

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Kepolisian merupakan salah satu institusi penegak hukum yang bertugas melindungi dan mengayomi masyarakat. Undang – undang No. 2 Tahun 2002 menyebutkan bahwa Kepolisian Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib, dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Pujiastuti, 2015). Salah satu dari bagian kepolisian merupakan polisi lalu lintas (polantas).

Polantas merupakan bagian dari kepolisian yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian mencakup penjagaan, pengaturan, pengawalan dan patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi atau kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum dalam bidang lalu lintas. Polantas juga berfungsi untuk memelihara keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas. Pelayanan kepada masyarakat di bidang lalu lintas dilaksanakan juga untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat karena dalam masyarakat yang modern, lalu lintas merupakan faktor utama dalam mendukung produktivitas masyarakat, sehingga peran polantas sangat penting dalam keseharian masyarakat dalam menjalani aktivitas (Gusdiar, 2012).Sayangnya, situasi lalu lintas di jalan raya yang memiliki banyak masalah atau gangguan yang dapat menghambat dan mematikan proses produktivitas masyarakat, seperti kecelakaan lalu lintas, ataupun kemacetan maupun tindak pidana yang berkaitan dengan kendaraan bermotor sehingga dapat menimbulkan beban kerja yang lebih banyak pada polantas (Gusdiar, 2012).

Menurut Kapolda Banten Brigjen Pol Agus Kusnadi untuk wilayah Provinsi Banten untuk mencapai tingkat ideal dalam memberikan perlindungan dan pelayanan maka dari itu dibutuhkan personil sekitar 7000 personil untuk wilayah Polda Banten, sampai saat ini wilayah Polda Banten hanya memiliki

kurang lebih 5000 personil (antaranews.com). Hal ini tentu membuat para personil polda Banten yang sudah ada harus bekerja dua kali lipat dalam menjalani tugasnya.

Oleh karena itu, tugas sebagai polantas tentunya dapat membuat mereka mengalami kelelahan fisik, hingga menimbulkan kondisi stres dan berisiko hilangnya nyawa (Sarafino, 1994). Selain itu, adanya piket dan keharusan bersiaga setiap saat menyebabkan anggota polantas harus siap kapan saja apabila dibutuhkan. Apabila dibiarkan, kelelahan akibat faktor-faktor fisik dan psikis ini lama-kelamaan dapat menimbulkan sebuah kondisi stres kerja, dimana hal tersebut dapat menurunkan kesejahteraan polantas (Istiaji & Irawan, 2009). Dalam Juniper (2010), dikatakan bahwa kurangnya kesejahteraan para anggota polisi ini disebabkan oleh organisasi tempat kerja polisi itu sendiri, seperti tugas administrasi dan pergantian tugas. Hal ini juga berlaku pada anggota Polantas Polda Banten, yang pada wawancara awal diketahui bahwa pengelolaan dan perencanaan shift tugas yang belum efektif turut mempengaruhi kesejahteraan para polantas. Kondisi-kondisi seperti pergantian tugas yang belum efektif tersebut dapat menyebabkan stress bagi individu tersendiri seperti yang dijelaskan di atas.

Kadiv Humas Mabes Polri menyatakan kebanyakan anggota Polri bunuh diri diakibatkan stres diantaranya karena beban tugas dan juga faktor-faktor personal. Hasil riset Mabes Polri menyebutkan 80% anggota polisi lalu lintas dan polisi reserse kriminal mengalami stress akibat beban atau tenaga kerja yang berasal dari faktor instrinsik dalam pekerjaan, pengembangan karir, dan karakteristik individu.(Handy P., 2016). Di Polda Banten pada Mei tahun 2017 terdapat kasus bunuh diri pada anggota polantas yang melakukan bunuh diri yang diakibatkan oleh stres pada pekerjaan (news.liputan6.com).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan dapat berdampak pada kesehatan fisik para personilnya beberapa diantaranya dapat mengakibatkan sakit punggung, penyakit jantung, dan gangguan musculoskeletal (*European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, 2005*). Selain dari beban pekerjaan pada polisi lalu lintas kurangnya dukungan dari pimpinan, *image* polisi yang buruk dari masyarakat seperti contoh seringnya

anak seorang polisi yang diejek atau mendapat perlakuan kasar dari temannya saat di sekolah karena pekerjaan orang tuanya. Gaji yang dinilai kecil untuk polisi dan sistem pemotongan gaji pada instansi kepolisian dapat membuat para anggota polisi menjadi kurang sejahtera (Suprpto, 2018).

Di Indonesia, pengertian kesejahteraan untuk pegawai dicantumkan dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai adalah pemenuhan kebutuhan pekerja yang dapat berefek pada produktivitas dan performa pekerja itu sendiri.

Kesejahteraan (*well-being*) sangatlah dibutuhkan oleh pegawai di dalam suatu organisasi. Kesejahteraan pegawai yang terpenuhi akan memotivasi pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai tersebut kepada perusahaan (Chandra, 2013). Kesejahteraan pegawai sendiri memiliki pengertian yang sulit didefinisikan. WHO (*World Health Organization*) mendefinisikan kesejahteraan sebagai suatu keadaan sehat secara fisik, mental, sosial, dan kesejahteraan bukan hanya sekedar karena tidak adanya penyakit (Kartono, 1980). Kesejahteraan pegawai dapat diartikan sebagai bagian dari seluruh kesejahteraan yang diperoleh dari suatu pekerjaan dan dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja (Juniper, 2011). Grant, dkk (dalam Donaldson, 2013) menggambarkan kesejahteraan pegawai terdiri dari tiga unsur, yaitu kesejahteraan psikologis, fisik, dan sosial.

Sejumlah hasil penelitian menunjukkan terdapat faktor-faktor ya berkorelasi atau berperan dengan kesejahteraan pegawai. Berdasarkan ulasan dari hasil penelitian oleh Schaufeli, Leiter, dan Maslach (2008), *burnout* berkorelasi negatif terhadap prestasi kerja dan penilaian kinerja. Artinya, semakin pegawai merasakan *burnout* maka prestasi kerja dan penilaian kinerjanya menurun. Dengan demikian, ketika suatu institusi menemukan pegawai dengan kinerja dan hasil kerja yang buruk, hal tersebut bisa saja mengindikasikan adanya kesejahteraan yang terganggu. Menurut Agullo (2007), tingkat kesejahteraan sebagai pegawai dapat menurun berdasarkan ketidakpuasan terhadap

pekerjaannya, ketahanan emosional, dan kelelahan fisik yang diakibatkan oleh pekerjaan itu sendiri.

Dari kelelahan fisik, emosional, dan kelelahan mental serta perasaan rendah diri yang diiringi dengan munculnya stres berkepanjangan sehingga mempengaruhi performa kerja individu dapat menimbulkan *burnout* (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Meski demikian, dari sekian faktor-faktor tersebut, peneliti berfokus untuk mengetahui peran *burnout* terhadap kesejahteraan pegawai. Beberapa penelitian menemukan bahwa hampir semua penderita *burnout* pada mulanya adalah orang-orang yang bersemangat, penuh energi, optimistik, dan memiliki prinsip yang kuat, serta mau bekerja keras untuk meraih prestasi. Meski demikian, ketika individu sudah cukup banyak mengalami stres, ciri-ciri tersebut akan menghilang. Menurut Leiter dan Maslach (2001), *burnout* biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja, seperti misalnya para pekerja merasa pekerjaan yang mereka jalani tidak sesuai dengan apa yang mereka dapat. Ketidaksinambungan antara individu dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performa kerjanya.

Saat individu mengalami stres dikarenakan beban pekerjaan yang berat untuk menyelesaikan sebuah target akan maka dapat menimbulkan *burnout* (Trisnawaty, 2015). Kewajiban bekerja seseorang untuk mencari pekerjaan juga terdapat dalam Islam. Dalam Islam bekerja merupakan atau dianggap sebagai ibadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Syariat Islam menganjurkan umat muslim untuk bekerja mencari rezeki halal, karena bekerja merupakan salah satu amal saleh. Saat melakukan suatu pekerjaan dianjurkan dengan niat karena Allah SWT, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh, profesional, jujur dan amanah, serta tetap menjaga etika sebagai umat muslim dalam bekerja sebagai seorang muslim. Pekerjaan yang kita kerjakan tidak akan pernah sia-sia karena meskipun merasa lelah dalam bekerja, tentu Allah SWT tidak akan diam karena Allah akan memberikan balasannya pada hamba-hamba-Nya yang mau berusaha, sesuai dengan ayat Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 16 yang artinya barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki – laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya kepadanya akan Kami berikan penghidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan

balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.

Berdasarkan penjelasan mengenai stres kerja yang berkepanjangan sehingga dapat menurunkan performa kinerja dalam pekerjaannya, maka peneliti ingin mendalami bagaimana peran *burnout* terhadap *employee well-being* dan tinjauannya dalam Islam. Pemilihan polantas dilatarbelakangi oleh Polantas merupakan bagian Kepolisian yang rawan terhadap stres akibat dari banyaknya tugas yang dihadapi di lapangan dan langsung melayani masyarakat. Penelitian ini merupakan bagian dari payung penelitian bertemakan *employee well-being* (EWB). Penelitian-penelitian lain yang tergabung dalam payung penelitian EWB menginvestigasi EWB dan kaitannya dengan variabel-variabel lain seperti *job demands*, *job resources*, *health consciousness*, dan *glass ceiling*.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

1. Apakah *burnout* berperan secara signifikan terhadap *employee well-being* pada polisi lalu lintas di Kepolisian Daerah Banten?
2. Bagaimana peran *burnout* terhadap *employee well being* berdasarkan pandangan Islam?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian di atas tujuan yang hendak dicapai oleh penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis peran *burnout* terhadap *employee well being* pada polisi lalu lintas di Kepolisian Daerah Banten.
2. Untuk melihat tinjauan peran *burnout* terhadap *employee well being* berdasarkan pandangan Islam.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

### **I.4.1 Manfaat Teoritis**

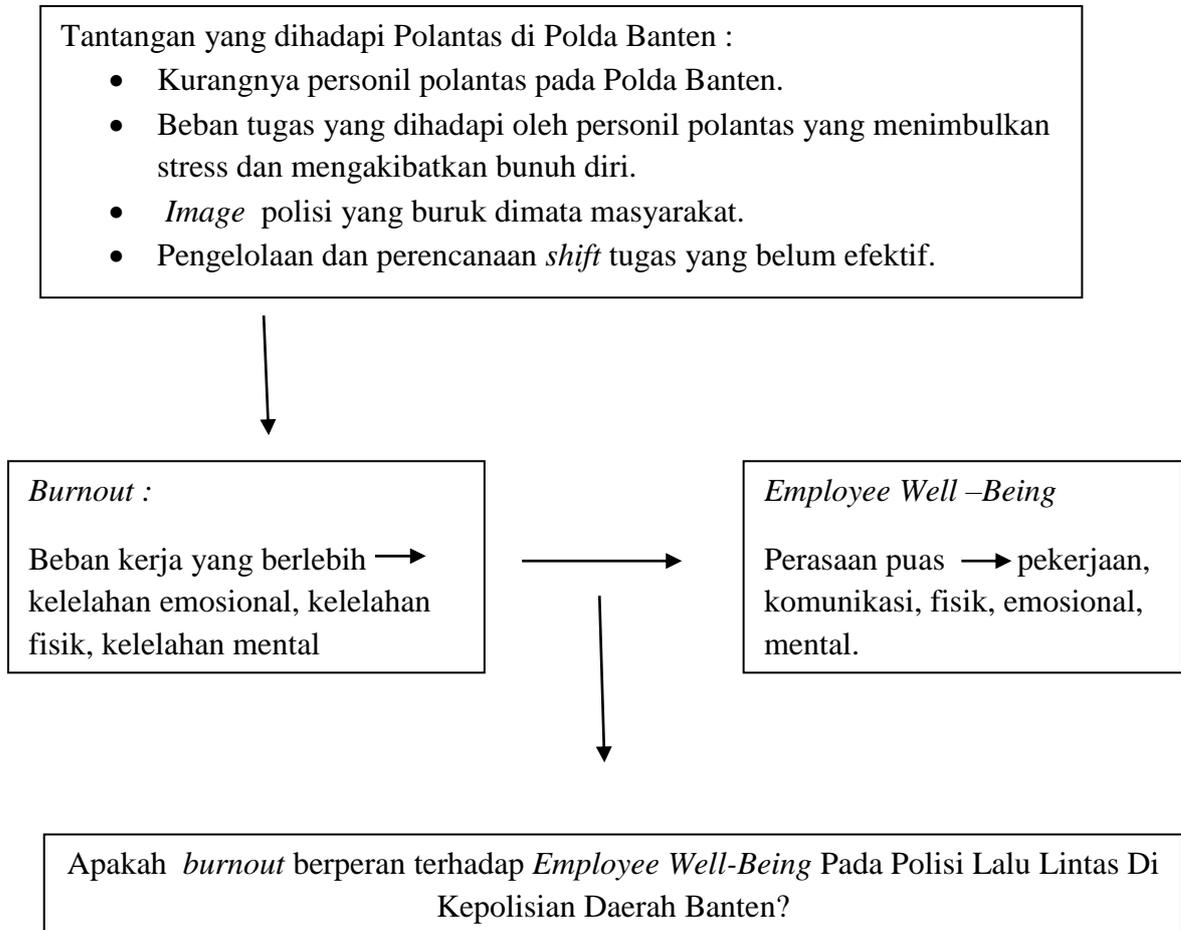
1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai *burnout* dan *employee well-being*.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

#### **I.4.2 Manfaat Praktis**

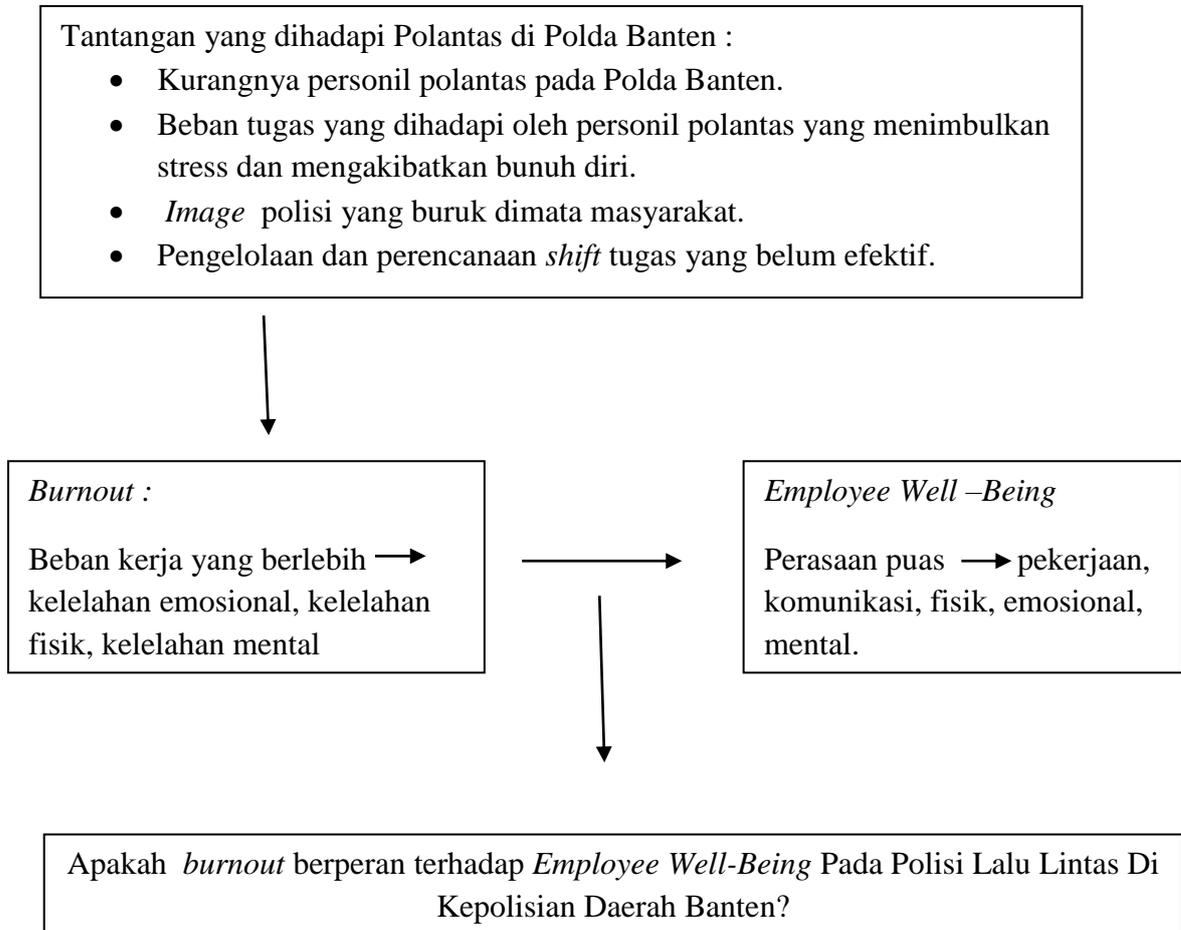
1. Memberikan dasar informasi kepada instansi kepolisian lalu lintas mengenai informasi *burnout* dan *employee well-being* khususnya pada polisi lalu lintas di daerah Banten.
2. Meningkatkan kualitas *employee well-being* kepolisian lalu lintas dengan menyesuaikan hasil penelitian dengan pembentukan tugas pada polantas.

## I.5 Ringkasan Alur Pemikiran



**Gambar 1.1 Alur Pemikiran**

## I.5 Ringkasan Alur Pemikiran



**Gambar 1.1 Alur Pemikiran**