

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN RESONAN
DENGAN *BURNOUT* PADA ANGGOTA KEPOLISIAN BRIGADIR
MOBIL (BRIMOB) DETASEMEN A PELOPOR SUBDEN 2
SEMARANG**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Mencapai Derajat
Sarjana Psikologi**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Irfan Ari Kurniafandi

15010114120074

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2018

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN RESONAN
DENGAN *BURNOUT* PADA ANGGOTA KEPOLISIAN BRIGADIR MOBIL
(BRIMOB) DETASEMEN A PELOPOR SUBDEN 2
SEMARANG**

Irfan Ari Kurniafandi

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,

Irfaanari10@gmail.com

ABSTRAK

Burnout adalah kondisi psikologi dimana seseorang mengalami kelelahan dalam bekerja sehingga tidak dapat mencapai sesuatu yang berharga dan menganggap apa yang dikerjakannya merupakan hal yang sia-sia, serta menurunnya rasa sensitivitas terhadap rekan kerja. Pergantian pemimpin dalam Kepolisian selalu berlangsung dalam beberapa periode. Salah satu tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan resonan yaitu pemimpin mampu menggerakkan orang-orang dikelompoknya dengan penuh gairah, kekuatan, ketegasan, dan empati. Persepsi negatif anggota akan gaya kepemimpinan resonan menjadikan stresor di lingkungan kerja yang menjurus terjadinya *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan resonan dengan *burnout* pada anggota Kepolisian Brigadir Mobil (Brimob) Detasemen A Pelopor Subden 2 Semarang. Subyek penelitian ini berjumlah 136 anggota. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Resonan (32 aitem, $\alpha = 0,943$) dan Skala *Burnout* (28 aitem, $\alpha = 0,919$) yang diujikan kepada 100 anggota. Analisis Spearman Rho menunjukkan nilai $r_{xy} = -0,715$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima** yaitu adanya hubungan negatif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan resonan dengan *burnout*. Artinya semakin positif persepsi gaya kepemimpinan resonan di instansi tersebut maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami anggota kepolisian begitu pula sebaliknya.

Kata kunci: persepsi gaya kepemimpinan resonan; *burnout*, anggota Kepolisian;

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pekerjaan merupakan salah satu masa dimana individu mengalami masa yang sifatnya sangat kompleks. Ketika didalam dunia pekerjaan, seseorang tidak hanya dituntut untuk dapat mengaplikasikan dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal serta optimal, namun juga harus bertanggung jawab dan berkomitmen penuh terhadap pekerjaan tersebut. Produktivitas dalam suatu organisasi ataupun instansi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan serta budaya didalam organisasi atau instansi. Kinerja masing-masing individu didalam organisasi menentukan bagaimana kemajuan organisasi dimana mereka bekerja. Hal tersebut membuat pegawai harus bekerja secara optimal agar tercapai visi dan misi organisasi.

Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Yulihastin, 2008). Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu instansi yang dibentuk untuk menjaga kemandirian dan ketertiban negara. UU Republik Indonesia No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menjelaskan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia berfungsi pada pemeliharaan keamanan dalam negeri yang

meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Satria (2015), menyebutkan bahwa jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2015 sekitar 255 juta jiwa, sedangkan jumlah polisi sekitar 420.000 personil, jadi rasio perbandingan jumlah polisi dan jumlah penduduk di Indonesia adalah 1:607., masih jauh dari standar aman PBB yaitu 1:400. Apalagi jika benar-benar dihitung jumlah polisi yang bertugas (minus bagian administrasi), akan menjadi 1:800, menjadi lebih jauh dari angka ideal. Tidak seimbang antara jumlah anggota Polri dan masyarakat menjadi salah satu penyebab beban kerja yang tinggi. Berkaitan dengan banyaknya serta beratnya tugas yang harus dituntaskan oleh Polri, tentunya performa optimal dan maksimal dari setiap anggota maupun pemimpin sangat dibutuhkan. Padatnya tugas, jam kerja, serta tuntutan didalam pekerjaannya menimbulkan dampak yang berbeda-beda pada setiap anggota Polri.

Burnout merupakan efek dari stres kerja yang dikarenakan adanya tuntutan kerja yang berlebihan dalam kondisi waktu dan situasi tertentu. *Burnout* biasanya terjadi pada individu yang memiliki komitmen serta dedikasi yang tinggi pada diri anggota Polri. Pada survey yang dilakukan pada 3.000 pekerja di negara Finlandia terjadi penyakit fisik akibat dari *burnout* seperti penyakit jantung pada laki-laki dan penyakit muskulokeletal pada perempuan (Honkonen, dkk 2006). Studi penelitian yang dilakukan di Jerman pada pekerja industri dengan subjek 374 orang dengan sub bagian kerja sebagai pelayan seperti guru dan perawat serta sub bagian kerja transportasi

peneliti menemukan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan karena kurangnya sumber daya manusia dikarenakan kelelahan dan pengunduran diri dari pekerjaan (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Tanda awal munculnya *burnout* yaitu ketika anggota menghabiskan waktu lebih banyak untuk bekerja namun merasa kurang karena adanya kelelahan yang dirasakan. Anggota yang mengalami *burnout* akan memiliki kepercayaan diri yang rendah, efikasi diri yang rendah serta keterlibatan kerja yang rendah pula (Schultz & Schults, 2006). Dengan terjadinya hal tersebut, menjadikan anggota tidak bisa bekerja secara maksimal dan optimal. Penelitian dari Hombrados dan Cosano (2011) menunjukkan bahwa *burnout* mempengaruhi kepuasan kerja serta kepuasan hidup seseorang.

Salah satunya yang memungkinkan akan berdampak adalah kecenderungan *burnout*. Pengambilan data awal pada 10 anggota kepolisian Brigadir Mobil (Brimob) Detasemen A Pelopor Semarang hasilnya menunjukkan bahwa 6 dari 10 anggota mengalami kelelahan kerja, jenuh, malas, serta mudah marah ketika jika menghadapi gangguan ketika bekerja karena beban kerja yang melebihi batas, dan merasakan banyaknya tuntutan fisik dan psikis dalam pekerjaan. Polisi adalah subyek dalam suatu institusi atau pemerintahan yang memiliki kontribusi dalam terjadinya *burnout* (Schaible and Gecas, 2010). Keadaan *burnout* dapat terjadi pada siapa saja, terutama pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat (Kreitner & Kinicki, 2006). Ensman (dalam Adawiyah, 2003) menyebutkan bahwa di Eropa 43% *burnout* dialami oleh pekerja kesehatan dan sosial, 32% dialami oleh guru (tenaga pendidik), 9% dialami oleh pekerja administrasi dan

manajemen, 4% pekerja di bidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami oleh lainnya. Di Indonesia, Kepala Divisi Humas Mabes Polri menyampaikan bahwa ada penelitian menunjukkan bahwa institusi Kepolisian menunjukkan kecenderungan *burnout* sebesar 80% karena beban tugas. Situasi ini dikarenakan faktor beban kerja yang tinggi dan ditambah pula dengan masalah pribadi diluar pekerjaan (Syah, 2015).

Satuan Brigade Mobil (Brimob) merupakan unsur pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada dibawah naungan Kapolda. Satuan Brimob bertugas untuk melaksanakan kegiatan penanggulangan terhadap gangguan yang berintensitas tinggi seperti terorisme, kerusuhan massa, kejahatan terorganisir bersenjata api atau bahan peledak, penanganan senjata kimia, Biolog dan Radioaktif (KBR) serta pelaksanaan *Search and Resque* (SAR). Terdapat Detasemen A Pelopor, Detasemen B Pelopor, Detasemen C Pelopor, dan Detasemen Gegana (Polda Jateng 2016). Tugas pokok dari Detasemen A Pelopor Subden 2 adalah SAR (*Search and Resque*) contohnya anggota ditugaskan ke daerah terjadinya bencana seperti gempa bumi yang terjadi di Lombok, pengamanan pemimpin Kepolisian yang tugas ke luar kota, pengamanan huru-hara yang terjadi. Anggota tidak hanya bertugas didalam daerah bagian, akan tetapi anggota ditugaskan ke daerah yang membutuhkan bantuan lebih untuk mengamankan wilayah. Studi penelitian menunjukkan bahwa bahwa mayoritas anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng 67,69% berada pada kategori kecenderungan *burnout* rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng memiliki semangat terhadap pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan meskipun kadang memiliki beban kerja berlebihan, adanya rasa keakraban

kepada rekan kerja, dibuktikan dengan adanya tawaran bantuan kepada rekan kerja yang belum menyelesaikan pekerjaan, dan yakin bahwa dapat mencapai prestasi kerja yaitu dimulai dari hal-hal kecil (Bhayangkara, 2017).

Burnout adalah jenis stres kerja di mana seseorang mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional. Anggota mengalami *burnout* setelah mengalami periode stres yang tinggi dalam pekerjaannya. Anggota yang mengalami kelelahan akan memiliki energi dan motivasi yang rendah, pengalaman negatif dan perasaan sinis terhadap dirinya dan pekerjaannya serta akan menutup diri dalam komunikasi interpersonal dan juga mempertanyakan karir mereka dan nilai dari kontribusi mereka dalam pekerjaan. Hal ini akan memberikan efek negatif pada kesehatan fisik dan psikologis, prestasi kerja dan produktivitas, intensitas kunjungan ke rumah sakit, serta peningkatan absensi dan perpindahan kerja (Ojedokun, Idemudia & Omotoso, 2013). Sebuah studi penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh sebanyak 22,7% terhadap kepuasan kerja pada polisi di Mapolrestabes Pontianak (Hamdi, 2004).

Burnout sangat berhubungan dengan banyaknya stressor kerja dan tekanan dalam pekerjaan ataupun sesuatu yang dianggap menyiksa seseorang dalam pekerjaan. Penelitian dari Lambert, Hogan, Dial, Jiang, dan Khondaker (2012), menunjukkan bahwa adanya umpan balik terhadap pekerjaan anggota memberikan dampak positif pada afektif seseorang. Kurangnya umpan balik akan menimbulkan kesulitan dalam bekerja dan menimbulkan perasaan negatif pada pekerjaannya. Salah satu studi tentang *burnout* menunjukkan bahwa dukungan sosial dalam bentuk yang berbeda telah ditemukan untuk melindungi karyawan dari *burnout*. Penelitian mengenai *burnout*

pada polisi menyatakan bahwa enam dari delapan orang anggota polisi pengendali massa (Dalmas) mengalami *burnout* ketika melaksanakan tugas mengendalikan situasi yang tidak kondusif. Mereka kewalahan ketika berada di lapangan karena kurangnya personil dan persediaan senjata yang kurang memadai dari segi keamanan individu, sedangkan mereka dituntut untuk bekerja secara maksimal (Hatta & Noor, 2015). Indikasi *burnout* anggota tidak lepas dari peran serta pemimpin organisasi (Nakano, dkk 2013). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki keterkaitan dengan integritas, etos kerja, komunikasi, dan kepedulian bagi personilnya, begitupun sebaliknya (Schafer, 2010).

Stressor yang bersifat pribadi yaitu tingginya ekspektasi seseorang terhadap dirinya sendiri dan organisasi di mana dia bekerja. Sedangkan stressor yang terjadi didalam organisasi ataupun pekerjaan yaitu mengenai peran dan intensitas komunikasi interpersonal di lingkungan kerja. Detasemen A Pelopor Subden 2 bertugas sebagai pengaman masyarakat serta pengendali masyarakat dimana anggota berhubungan langsung dengan masyarakat. Komunikasi disini berkaitan dengan rekan kerja maupun pimpinan kerja. Persepsi anggota mengenai kepemimpinan yang diterapkan di instansi tersebut menjadi dasar untuk menjalankan sistem yang ada didalam organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan resonan menggerakkan anggota dengan penuh gairah, ketegasan, semangat serta penuh dengan empati. Pada institusi pemerintah seperti Polri, peran dari seorang pemimpin sangat penting dalam memberikan instruksi, pengarahan, dan motivasi pada para anggotanya. Peran pemimpin harus mampu menggerakkan seluruh komponen yang mendukung untuk

mencapai tujuan Polri, memberdayakan anggota, dan mengarahkannya untuk bekerja secara optimal dan maksimal.

Detasemen A Pelopor Subden 2 yang berada di bawah tingkat Satuan Brimob dan salah satu institusi kepolisian yang sering melakukan Kepala Detasemen (Kaden). Intitusi Kepolisian terkenal dengan gaya kepemimpinan otoriter yang sulit terlepas sejak jaman dahulu. Gaya kepemimpinan otoriter sulit terlepas dari intitusi kepolisian karena sudah puluhan tahun menjadi budaya (Supomo dkk, 2015). Meskipun masih mengikuti budaya organisasi yaitu kepemimpinan otoriter, namun beberapa periode belakangan ini mulai dirasakan gaya kepemimpinan yang berbeda. Menurut Peraturan Kapolri nomor 14 tahun 2011 pasal 7 ayat 2 poin a tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia, dijelaskan bahwa atasan wajib menunjukkan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), keteladanan, menjadi konsultan yang dapat menyelesaikan masalah (*solutif*), serta menjamin kualitas kinerja bawahan dan kesatuan (*quality assurance*).

Kepemimpinan pada Detasemen A Pelopor Subden 2 mendekati ciri-ciri dari gaya kepemimpinan resonan. Gaya kepemimpinan resonan dimana pemimpin mampu menggerakkan orang-orang di kelompoknya dengan penuh kekuatan, gairah, dan ketegasan. Pemimpin juga membangun hubungan yang harmonis dengan orang-orang disekitar mereka dan memiliki rasa empati yang tinggi (Boyatzis & McKee, 2010). Keadaan nyata yang terjadi pada lingkungan Asrama Brigadir Mobil (Brimob) Detasemen A Pelopor Subden 2 Semarang dimana pemimpin berinteraksi langsung dengan anggotanya, seperti ikut kerja bakti dilapangan, mengikuti diskusi-diskusi

langsung diluar konteks pekerjaan, pemimpin juga tidak segan membantu anggota yang kesulitan dalam hal diluar pekerjaan. Pemimpin tegas dalam menegakkan peraturan serta visi dan misi kesatuan, seperti pemimpin selalu mengingatkan visi kesatuan setiap apel pagi dilaksanakan. Pemimpin menempatkan dirinya menjadi teman anggota dimana anggota tidak merasa adanya jarak antara anggota dan pemimpin. Kepemimpinan resonan membantu bawahan mengidentifikasi pekerjaannya dan membantu mereka untuk mencapai tujuan atau hasil yang ingin dicapai. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan resonan membuat anggota atau orang yang berada dilingkungan organisasi akan merasakan kenyamanan yang saling menguntungkan. Mereka saling bertukar pemikiran guna membuat keputusan bersama dan penyelesaian suatu permasalahan dan tugas.

Gaya kepemimpinan resonan, dimana pemimpin menciptakan situasi positif dan membantu anggota dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga hal tersebut menjadi kepuasan kerja bagi anggota (Uhl-Bien, 2006). Peran pemimpin sangatlah penting. Kepemimpinan yang positif akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Pekerjaan harus diselesaikan sehingga pikiran dan ide mereka akan digunakan dengan baik sesuai dengan performanya. Pemimpin yang positif akan dapat memilih anggota yang mampu mengembangkan kemampuan mereka dan menunjukkan sikap percaya terhadap apa yang mereka kerjakan. Sedangkan kepemimpinan yang negatif akan memunculkan ketakutan dan ketidakamanan pada bawahan dengan memberikan perlakuan yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Anggota yang berada dalam kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan partisipasi atau

produktivitas, kepuasan, dan perasaan bernilai atau berharga dalam organisasi (Pierce & John, 2006).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ”apakah ada hubungan antara persepsi mengenai gaya kepemimpinan resonan dengan *burnout* pada anggota Kepolisian Brimob Detasemen A Pelopor Subden 2?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan memberikan gambaran mengenai hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan resonan dengan *burnout* pada anggota yang bertugas pada anggota Kepolisian Brimob Detasemen A Pelopor Subden 2.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan, pertimbangan, dan pengembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan kepemimpinan resonan dan *burnout*.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan resonan dengan *burnout* pada anggota Kepolisian Brimob Detasemen A Pelopor Subden 2.

b. Bagi penelitian lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

c. Bagi Polri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan tentang penerapan gaya kepemimpinan yang baru berkembang salah satunya adalah kepemimpinan resonan, serta untuk mengetahui hubungan kepemimpinan tersebut dengan kecenderungan *burnout* pada anggota yang bertugas pada anggota Kepolisian Brimob Detasemen A Pelopor Subden 2.