

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

Bekerja menjadi aktivitas rutin yang penting bagi kebanyakan orang. Dengan bekerja, seseorang tidak hanya mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, namun juga pengalaman, pengembangan diri, dan memberikan dampak positif pada orang-orang disekitarnya. Di sisi lain, bekerja juga dapat menjadi sumber masalah baik pada fisik maupun psikis pekerjaannya, Hal tersebut dapat terjadi jika pekerja mendapatkan tuntutan kerja yang tinggi, jenis pekerjaan yang repetitif, dan waktu kerja yang panjang (LePine dkk., 2005). Pekerja yang sudah merasa jenuh dan lelah berkepanjangan akibat pekerjaannya, juga akan berdampak pada kinerjanya, di mana mereka sudah kehilangan minat dan keinginan untuk memberikan kontribusi positif pada institusi tempatnya bekerja (Bakker & de Vries, 2021). Kondisi tersebut juga dapat disebut *burnout*.

Burnout didefinisikan sebagai reaksi terhadap stresor emosional dan interpersonal yang kronis pada pekerjaan secara berkepanjangan di mana individu merasakan stress berat yang diakibatkan oleh pekerjaan dan dapat berpotensi dapat menyebabkan gangguan pada fisik, psikologis dan menimbulkan berbagai masalah sosial. Salah satu contoh karyawan yang terdampak burnout adalah menunjukkan perilaku-perilaku menghindari pekerjaan, tidak mau terlibat dengan tugas sehari-hari atau menghabiskan waktu bekerja sepenuhnya dan mengabaikan aspek kehidupannya yang lain (Maslach, dkk., 2001).

Maslach, dkk. (2001) menyebutkan bahwa terdapat 3 aspek *burnout*. *Emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduce personal accomplishment*. *Emotional exhaustion* atau kelelahan emosional merupakan perasaan letih dan penat akibat kerjaan. *Depersonalization* merupakan pengembangan sikap tidak manusiawi dan sinis terhadap orang-orang yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Reduce personal accomplishment* atau rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri adalah munculnya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, kehidupan, pekerjaan dan perasasan belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat, sehingga mengacu pada rendahnya penilaian terhadap pencapaian dan kompetensi diri dalam pekerjaan.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout*, faktor tersebut dapat bersumber dari luar diri, seperti adanya peraturan atau prosedur yang kaku, tuntutan pekerjaan yang tinggi, kurangnya kesempatan untuk mendapatkan promosi, gaya kepemimpinan, dan kondisi kerja yang buruk. Lalu, faktor yang bersumber dari dalam diri, meliputi jenis kelamin, harga diri, dan kepribadian (Baron & Greenberg, 2003).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa *burnout* lebih banyak ditemukan pada beberapa pekerjaan yang dianggap beresiko dan sering berhadapan dengan situasi yang rentan menyebabkan stress, seperti institusi kepolisian (Mohamad dkk., 2021). Saat ini, polisi memang dianggap sebagai salah satu pekerjaan yang penuh dengan tekanan (Violanti dkk., 2017). Berdasarkan Perkap nomor 14 tahun 2011, polisi, merupakan lembaga negara yang memiliki tugas untuk menjaga keamanan, ketertiban, menegakan hukum, dan mengayomi masyarakat di berbagai situasi. Tugas tersebut tentunya menuntut anggota kepolisian untuk secara instensif berhadapan dengan warga

sipil, bahkan pelanggar hukum secara langsung. Belum lagi dengan rasio jumlah polisi dan penduduk di Indonesia masih terbilang jauh dari idealnya, yaitu 1:607, padahal menurut standar PBB, rasio perbandingan yang ideal antara jumlah polisi dan penduduk di Indonesia adalah 1:400 (Jauhar dkk., 2017).

Dari beberapa divisi polri, pasukan Brimob (brigade mobil) menjadi salah satu divisi Polri yang memiliki tugas dengan risiko yang berbahaya. Berdasarkan Buku Saku HAM Korps Brimob (2019), mereka dilibatkan pada penanggulangan huru-hara masa anarkis, pencarian dan penyelamatan masyarakat, memberikan bantuan penanggulangan bencana (SAR), bergerak di bidang intelijen, menghadapi kejahatan insurjensi, perlawanan teror, pembebasan sandera, penindakan kejahatan terorganisir yang menggunakan senjata api dan/atau bom, kimia biologi radio aktif dan bantuan lainnya.

Situasi tekanan dan tuntutan kerja di institusi kepolisian disebutkan dapat menyebabkan meningkatnya stres kerja, *burnout*, gangguan psikologis (Queirós dkk., 2020), bahkan sampai dapat menyebabkan munculnya pikiran untuk bunuh diri (Blažina, 2017). Tingkat *burnout* yang tinggi pada anggota kepolisian juga dikaitkan dengan meningkatnya sikap positif terhadap penggunaan kekerasan selama bertugas (Kop & Euwema, 1999; Maria, dkk., 2020). Hal tersebut selaras dengan penemuan Queirós dkk. (2013) yang menyebutkan bahwa *burnout* pada anggota kepolisian secara signifikan dapat memprediksi perilaku agresivitas eksternal. Hal ini cukup menjadi perhatian, mengingat dalam Pasal 4 Perkap nomor 18 Tahun 2015, pada beberapa divisi kepolisian, anggotanya mendapat akses untuk memiliki senjata api dan penyalahgunaan senjata api bisa saja dilakukan oleh oknum.

Efek dari distres psikologis yang dialami juga berpotensi untuk menjadi masalah baru bagi anggota kepolisian. Distres yang dialami dapat mengarahkan pada hilangnya kesabaran dan menurunnya kontrol emosi (Ellrich, 2016). Dampaknya bisa menyebabkan anggota kepolisian hilang kendali yang berpotensi penggunaan kekerasan untuk menyelesaikan tugasnya (Cop & Euwema, 2001). Penggunaan kekerasan dalam prosedur tindakan tegas dan terukur pada pasukan polisi dapat menjadi akibat dari tingkat stres yang tinggi (Neely & Cleaveland, 2012). Anggota kepolisian juga ditemukan sangat rentan terhadap gangguan psikopatologis yang dapat mempengaruhi kualitas hidup mereka (Bianchi dkk., 2017). Dilaporkan juga bahwa polisi menjadi pekerjaan dengan resiko kekerasan rumah tangga, penyalahgunaan zat adiktif, dan perceraian yang tinggi (Cheema dkk., 2016). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mental anggota kepolisian sudah dibina dan dilatih sejak dini, melewati serangkaian proses rekrutmen, seleksi, masa pendidikan, dilatih untuk siap menghadapi berbagai tuntutan kerja, namun faktanya tidak demikian. Polisi juga merupakan manusia biasa yang memerlukan kondisi perawatan mental rohani dan kejiwaan yang simultan (Aziz, 2018).

Dikutip dari CNN Indonesia (2021) pelanggaran Kode Etik Profesi Polri (KEPP) pada tahun 2018 jumlahnya mencapai 1.203. Pada tahun 2019, kasus tersebut menurun menjadi 1.021 dan berkurang 15%. Namun jumlahnya pada tahun 2020 meningkat tajam menjadi 2.081 kasus atau meningkat lebih dari 100%. Selain itu, adanya beberapa kasus mengenai fenomena bunuh diri dan perilaku kekerasan yang dilakukan oleh oknum kepolisian yang akhir-akhir ini telah menjadi perhatian yang serius di masyarakat. Aziz (2018) dalam jurnal penelitian dan pengembangan kepolisian menyebutkan bahwa cara

tersebut menjadi salah satu jalan keluar ketika oknum tersebut mengalami depresi, putus asa, dan frustrasi.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan kepada 27 anggota kepolisian di Satuan Brimob Polda di daerah Jawa Barat didapatkan bahwa sebanyak 51,9% responden merasa cukup kelelahan dengan pekerjaannya dan 29,6% responden merasa sangat kelelahan akibat pekerjaannya. 40,7% responden merasa cukup tertekan akibat pekerjaan, 22,2% merasa sangat tertekan akibat pekerjaan. Sebanyak 22,2% responden merasa bahwa adanya masalah dalam keluarga cukup mempengaruhi kinerja mereka selama bertugas dan 36,6% responden merasa bahwa adanya masalah keluarga sangat mempengaruhi kinerja mereka selama bertugas. 11,1% responden juga memiliki masalah keluarga yang berat. Adapun responden menyebutkan beberapa penyebab kelelahan dalam bekerja adalah akibat banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dan sedikit waktu untuk berkumpul dengan keluarga (29,63%), adanya pekerjaan jenis BKO (Bawah Kendali Operasi) (25,93%), jarak yang jauh saat bertugas (14,81%), intensitas dan banyaknya pekerjaan (11,11%), ketidakpastian dan tidak profesionalnya pembagian tugas (11,11%), faktor diri seperti ketika tertekan dan stamina (7,41%). Untuk mengatasi rasa kelelahan dan jenuh yang dirasakan, responden menjawab bahwa koping agama seperti bersyukur dan mendekatkan diri pada Tuhan (14,81%). Faktor internal individu seperti rasa percaya diri, kepribadian, mood yang baik, dan optimisme dapat membantu anggota Brimob tidak merasa lelah dalam bekerja (59,26%) dan sisanya menganggap bahwa peran eksternal lebih dominan dalam mengatasi kelelahan (40,74%).

Wawancara juga dilakukan kepada 4 anggota kepolisian yang bekerja di Dansat Brimob Polda di daerah Jawa Barat. Disebutkan bahwa 2 anggota menyebutkan dirinya

merasa jenuh dan kelelahan akhir-akhir ini, mulai diakibatkan dari jam dinas yang berlebihan, penugasan yang jauh dari keluarga, serta kondisi badan yang kurang *fit*. Adapun anggota lainnya merasa tidak jenuh ataupun kelelahan, dikarenakan mengatur pola hidup yang sehat, penerapan kedisiplinan di lingkungan kerja, serta menjalani pekerjaan dengan ikhlas. Keempat anggota juga menyebutkan bahwa keluarga memiliki peran penting dalam kinerjanya sebagai anggota Brimob. Adanya permasalahan dalam keluarga dapat menyebabkan anggota tidak fokus dalam bekerja, menambah kelelahan, dan stress selama bekerja. Namun keluarga juga bisa menjadi *support* dan penyemangat saat berdinas. Cara untuk subjek mengatasi kelelahan yang dirasakan, keempat anggota juga menyebutkan bahwa konsep keagamaan seperti menjalani dengan ikhlas, berdoa, dan berdzikir dapat menentramkan hati saat merasa kelelahan. Rasa optimis dan juga usaha tekun untuk menyelesaikan masalah disebutkan dapat menjadi penyebab dua anggota tidak merasa kelelahan.

Sebagai lembaga yang memang harus siap untuk ditugaskan kapanpun selama waktu 24 jam, tentunya tidak jarang mereka harus pergi bertugas di waktu libur atau waktu saat berkumpul dengan keluarga. Queir dkk., (2020) menemukan bahwa ketidakseimbangan peran tersebut dapat menjadi salah satu stressor operasional pada anggota kepolisian. Ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga juga dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap *burnout* (Smith dkk., 2017). Ketidakseimbangan peran tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya intensitas komunikasi dengan keluarga dikarenakan lamanya waktu bekerja (Bhowmick & Mulla, 2021) yang dapat berujung pada konflik akibat dari ketidakseimbangan peran di keluarga dan di tempat kerja (Lambert dkk., 2016). Tuntutan terus menerus dari

pekerjaan atau keluarga dapat membebani psikis dan berdampak pada berkurangnya rasa antusias dan kenyamanan dalam pekerjaannya (Karatepe & Karadas, 2016). Individu harus mampu mengelola tanggung jawab terhadap keluarganya sehingga dapat meminimalkan kemungkinan gangguan antara peran keluarga dan pekerjaan.

Ketidakseimbangan peran di pekerjaan dan keluarga disebut sebagai *work-family conflict*. *Work-Family conflict* didefinisikan sebagai bentuk spesifik dari *interrole conflict*, yaitu tekanan dan ketidakseimbangan peran antara perannya di pekerjaan dengan perannya di keluarga. Akibatnya, keterlibatannya dalam keluarga menjadi lebih sulit karena sibuk dalam pekerjaannya (Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus dan Beutell (1985) menyebutkan bahwa terdapat beberapa sumber yang dapat menyebabkan *work-family conflict*, yaitu tekanan dari pekerjaan yang dapat berupa beban kerja yang terlalu berat, kurangnya otonomi, ketidakjelasan peran dalam pekerjaan. Lalu adanya tekanan dari keluarga, merupakan beban yang ditanggung akibat adanya peran yang ada di keluarga dan mempengaruhi pekerjaannya.

Greenhaus dan Beutell (1985) menyebutkan bahwa terdapat 3 dimensi *work-family conflict*, yaitu *time-based conflict* yang merujuk kepada banyaknya waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi tanggung jawab salah satu peran baik itu di pekerjaan maupun keluarga yang dapat menyebabkan seseorang menjadi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan tanggung jawab di peran lainnya, *strain-based conflict*, merujuk kepada banyaknya tekanan yang muncul pada saat melakukan salah satu peran baik di pekerjaan maupun keluarga yang membuat seseorang menjadi kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab peran lainnya baik di pekerjaan maupun di keluarga, dan *behavior-based conflict* yang merujuk pada perilaku yang secara khusus diharuskan

muncul di salah satu peran baik di pekerjaan maupun di keluarga yang dapat menyebabkan seseorang menjadi kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab peran lainnya baik di pekerjaan maupun di keluarga.

Kondisi pekerjaan polisi yang penuh tekanan, menjadikan anggota kepolisian harus memiliki ketangguhan dan penggunaan strategi *coping* yang tepat untuk mengelola stress dan kelelahan yang dialami (Richardson, 2002). Folkman dan Lazarus (1988) mendefinisikan *coping* sebagai proses individu dalam mengelola jarak antara tuntutan, baik tuntutan yang berasal dari individu maupun lingkungan dengan sumber daya yang mereka gunakan untuk menghadapi situasi yang menekan. *Coping strategy* yang dipilih individu, bersumber kemampuan yang dimilikinya. Strategi coping yang digunakan berbeda-beda dan kepribadian dapat menjadi faktor yang mempengaruhi individu dalam memilih coping dan memberikan respon (Folkman & Lazarus, 1988). Perilaku coping dapat menjelaskan mengapa terjadi perbedaan intensitas *burnout* pada pekerja (Saijo dkk., 2014).

Religious coping disebutkan berkorelasi negatif secara signifikan terhadap stress pada anggota kepolisian (Juniarly, 2012). See dkk. (2018) juga menyebutkan bahwa religiusitas sebagai coping berkorelasi negative dan menjadi predictor yang dapat melindungi dokter dan perawat dari *burnout* yang memiliki latar belakang religius.

Religious coping adalah kemampuan manusia dalam menghadapi masalahnya melalui pendekatan agama dengan cara melakukan serangkaian peribadatan, ritual, serta meminta petunjuk kepada satu eksistensi yang dianggap memiliki kemampuan supernatural (Pargament, 2007; Harrison dkk., 2009). *Religious coping* memiliki 5 dimensi, *meaning*, yaitu upaya pemaknaan manusia terhadap suatu peristiwa yang

dialami. *Control*, yaitu mengontrol sebuah kejadian dan sebagai pencarian kekuasaan. *Comfort*, yaitu upaya mencari kenyamanan dan kedekatan dengan Tuhan. *Intimacy*, yaitu menjalin hubungan dengan Tuhan dan lingkungan masyarakat di sekitarnya. Dan *life transformation*, yaitu upaya melakukan perubahan menjadi lebih baik (Pargament dkk., 2000).

Beberapa penelitian juga menemukan bahwa sumber daya internal pada pekerja dapat membantu mereka dalam menghadapi tuntutan tugasnya, terutama pada pekerjaan yang langsung melibatkan diri dengan masyarakat (Ben-Porat & Itzhaky, 2015). Di antara berbagai jenis sumber daya internal, *psychological capital* menjadi fokus utama dalam beberapa penelitian sebagai sumber yang dapat melindungi pekerja dari *burnout* dan melindungi kesejahteraan mereka (Virga dkk., 2020). *Psychological capital* didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis yang positif serta ditandai dengan individu yang memiliki efikasi diri (*self-efficacy*), membuat atribusi positif tentang kesuksesan pada masa ini dan di masa depan (*optimism*), gigih dan mengupayakan berbagai cara untuk menggapai tujuan (*hope*), dan mampu bertahan, bangkit kembali, dan melampaui keadaan semula (*resilience*) (Luthans dkk., 2007). Rabenu dan Yaniv (2017) menemukan bahwa *psychological capital* berkontribusi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, kinerja saat bekerja, dan bertahan dari situasi yang tertekan. *Psychological capital* juga dinyatakan berkorelasi negatif secara signifikan dengan *burnout* pada berbagai profesi, mulai dari petugas administrasi pendidikan, pengacara, konsultan pajak, dan anggota medis (López-Núñez dkk. (2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, disebutkan bahwa bahwa *coping style* dapat memediasi hubungan *work-family conflict* terhadap *burnout* pada dokter di China (Chen

dkk., 2018). Begitu juga penelitian lainnya yang menyebutkan bahwa *psychological capital* dapat memediasi hubungan *work-family conflict* dan *burnout* pada perawat di China (Ding dkk., 2015). Dalam penelitian Pu dkk. (2016) menyebutkan bahwa *psychological capital* tidak dapat memediasi hubungan *work-family conflict* dan *burnout*, namun dapat menjadi moderator hubungan kedua variable tersebut pada dosen di China. Adapun dalam penelitian ini berfokus pada jenis coping religius dan dilakukan pada anggota kepolisian

Peneliti menduga bahwa *religious coping* dan *psychological capital* dapat berkontribusi sebagai moderator dalam pengaruh *work-family conflict* dan *burnout* pada anggota brimob di Jawa Barat. Berdasarkan uraian yang dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout* pada Anggota *Brimob* dengan *Psychological Capital* dan *Religious Coping* sebagai Moderator”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang muncul adalah :

- a. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada anggota *Brimob* di Jawa Barat ?
- b. Apakah *religious coping* berkontribusi sebagai moderator pengaruh *work-family conflict* dan terhadap *burnout* pada anggota *Brimob* di Jawa Barat?
- c. Apakah *psychological capital* berkontribusi sebagai moderator pengaruh *work-family conflict* dan terhadap *burnout* pada anggota *Brimob* di Jawa Barat?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap *burnout* pada anggota brimob di Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui peran *religious coping* sebagai moderator terhadap pengaruh *work-family-conflict* terhadap *burnout* pada anggota brimob di Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui *psychological capital* sebagai moderator terhadap pengaruh *work-family-conflict* terhadap *burnout* pada anggota brimob di Jawa Barat.

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan pengetahuan tambahan dan gambaran dalam ilmu Psikologi Industri Organisasi, Psikologi Keluarga, dan ilmu Konseling terutama pada *burnout*, *work-family conflict*, *religious coping*, dan *psychological capital*, pada anggota kepolisian, khususnya di divisi Brimob di Jawa Barat.

Manfaat Praktis

Berikut ini merupakan manfaat praktis dari penelitian ini:

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan untuk evaluasi bagi anggota dan institusi brimob, sehingga dapat memberikan intervensi yang tepat untuk menurunkan *burnout* yang dialami.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi institusi kepolisian terutama pada bagian sumber daya manusia terkait pentingnya faktor kepribadian

seperti *religious coping* dan *psychological capital* dalam rangka mengurangi *burnout* pada anggota yang memiliki masalah keluarga.

- c. Hasil dari penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menciptakan jenis intervensi yang dapat meningkatkan *religious coping* atau *psychological capital* pada anggota brimob yang mengalami *burnout* diakibatkan oleh *work-family confli*





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG