BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Profesi kepolisian secara global dikenal sebagai salah satu pekerjaan dengan tingkat tuntutan psikologis tinggi. Paparan terhadap konflik sosial, ancaman keamanan, sistem kerja bergilir selama 24 jam, tekanan administratif, serta ekspektasi publik yang tinggi menjadikan anggota kepolisian rentan mengalami stres kerja kronis.

Berbagai studi internasional menunjukkan laporan survei Occupational Safety and Health Administration (OSHA) dan studi meta–analitik terbaru menunjukkan bahwa prevalensi *burnout* pada profesi kepolisian berada pada kisaran 25%–45%, dengan dimensi kelelahan emosional sebagai komponen paling dominan (Zhou et al., 2024). Studi di Amerika Serikat dan Eropa juga menunjukkan bahwa lebih dari 30% petugas polisi melaporkan gejala *burnout* sedang hingga berat akibat beban kerja operasional yang berkelanjutan dan kurangnya dukungan organisasi.

Di kawasan Asia, prevalensi *burnout* pada aparat penegak hukum dilaporkan berada pada rentang 28%–52%, terutama pada unit investigasi dan pengawasan tahanan yang memiliki beban administratif dan tanggung jawab keamanan tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa *burnout* bukan fenomena sporadis, melainkan isu struktural dalam institusi penegak hukum (Queirós et al., 2020)

Dalam konteks nasional, beberapa studi empiris di Indonesia menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada anggota Polri berada pada kategori sedang hingga tinggi, dengan persentase lebih dari 60% responden melaporkan gejala stres kerja signifikan (Nanuru, J. V., Warsono, H., Astuti, R., & Afrizal, 2023) & (Almigo & Alfan, 2024). Meskipun demikian, kajian spesifik mengenai *burnout* masih relatif terbatas dan umumnya berfokus pada fungsi lalu lintas atau kepolisian umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji satuan kerja Direktorat Tahanan dan Barang Bukti (Dittahti) dan Reserse Kriminal Umum (Reskrimum) masih sangat jarang, terutama di wilayah Indonesia bagian timur.

Secara struktural, Direktorat Tahanan dan Barang Bukti (Dittahti) memiliki

karakteristik kerja unik yang berbeda dari unit operasional lainnya. Pengawasan tahanan dilakukan selama 24 jam secara bergilir, dengan tuntutan kewaspadaan tinggi, keterbatasan personel, serta tanggung jawab hukum dan keamanan yang besar. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa rasio jumlah petugas dengan jumlah tahanan belum sepenuhnya ideal, sehingga meningkatkan beban tanggung jawab individu. Selain itu, ruang kerja yang terbatas dan kebutuhan dokumentasi administrasi yang ketat menambah tekanan psikologis personel.

Hasil wawancara yang dilakukan pada 14 januari 2026 dengan kepala ruang tahanan menunjukkan adanya tekanan peran ganda, yakni sebagai koordinator administratif sekaligus pengawas operasional. Tanggung jawab terhadap potensi pelarian tahanan, insiden keamanan, serta pengawasan hak–hak tahanan menciptakan ketegangan emosional yang berlangsung terus–menerus. Beberapa anggota penjaga tahanan melaporkan gangguan tidur akibat sistem shift, perasaan kelelahan emosional, serta munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan sebagai bentuk mekanisme pertahanan diri.

Sementara itu, pada satuan kerja Reskrimum, tekanan kerja muncul dalam bentuk tuntutan penyelesaian perkara dalam waktu singkat, ekspektasi pimpinan terhadap kinerja kasus prioritas, serta paparan terhadap kasus kekerasan dan konflik sosial. Berdasarkan hasil wawancara, penyidik menyampaikan adanya kelelahan mental akibat akumulasi pekerjaan administratif dan investigatif yang simultan. Beberapa responden menyebutkan adanya perasaan “jenuh berkepanjangan”, penurunan motivasi, dan kesulitan menjaga keseimbangan kehidupan kerja.

Gejala–gejala tersebut selaras dengan karakteristik *burnout* sebagaimana dijelaskan dalam literatur psikologi kerja, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. *Burnout* bukan sekadar kelelahan sementara, melainkan kondisi psikologis kronis akibat paparan stres kerja berkepanjangan yang tidak dikelola secara efektif. (Ambiko et al., 2025)

Secara teoritis, model *Job Demands–Resources* (JD–R) menjelaskan bahwa *burnout* muncul ketika tuntutan pekerjaan *(job demands)* melebihi sumber daya yang tersedia *(job resources).* Dalam konteks Dittahti dan Reskrimum, tuntutan

berupa beban kerja tinggi, risiko keamanan, tekanan waktu, serta konflik peran berpotensi tidak seimbang dengan dukungan organisasi, jumlah personel, dan fasilitas kerja. Ketidakseimbangan inilah yang berpotensi memicu stres kerja kronis yang berkembang menjadi *burnout.*

Urgensi penelitian ini menjadi semakin kuat mengingat dampak *burnout* tidak hanya bersifat individual, tetapi juga organisasi. *Burnout* pada aparat penegak hukum berhubungan dengan meningkatnya kesalahan prosedural, penurunan kualitas pelayanan publik, absensi, hingga niat untuk keluar dari institusi. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat memengaruhi citra dan efektivitas institusi kepolisian.

Meskipun literatur internasional telah secara konsisten menunjukkan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan *burnout* pada profesi kepolisian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada konteks negara Barat dengan karakteristik organisasi, sistem dukungan, dan budaya kerja yang berbeda dari Indonesia. Studi global cenderung memposisikan kepolisian sebagai satu entitas homogen, tanpa melakukan diferensiasi mendalam berdasarkan unit kerja yang memiliki dinamika tuntutan operasional yang berbeda secara substansial. Akibatnya, variasi risiko *burnout* antar satuan kerja belum sepenuhnya terpetakan secara spesifik.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas individu untuk menghadapinya. Pada aparat penegak hukum, kondisi ini umumnya dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, risiko tugas yang besar, tekanan dari pimpinan maupun masyarakat, serta keterbatasan sumber daya yang tersedia . penelitian yang dilakukan oleh (Hayati et al., 2020)mengungkapkan bahwa faktor–faktor tersebut menjadi penyebab utama munculnya stres kerja pada anggota kepolisian.

Selain itu, tingginya tuntutan pekerjaan terbukti berhubungan secara signifikan dengan peningkatan tingkat stres kerja. (Ningrat, A. P., & Mulyana, 2022) menemukan bahwa semakin besar tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh anggota polisi, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak terjadi secara tiba–tiba, melainkan merupakan

respons terhadap tekanan kerja yang berlangsung secara berkelanjutan.

Apabila kondisi stres kerja tersebut tidak ditangani dengan baik dan terjadi dalam jangka waktu yang lama, maka dapat berkembang menjadi *burnout*. hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan *(job demands)* menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap munculnya *burnout* pada polisi (Lim, C. –H., Ra, K. H., & Kim, 2024). Stres kerja yang bersifat kronis dapat menguras energi emosional individu, menurunkan motivasi kerja, serta menimbulkan kelelahan yang berkepanjangan, yang pada akhirnya mengarah pada kondisi *burnout*.

Dalam konteks nasional, penelitian mengenai stres kerja pada anggota Polri memang telah berkembang, namun fokusnya lebih banyak diarahkan pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau keseimbangan kehidupan kerja. Kajian yang secara eksplisit menguji hubungan langsung antara stres kerja dan *burnout* masih relatif terbatas. Lebih jauh lagi, penelitian yang mengkaji secara khusus satuan kerja Direktorat Tahanan dan Barang Bukti (Dittahti) serta Reserse Kriminal Umum (Reskrimum) hampir belum ditemukan, padahal kedua unit tersebut memiliki karakteristik tekanan kerja yang unik dan berpotensi lebih intens dibandingkan fungsi kepolisian lainnya.

Dittahti menghadapi tekanan berupa pengawasan tahanan selama 24 jam, risiko keamanan tinggi, tanggung jawab hukum atas keselamatan tahanan, serta keterbatasan sumber daya. Sementara itu, Reskrimum dihadapkan pada tekanan penyelesaian perkara, eksposur terhadap kasus kekerasan, tuntutan administratif kompleks, serta ekspektasi publik dan pimpinan yang tinggi. Perbedaan karakteristik ini menunjukkan adanya kemungkinan variasi mekanisme stres kerja dan manifestasi *burnout* yang belum teridentifikasi secara empiris.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif murni tanpa mengintegrasikan data kontekstual dari observasi dan wawancara lapangan. Padahal, dinamika psikologis dalam organisasi kepolisian sangat dipengaruhi oleh faktor struktural, budaya kerja, dan pengalaman subjektif anggota. Ketiadaan integrasi antara data statistik dan realitas empiris lapangan menyebabkan pemahaman tentang *burnout* cenderung bersifat general dan kurang

kontekstual.

Dengan demikian, terdapat celah penelitian pada tiga aspek utama. Pertama, kurangnya studi spesifik yang membandingkan hubungan stres kerja dan *burnout* pada unit Dittahti dan Reskrimum secara simultan. Kedua, minimnya data empiris lokal di wilayah Indonesia bagian timur yang menggambarkan kondisi psikologis anggota Polri berdasarkan karakteristik unit kerja. Ketiga, belum optimalnya integrasi pendekatan kuantitatif dan temuan kualitatif dalam menjelaskan mekanisme munculnya *burnout* pada kepolisian.

Celah inilah yang menjadi dasar urgensi penelitian ini, sekaligus membuka ruang kontribusi ilmiah dalam memperkaya literatur psikologi kerja pada institusi penegak hukum dengan pendekatan yang lebih kontekstual, spesifik, dan berbasis data lapangan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji hubungan antara stres kerja dan *burnout* secara statistik, tetapi juga berupaya memahami dinamika kontekstual yang melatarbelakanginya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar perumusan strategi manajemen stres, program preventif *burnout,* serta kebijakan pembinaan kesejahteraan psikologis anggota Polri secara lebih terarah dan berbasis bukti empiris.

1.2. Rumusan Masalah

Sejauh mana hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada anggota Polri satuan kerja Dittahti dan Reskrimum di Polda Gorontalo?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada anggota Polri satuan kerja Dittahti dan Reskrimum di Polda Gorontalo?

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu, khususnya psikologi kerja dan organisasi. Hasil penelitian dapat memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara stres kerja dan *burnout* pada profesi dengan tingkat risiko tinggi, seperti kepolisian. Temuan penelitian ini juga dapat memperluas penerapan teori–teori yang relevan misalnya teori *Job*

Demands–Resources (JD–R) dan konsep *burnout* ke dalam konteks tugas penjagaan tahanan dan reserse kriminal umum (Reskrimum) yang selama ini belum banyak diteliti. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi akademis dan peneliti lain dalam mengembangkan model penelitian lanjutan, menambah literatur lokal, serta menjadi dasar perbandingan dengan penelitian pada profesi atau wilayah yang berbeda.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran nyata mengenai tingkat stres kerja dan *burnout* pada anggota Polri Direktoran Tahanan dan Barang Bukti dan Reserse Kriminal Umum di Polda Gorontalo. Informasi tersebut dapat digunakan oleh pimpinan dan pihak terkait sebagai dasar dalam merancang program pembinaan, konseling, manajemen stres, serta strategi pencegahan *burnout* yang lebih terarah. Penelitian ini juga dapat membantu institusi dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota, memperbaiki iklim kerja, menurunkan risiko kesalahan prosedur, serta meningkatkan kualitas pelayanan dan keamanan di ruang tahanan. Bagi anggota kepolisian sendiri, hasil penelitian ini diharapkan mendorong kesadaran pentingnya menjaga kesehatan mental, menerapkan strategi *coping* yang adaptif, dan membangun budaya kerja yang saling mendukung.