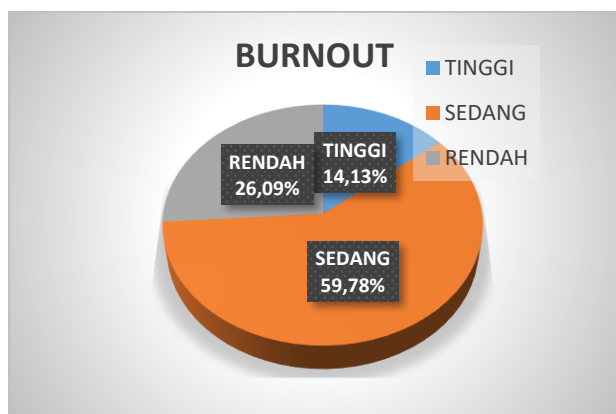
$$\begin{aligned} \text{Kelas interval} &= \frac{\text{jumlah tertinggi} - \text{jumlah terendah}}{\text{banyak kelas interval}} \\ &= \frac{48 - 16}{3} \\ &= \underline{32} \\ &3 \\ &= 11 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh hasil kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 2. Kategorisasi secara keseluruhan

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Valid Percent
Tinggi	37 – 48	13	14,13
Sedang	25 – 36	55	59,78%
Rendah	16 – 24	24	26,09%
Total		92	100%

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa gambaran burnout pada anggota polisi, kategori tinggi berjumlah 13 orang sebesar 14,13%, kategori sedang berjumlah 55 orang sebesar 59,78%, dan kategori rendah berjumlah 24 orang sebesar 26,09%. Hal ini berarti bahwa gambaran burnout pada anggota polisi berada pada kategori sedang. Berikut penulis sajikan chart gambaran burnout:



Kemudian dilakukan pengujian berdasarkan dimensi burnout pada anggota polisi, hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Dimensi	N	Min	Max	Mean	SD
Kelelahan emosi	92	3.00	12.00	5.7391	1.98826
Coping	92	5.00	20.00	10.4565	3.08279
Reduce	92	7.00	16.00	11.1522	3.04881

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dimensi Bronout kelelahan emosi memiliki nilai mean sebesar 5.7391 dengan standar deviasi sebesar 1.98826, nilai minimum sebesar 3.00 dan nilai maksimum sebesar 12.00.
2. Dimensi Bronout coping memiliki nilai mean sebesar 10.4565 dengan standar deviasi sebesar 3.08279, nilai minimum sebesar 5.00 dan nilai maksimum sebesar 20.00.
3. Dimensi Bronout reduce memiliki nilai mean sebesar 11.1522 dengan standar deviasi sebesar 3.04881, nilai minimum sebesar 7.00 dan nilai maksimum sebesar 16.00.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara keseluruhan Tingkat Bronout pada anggota Polisi berada pada Tingkat sedang yakni 59,78%, dengan jumlah 55

orang. Tingkat burnout sedang merupakan kondisi dimana individu mengalami kondisi kelehan secara mental, emosional dan fisik. Anggota polisi dengan Tingkat bronout sedang cenderung menunjukkan perilaku tertentu yang mencerminkan beban psikologis dan emosional mereka dan menunjukan beberapa perilaku seperti: (1) Tanda-tanda fisik (2) Perubahan Emosional (cemas atau tegang : Merasa gelisah saat bekerja meskipun dalam situasi yang tidak berbahaya, (3) Hubungan sosial yang terpengaruh (konflik interpersonal : mudah tersinggung atau berselisih dengan orang lain, (4) perilaku fisik (kelelahan secara fisik seperti selalu merasa lelah, tetapi mereka mampu melakukan semua pekerjaannya dengan baik sehingga Tingkat bronout yang mereka alami tidak terlalu tinggi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Ans dan Nele (2008) menemukan bahwa individu yang mampu mengelolah karirnya dengan baik, akan membawa individu tersebut pada suatu keberhasilan dalam meningkatkan karirnya sehingga individu tersebut tidak akan mengalami stres yang berkepanjangan dan akan mengurangi tingkat kejenuhan. Jadi ketika seseorang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung positif, maka orang tersebut akan memikirkan bahwa karirnya akan berkembang dan kemungkinan orang tersebut memiliki burnout yang rendah. Sebaliknya ketika orang tersebut memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung negatif, maka orang tersebut akan memiliki pemikiran bahwa untuk mengembangkan karirnya sangat susah dan hal inilah yang membuat seseorang tersebut memiliki burnout yang tinggi.

Setiap orang tentunya memiliki tuntutan untuk mengembangkan karirnya. Sikap positif terhadap pengembangan karir, seperti memiliki prestasi yang baik, dikenal oleh

orang lain, setia terhadap organisasi, dan seterusnya, cenderung menghasilkan burnout yang rendah. Sebaliknya, sikap negatif terhadap pengembangan karir, seperti memiliki prestasi yang kurang baik, dikenal oleh orang lain, dan seterusnya, cenderung menghasilkan burnout yang tinggi. Berdasarkan pengujian pada setiap masing-masing aspek, Tingkat burnout yang paling rendah berada pada aspek *reduce*. Rendahnya burnout diakibatkan karena Rendahnya burnout pada aspek *Reduced Personal Accomplishment* dapat diakibatkan oleh beberapa hal, seperti:

1. Individu merasa kurang puas dengan kontribusi atau hasil kerja mereka, sehingga mereka tidak merasa kehilangan makna atau keberhasilan dalam pekerjaan.
2. Kurangnya Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan juga keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Rizka Zasyatin. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 01 (02). Hal. 260-272.
- Hayati Ulfa, dkk. (2020). Stres Kerja Pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*. Vol. 9 (02). Hal. 96-103.
- Saparwati & Apriyatmoko. (2020). Gambaran Kejadian Burnout Pada Perawat Di RSUD Ungaran. *Pro Health Jurnal Ilmiah Kesehatan*. Vol. 2 (2). Hal. 82-86.
- Anggara Made, dkk. (2020). Instrumen Pengukuran Burnout Pada Pekerja Industri Pariwisata di Badung. *Jurnal Psikologi MANDALA*. Vol. 4 (1). Hal. 1-18.
- Muhammad Putra & Prihatsanti Unika. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani Dengan Kecenderungan Burnout Pada Anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil (BRIMOB) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng). *Jurnal Empati*. Vol. 6 (1). Hal. 291-295.
- Anggraini & Idulfilastri. Peran Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal on Education*. Vol. 5 (2). Hal. 5122-5218.
- Puspitasari & Nurtjahjanti. (2015). Hubungan Antara Kepemimpinan Resonan Dengan Job Burnout Pada Anggota Kepolisian Di Polres Tegal. *Jurnal Empati*. Vol. 4 (2). Hal. 193-198.
- Putri Triyana. (2020). Gambaran Burnout Pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Abdurrah*. Vol. 3 (2).
- Muarif & Adiyanti. (2020). Emotional Intelligence training Untuk mereduksi burnout pada anggota Kepolisian Republik Indonesia. Vol. 2. Hal.13-24.
- "The Role of Workplace Environment in Employee Burnout" - *Journal of Business Studies*, 2020.
- How Toxic Workplaces Create Employee Burnout" - *Harvard Business Review*, 2021.