

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara sedang berkembang masih memiliki permasalahan besar dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Hal ini bisa dilihat dari pelayanan Polri kepada rakyat yang masih belum bisa memberikan pelayanan yang memuaskan, baik dalam bentuk masih adanya kasus kriminalitas yang belum terselesaikan, kasus korupsi, dan kasus-kasus lainnya. Akan tetapi peningkatan pelayanan kesejahteraan masyarakat di Indonesia terus dilakukan mulai dari tingkat wilayah pusat sampai ke daerah.

Burnout adalah suatu kondisi menurunnya kegiatan, kemauan, dan kelelahan untuk bekerja. Menurut Cameron (1973) dalam Setyawati (2010), *Burnout* berhubungan dengan melemahnya beban yang dialami tubuh, timbulnya rasa lelah dan melemahnya kemauan kerja. Menurut Suma'mur (2009), bahwa *Burnout* merupakan melemahnya ketahanan fisik untuk melaksanakan kegiatan. Menurut Setyawati (2010), bahwa kelelahan kerja tidak dapat diartikan tetapi dapat dirasakan sehingga penentuan kelelahan kerja dapat diketahui secara subjektif.

Apabila *Burnout* tidak segera ditangani dan dengan beristirahat, maka bisa menyebabkan penumpukan kelelahan dalam sehari, sehingga dapat berdampak kurang baik bagi kesehatan. Menurut Tarwaka (2010), bahwa risiko *burnout* antara lain : motivasi kerja rendah, performansi menurun, kualitas kerja menurun, banyak terjadi kesalahan, produktivitas kerja rendah, stress akibat kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut

Setyawati (2010), bahwa dampak dari kelelahan kerja adalah prestasi kerja rendah, badan terasa kurang sehat, semangat kerja rendah, dan produktivitas kerja menurun.

Burnout tidak hanya dialami oleh tenaga kerja yang bekerja di industri saja, namun juga di bidang pelayanan masyarakat, misalnya personel Polri. Data mengenai kecelakaan kerja yang diterbitkan oleh Kepolisian Republik Indonesia tahun 2012 di Indonesia setiap hari rata-rata terjadi 847 kecelakaan kerja, 36% disebabkan kelelahan yang cukup tinggi. Lebih kurang 18% atau 152 orang mengalami cacat. Data kecelakaan dari sumber yang dikeluarkan oleh Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional di sektor listrik PLN (Perusahaan Listrik Negara) tahun 2010 mencatat terjadi 1.458 kasus kecelakaan dan salah satu penyebab adalah faktor kurangnya konsentrasi pekerja karena kelelahan (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, 2004).

Berdasarkan Data dari ILO (*Internasional Labour Organisation*) tahun 2010 menyatakan sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia setiap tahunnya karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh *Burnout*. Penelitian tersebut menyatakan dari 58.115 sampel, 32,8% diantaranya atau sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan.

Kondisi kelelahan pertamakali diperkenalkan oleh freudenberger (1974) yang menerangkan bahwa hal itu adalah suatu kegagalan / tidak berfungsi sebagaimana semestinya beberapa bagian tubuh yang mengakibatkan tubuh menjadi lelah yang diakibatkan karena terlalu banyak menggunakan energy

dan sumber kekuatan dari tubuh. Konsep dari kelelahan ini dipopulerkan pada saat pembangunan “inventaris kelelahan maslach”. Penelitian awal tentang kelelahan terfokus pada orang yang ada dikalangan pekerja, termasuk didalamnya petugas pelayanan masyarakat, guru, perawat dan psikolog. Walaupun kelelahan merupakan pelajaran umum yang sering diteliti secara lebih spesifik oleh para asisten dosen (Hardy & Dodd 1998), masih sedikit yang tahu tentang kelelahna dikalangan para mahasiswa yang terfokus pada pelajaran tertentu.

Maslach dan Jackson mendefinisikan kelelahan sebagai suatu sindrom yang terdiri dari 3 dimensi antara lain :

1. Kelelahan Emosional
2. Kelelahan Depresi dan
3. Kelelahan penurunan prestasi perorangan.

Kelelahan emosional mengacu pada tuntutan dan stress yang diakibatkan oleh orang-orang yang merasa kewalahan dan tidak bisa mengotrol level psikologinya. Depresi dibangun secara negatif dari perilaku sinis yang bisa membuat seseorang menjadi tidak berpeasaan terhadap orang lain, mereka merasa butuh pertolongan atas masalah yang mereka hadapi. Penurunan prestasi cenderung memperlihatkan diri seseorang secara negatif dan menjadi kurang puas dengan prestasi yang dicapai. Kelelahan berhubungan dengan macam-macam fungsi perorangan meliputi tekanan psikologi, insomnia dan peningkatan penggunaan alcohol dan obat-obatan. Beberapa gejala dari kelelahan meliputi motivasi dan kepuasan yang rendah terhadap pekerjaan yang dilakukan, peningkatan

resiko dari pelemahan kesehatan. Konflik sosial dan penurunan efisien dalam bekerja (Maslach, Jackson dan Leiter 1997). Beberapa Mahasiswa yang sedang melaksanakan bimbingan mungkin pernah mengalami kelelahan sebagai konsekuensi umum dari hal tersebut. Dengan demikian mengidentifikasi faktor yang menyebabkan kelelahan itu penting untuk meningkatkan pengobatan dan pencegahan akan timbulnya kelelahan pada mahasiswa/pelajar.

Berdasarkan penelitian Maharja (2015), menyatakan bahwa pada umumnya responden memiliki beban kerja fisik dan kelelahan kerja pada tingkat sedang. Selain itu hasil menunjukkan bahwa beban kerja fisik memiliki hubungan yang positif.

Selain itu, penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rahadhi (2016) diperoleh hasil bahwa beban kerja mental, *burnout* dan tingkat ngantuk berpengaruh positif secara simultan terhadap penurunan tingkat kewaspadaan pada shift kerja. Beban kerja mental dan *burnout* berpengaruh searah secara individual terhadap penurunan tingkat kewaspadaan, sedangkan tingkat ngantuk tidak menunjukkan searah secara individual terhadap penurunan tingkat kewaspadaan di setiap shift.

Penyebab kelelahan pada personel Polri karena perubahan-perubahan program kerja yang dilakukan oleh pimpinan Polri yang dapat dilihat pada mulanya *PROGRAM QUICK WINS* adalah program unggulan Kapolri dari Program Kerja Akselerasi Transformasi Polri Menuju Polri yang Mandiri, Profesional Dan Dipercaya Masyarakat. menghadirkan 4 layanan utama, yakni

1. Quick Respon cepat patroli Samapta,
2. Transparansi Yan SSB,
3. Akses Publik proses perkembangan penyidikan (SP2HP), serta
4. Transparansi Rekrutment anggota Polri.

Ke-4 komitmen ini untuk meningkatkan citra Kepolisian sebagai mitra masyarakat.

Quick Wins POLRI adalah program unggulan POLRI dalam rangka meraih keberhasilan pada (QTAP : Quick, Transparan, Akuntabel, dan Profesional) yang bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan dan masyarakat terhadap instansi POLRI, dalam waktu yang cepat.

sasaran yang ingin dicapai adalah untuk merubah cara berfikir maupun perilaku kerja para anggota POLRI dan sekaligus untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme POLRI dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, selain itu untuk mengoptimalkan efektifitas pola manajemen dilingkungan POLRI.

Dipilihnya Quick Wins karena program ini dapat dan mudah untuk dilaksanakan, kemudian diharapkan dengan program ini masyarakat akan dapat secara langsung merasakan pelayanan yang diberikan oleh anggota POLRI, baik dalam bentuk-bentuk pelayanan yang bersifat operasional maupun bentuk pelayanan POLRI yang sudah tersedia. Disamping itu juga telah dilakukan beberapa tinjauan maupun analisa dengan melibatkan berbagai elemen baik dilingkungan internal POLRI ataupun didapat dari berbagai sumbangan dan pemikiran diluar POLRI (stake holder), dapat diperoleh dari pengamat Kepolisian maupun para senior dan pensiunan

POLRI serta pihak lainnya, yang diharapkan program ini benar-benar dapat mewujudkan kinerja anggota POLRI yang optimal dan professional dalam menjalankan program POLRI yang telah ada.

Berikut adalah Rujukan / Dasar pembentukan Quick Wins Dilingkungan Polri :

1. Keputusan Kapolri No. Pol : Kep / 37 / X / 2008 tanggal 27 Oktober 2008 tentang Program Akselerasi Transformasi Polri menuju Polri yang mandiri, profesional dan dipercaya masyarakat.
2. Surat Telegram Kapolri No. Pol : STR / 30 / I / 2009 tanggal 16 Januari 2009 tentang Empat Program Quick Wins (Keberhasilan segera) Polri.
3. Surat Telegram Kapolri No. Pol : STR / 112 / II / 2009 tanggal 16 Pebruari 2009 tentang tindak lanjut Quick Wins Program Reformasi Birokrasi Polri.
4. Surat Perintah Kapolri Nomor : Sprin / 894 / V / 2010 tanggal 21 Mei 2010 tentang Pelaksanaan Tugas sebagai Anggota Tim Pokja Reformasi Birokrasi Polri.
5. Surat Telegram Kapolri Nomor : ST/2312/VIII/2010 tanggal 18 Agustus 2010 tentang Laporan Program Quick Wins.

Namun sedang berjalannya Program Quick Win Diatas terjadi pertukaran pucuk pimpinan di Institusi Polri yangmana terjadinya perombakan program yang sedang berjalan tersebut menjadi Program Promoter (Profesional, Modern dan terpercaya).

Semenjak menjadi Kapolri pada tanggal 13 Juli 2016, Jenderal Polisi Drs. H. M. TITO KARNAVIAN, M.A., PhD membawa program PROMOTER (Profesional Modern Terpercaya), program ini adalah implementasi dari Visi Polri dalam mewujudkan Polisi yang profesional, modern, dan terpercaya, untuk menciptakan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong-royong.

Program PROMOTER terdiri dari 11 program, berisi 61 kegiatan (53 kegiatan + 8 Quick Wins) telah ditetapkan. Harapan dari program yang dicanangkan oleh pak Kapolri, Tito adalah terbentuknya SDM Kepolisian yang tangguh dan memaknai sungguh-sungguh nilai-nilai Pancasila, sebagai anggota Polri yang terpanggil untuk melindungi bangsa dan negara, merasa sebagai pejuang dan penegak hukum yang menjunjung tinggi keadilan, yang paling penting merasa sebagai pelayan publik yang bekerja dengan tulus dan ikhlas.

Sehingga tidak heran apabila kita melihat wajah Polisi yang sekarang, yang lebih profesional dalam bekerja, yang lebih modern dalam menyelesaikan kasus-kasus kejahatan baik itu kejahatan yang nyata, maupun kejahatan-kejahatan dalam dunia maya (*Cyber Crime*) yang merebak di tahun 2016, dan sebanyak 699 kasus bisa diselesaikan dari 1.207 kasus cyber crime. Ini menunjukkan bahwa Subdit Cyber Crime yang dikembangkan Polri mampu beroperasi dengan baik demi nama baik Polisi yang Modern, dimana sampai sekarang Polisi mampu mendeteksi, menggagalkan hingga menangkap orang-orang yang berpotensi maupun yang terlanjur membuat akun-akun dan menyebarkan hasutan bernada

provokatif lewat dunia maya. Bermodalkan Undang-Undang no. 19 tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE), Polisi dapat melakukan penyelidikan, penyidikan terlebih dahulu sebelum menangkap orang-orang yang dianggap melakukan kejahatan di dunia maya.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat banyaknya perubahan/penambahan tugas yang dituntut kepada Personel Polrs sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Jam Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Burnout* Dengan Kelebihan Beban Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Personel Polri Polda Sumbar’**.

1.2 Perumusan Masalah

perumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap *Burnout* ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Burnout* ?
3. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap beban Kerja Internal ?
4. Apakah beban kerja internal berpengaruh terhadap *Burnout* ?
5. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap *burnout* melalui beban kerja ?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap *Burnout*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Burnout*.
3. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap beban Kerja Internal
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja Internal terhadap *Burnout*.
5. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap *burnout* melalui beban kerja Internal.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan nantinya akan memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian tentang Burnout dengan menggunakan objek anggota Polri masih sedikit, sehingga penelitian ini memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan khususnya dibidang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Polda Sumbar dalam mengembangkan SDM dan dijadikan salah satu pedoman dalam menyusun kebijakan yang terkait dengan hal yang berhubungan dengan Burnout personel Polri Sumbar.