

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Polisi adalah salah satu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab moral yang besar. Polisi adalah penegak moralitas masyarakat secara konkrit. Banyak pekerjaan atau profesi yang sebenarnya bertujuan membangun moralitas, seperti guru, jaksa, dan lain-lain. Tetapi profesi tersebut terbatas menghimbau agar moralitas berjalan dengan baik, sedangkan polisi diberi undang-undang untuk menegakkan moralitas secara nyata. Karena itulah jelas bahwa kepolisian Indonesia lahir sebagai wujud pembagian kewenangan negara yang mempunyai Tri Barata. Polisi Indonesia adalah dibentuk negara, bukan kehendak warganya. Dengan beban tugas seperti sekarang ini, polisi harus berdiri diantara rakyat (Legislatif), lembaga Peradilan (Yudikatif), dan Pemerintah (Eksekutif).

Mutu pelayanan kepolisian kepada masyarakat sangat tergantung pada kualitas anggota polisinya. Oleh karena itu, perlu diperhatikan hal-hal yang dapat menjadi hambatan perkembangan kualitas polisi, agar dapat diusahakan pencegahan atau penanganannya sedini mungkin sehingga tidak sampai mengganggu proses pelayanan kepolisian.

Suatu instansi kepolisian akan semakin baik dan berjalan lancar jika memiliki anggota dengan keterlibatan kerja (*job involvement*) yang tinggi terhadap instansinya. Keterlibatan terhadap pekerjaan yang dipandang

sebagai bagian penting bagi kehidupan psikologis polisi tersebut, sehingga polisi akan mengimplementasikan waktu, bakat, dan tenaganya ke dalam pekerjaan. Dengan demikian, implikasinya bagi polisi yang mempunyai tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan, selalu akan lebih banyak mengarahkan waktu, pikiran, dan tenaganya di dalam pekerjaan.

Keterlibatan kerja menunjukkan seberapa besar seseorang tertarik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Adanya rasa keterlibatan kerja bukan saja sekedar rasa “senang” dan “puas” terhadap pekerjaan melainkan menciptakan “rasa turut memiliki” dan “rasa turut bertanggung jawab” terhadap pekerjaan. Selain itu, menimbulkan rasa percaya diri untuk bekerja lebih baik, dan menghasilkan pelayanan yang bermutu. Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: masa kerja, komunikasi, *locus of control*, dan *burnout*.

Masa kerja diartikan sebagai ukuran lamanya waktu yang dihabiskan oleh seorang polisi dalam mengabdikan kepada pekerjaannya pada suatu kondisi dan tempat tertentu, dan dengan profesi kerja yang tidak berubah. Hal ini sangat perlu diperhatikan oleh instansi karena polisi akan merasa terikat dengan instansi apabila waktu yang digunakan oleh polisi untuk menginvestasikan energi dan pikirannya pada waktu bekerja dihargai oleh instansi. Masa kerja seperti lama pengabdian untuk instansi menjadi faktor yang menentukan tingginya keterikatan antara polisi dengan instansi. Dengan masa pengabdian yang lama dalam instansi akan membuat polisi lebih mengerti tugas-tugas yang harus dikerjakan pada instansi. Dengan demikian

semakin lama polisi mengabdikan pada instansi semakin tinggillah tingkat keterlibatan kerjanya. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja seorang polisi mengabdikan pada instansi maka semakin rendah tingkat keterlibatan kerjanya.

Komunikasi dalam suatu instansi berperan sangat penting. Pandangan polisi mengenai komunikasi seperti kepastian (*accuracy*) terjadi komunikasi pada saat yang tepat (*timeliness*) dan layak tidaknya sebuah informasi dikomunikasikan kepada seluruh anggota polisi (*appropriate*). Misalnya semua polisi selalu tahu semua aktivitas instansi atau instansi merasa segala informasi yang berhubungan dengan polisi yang diperlukan. Bila antara kepala kepolisian dengan polisi ataupun polisi dengan polisi tidak terjalin komunikasi dengan baik, maka polisi merasa tidak dilibatkan dalam instansi dan biasanya keterlibatan kerja pun menurun.

Dalam menjalankan fungsinya di dalam instansi, pengendalian diri polisi sangat penting terhadap pelaksanaan tanggung jawab yang dibebankan untuk mengendalikan segala macam peristiwa yang terjadi pada saat menjalankan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, *locus of control* harus dimiliki dalam diri setiap polisi. Dengan demikian polisi yang memiliki *locus of control* dalam dirinya akan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara profesional. Dengan pelaksanaan kerja yang selalu lancar, polisi akan merasa memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, dan aktualisasi dirinya dan dengan begitu maka keterlibatan kerja dalam setiap pekerjaannya pun akan semakin tinggi.

Secara universal tugas polisi termasuk Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) pada hakekatnya ada dua yakni menegakkan hukum dan memelihara keamanan serta ketertiban umum. Hakekat tugas tersebut mengisyaratkan adanya kompleksitas lingkungan tugas yang menjangkau segenap kehidupan masyarakat. Khususnya yang berkaitan dengan kerawanan polisi dan sumber-sumber penyebab dari segala macam gangguan yang selalu menindakkan kerawanan polisi. Pekerjaan polisi adalah sebuah pengabdian yaitu sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pekerjaan sebagai polisi adalah sebuah profesi yang rumit dalam sebuah peradaban yang kompleks. Karena profesi ini mengurus segala aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Menggambarkan pekerjaan polisi sebagai pekerjaan yang sangat memungkinkan terjadinya gangguan secara psikologis. Kompleksitas tugas menyebabkan polisi hampir tidak mempunyai waktu luang untuk berekreasi karena kasus yang datang silih berganti.

Selain itu juga anggota Polsek Metropolitan Pasar Rebo memiliki waktu kerja yang cukup melelahkan yaitu selama 24 jam, dalam waktu yang begitu lama tersebut harus selalu siap sedia dalam bertugas, sehingga menyebabkan kelelahan fisik dan kurangnya waktu bertistirahat, bahkan diluar jam dinas anggota polisi masih harus selalu dalam keadaan siap siaga jika ada panggilan atau instruksi mendadak dari pimpinannya. Kondisi seperti inilah yang dapat menimbulkan rasa tertekan pada polisi, sehingga ia mudah sekali

mengalami stres. Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang.

Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik, mental ataupun emosi. Keadaan seperti ini disebut *burnout* (kejenuhan kerja), yaitu kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

Pada dasarnya *burnout* (kejenuhan kerja) dapat terjadi pada semua orang, hal tersebut terjadi karena setiap manusia tentu mengalami tekanan-tekanan yang diperoleh dalam kehidupan, khususnya dalam menjalani pekerjaan. Akan tetapi *burnout* (kejenuhan kerja) merupakan gejala yang lebih banyak ditemukan pada bidang pekerjaan sosial dibanding pada bidang pekerjaan lainnya. Tingginya risiko terjadinya *burnout* (kejenuhan kerja) pada bidang pelayanan sosial disebabkan karena karakteristik khusus dari bidang pekerjaan ini. Pekerjaan dalam bidang sosial memiliki keterlibatan langsung dengan objek kerja atau kliennya. Selama proses pemberian pelayanan inilah polisi mengalami situasi yang kompleks dan sarat beban emosional. Berhadapan terus-menerus dengan hal-hal seperti itu dapat membuat polisi menjadi rentan mengalami *burnout* (kejenuhan kerja).

Berdasarkan survey awal dengan melakukan pengamatan dan wawancara dengan kepala tata usaha Kepolisian Sektor Pasar Rebo, diketahui bahwa terdapat beberapa polisi yang keterlibatan kerjanya rendah dengan tingkat rata-rata keterlibatan kerja yang hanya mencapai 54,06. Nilai keterlibatan kerja tersebut dapat dipersentasikan sebesar 62,5%.

Salah satu rendahnya keterlibatan kerja anggota polisi contohnya yaitu terdapat polisi yang masih kurang memiliki perhatian yang besar terhadap pekerjaan mereka. Polisi yang keterlibatan kerjanya rendah disebabkan oleh kejenuhan kerja (*burnout*) yang dialami oleh polisi tersebut. Kejenuhan kerja (*burnout*) yang dialami polisi akan mengakibatkan polisi yang bersangkutan menderita kelelahan fisik, emosional, maupun mental dan pada akhirnya dapat menurunkan keterlibatan kerja polisi. Dengan demikian kita dapat mengetahui bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) memiliki hubungan yang negatif dengan keterlibatan kerja (*job involvement*).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Masa kerja yang belum lama
2. Komunikasi yang kurang
3. *Locus of control* yang tidak dimiliki oleh polisi
4. *Burnout* yang tinggi yang menyebabkan keterlibatan kerja rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, dan dana yang dibutuhkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu pada : Hubungan antara *burnout* (kejenuhan kerja) dengan keterlibatan kerja (*job involvement*).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *burnout* (kejenuhan kerja) dengan keterlibatan kerja (*job involvement*)?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Kegunaan Teoretis, hasil penelitian ini akan bermanfaat sebagai bahan masukan positif bagi instansi kepolisian, penambah informasi dan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengendalian kejenuhan kerja dan meningkatkan keterlibatan kerja.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi bagaimana cara mengurangi kejenuhan kerja agar dapat meningkatkan keterlibatan kerja para polisi.