

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN MELAYANI DENGAN KECENDERUNGAN *BURNOUT* PADA ANGGOTA DETASEMEN GEGANA SATUAN BRIGADE MOBIL (BRIMOB) KEPOLISIAN DAERAH JAWA TENGAH (POLDA JATENG)

Muhammad Jauhar Bhayangkara Putra, Unika Prihatsanti

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

bhayangputra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan melayani dengan kecenderungan *burnout* pada anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng. Kecenderungan *burnout* adalah suatu kecenderungan perasaan dimana individu mengalami kelelahan berlebihan baik fisik, mental, maupun emosional dalam jangka waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang tinggi. Gaya kepemimpinan melayani adalah penilaian anggota terhadap kemampuan pemimpin untuk membuat perubahan, memiliki kemauan lebih untuk menjadi pendengar, bijaksana dalam mengambil keputusan, dan berkontribusi untuk kesejahteraan organisasi. Sampel penelitian 65 anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng yang didapatkan dengan teknik *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Kecenderungan *Burnout* (17 aitem, $\alpha = 0,876$) dan skala gaya kepemimpinan melayani (33 aitem, $\alpha = 0,944$). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan melayani dengan kecenderungan *burnout* ($r = -0,811$; $p = 0,000$; $p < 0,001$). Gaya kepemimpinan melayani memberikan sumbangan efektif sebesar 65,8% terhadap kecenderungan *burnout*.

Kata kunci: kecenderungan *burnout*; gaya kepemimpinan melayani; anggota kepolisian

Abstract

This study aims to determine the relationship between servant leadership style and the tendency of burnout in the Gegana Detachment Mobile Brigade Unit in Central Java Provincial Police. The tendency of burnout is a tendency in which individuals experience a feeling of excessive fatigue both physically, mentally, and emotionally in a certain period of time in order to achieve high goals. The servant leadership style is member ratings of the leader's ability to make a change, have more willingness to listen, wise in making decisions, and contribute to the welfare of the organization. The research sample 65 members of the Gegana Detachment Mobile Brigade Unit in Central Java Provincial Police obtained by simple random sampling technique. Measuring instrument used in this study is the tendency of Burnout Scale (17-item, $\alpha = 0.876$) and the scale of servant leadership style (33-item, $\alpha = 0.944$). Methods of data analysis used in this study is a simple regression analysis. The results showed that there was a significant negative correlation between servant leadership style by the tendency of burnout ($r = -0.811$; $p = 0.000$; $p < 0.001$). Servant leadership style provides the effective contribution of 65.8% to the tendency of burnout.

Keywords: tendency of burnout, servant leadership style, police officer

PENDAHULUAN

Situasi pekerjaan merupakan salah satu fase kehidupan seseorang yang bersifat sangat kompleks. Organisasi tidak hanya menuntut pegawai untuk bekerja dan menerapkan ilmu yang dimilikinya, tetapi juga menuntut untuk bertanggungjawab penuh kepada organisasi tersebut. Kemajuan suatu organisasi tidak hanya didukung dari budaya organisasi, tetapi juga kualitas sumber daya manusia yang ikut berperan penuh di dalamnya. Ketika budaya organisasi dan sumber daya manusia bekerja secara optimal, situasi tersebut dapat meningkatkan produktivitas dalam suatu

organisasi. Situasi itulah yang menyebabkan setiap pegawai harus bekerja secara optimal agar visi dan misi organisasi dapat tercapai.

Kualitas kinerja dan pelayanan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) saat ini sedang gencar-gencarnya disoroti oleh berbagai pihak, mulai dari masyarakat sipil hingga pihak media, baik media elektronik maupun media massa. Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Yulihastin, 2008). Polri memiliki berbagai bidang yang disesuaikan dengan fungsinya masing-masing, contohnya adalah bidang lintas (lalu lintas), bidang brimob (brigade mobil), dan bidang binmas (pembinaan masyarakat).

Berbagai tuntutan muncul terkait pekerjaan Polri berdasarkan fungsinya, tanggungjawab yang lain ialah menjaga serta memperbaiki citra para anggota di mata masyarakat, karena sering dianggap sebagai anggota yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi bahkan sering membuat onar di masyarakat sehingga organisasi dinilai kurang optimal. Menurut Satria (2015), menyebutkan bahwa jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2015 sekitar 255 juta jiwa, sedangkan jumlah polisi sekitar 420.000 orang, jadi rasio jumlah polisi dan penduduk Indonesia adalah 1:607, masih jauh dari standar aman *United Nations*(PBB) yaitu 1:400. Banyaknya tuntutan tersebut dapat menimbulkan dampak pada anggota, salah satunya yang mungkin dapat muncul adalah kecenderungan *burnout* pada individu. Keadaan *burnout* dapat terjadi bagi siapa saja, terutama individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat (Kreitner & Kinicki, 2006). Detasemen Gegana merupakan Detasemen khusus yang berada di bawah Satuan Brimob Polda Jateng. Anggota harus mencapai kualifikasi tertentu agar dapat menjadi bagian dari Detasemen Gegana. Detasemen Gegana mendapat tugas tambahan yaitu pemahaman mengenai bahan peledak, kegiatan penjinakan bom dan bahan-bahan kimia, selain tentunya bertugas sebagai anggota Brimob dan anggota Polri secara umum.

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 merasa kewalahan ketika berada di lapangan karena kekurangan personil dan persediaan senjata yang kurang memadai dari segi keamanan individu, sedangkan mereka dituntut untuk tampil maksimal saat bertugas (Hatta & Noor, 2015). *Burnout* berpengaruh sebanyak 22,7% terhadap kepuasan kerja pada polisi di Mapolrestabes Pontianak (Hamdi, 2004). Penelitian lain menunjukkan bahwa polisi Lalu Lintas di Kota Semarang dengan *locus of control internal* lebih mengalami *burnout* yang tinggi dibandingkan dengan polisi dengan *locus of control eksternal* (Fakih, 2010). *Burnout* adalah suatu proses psikologis yang dibawa oleh stres pekerjaan yang tidak terlepas, menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan penurunan pencapaian (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2005). Melia & Becerril (2007), melakukan penelitian terhadap pekerja bangunan di Valencia, Spanyol. Hasilnya adalah kepemimpinan, perilaku intimidasi, dan ketegangan kerja berpengaruh langsung terhadap *burnout*. Kepemimpinan dinilai sangat penting dalam mengatasi terjadinya *burnout*.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi anggota untuk melaksanakan pekerjaan mereka sendiri (Ivancevich dkk, 2005). Peran dari seorang pemimpin sangat penting di lingkungan institusi Polri. Peran tersebut adalah dalam memberikan instruksi, memberikan motivasi, dan juga sebagai contoh dari para anggotanya. Pemimpin harus mampu menggerakkan seluruh sistem yang ada di dalam institusinya. 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 menunjukan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), keteladanan, menjadi konsultan yang dapat menyelesaikan masalah (solutif), serta menjamin kualitas kinerja

bawahan dan kesatuan (*quality assurance*). Gaya kepemimpinan melayani menurut Greenleaf (dalam Barbuto & Wheeler, 2006), adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki keterkaitan dengan integritas, etos kerja, komunikasi, dan kepedulian bagi personilnya, begitupun sebaliknya (Schafer, 2010).

Tuntutan pekerjaan maupun tuntutan masyarakat yang tinggi dan tanggungjawab terhadap institusi yang besar pula dapat menjadi sumber stres maupun *burnout* anggota Polri. Tuntutan dan tanggungjawab tersebut berasal dari institusi yang dalam kewenangannya dapat diperintah langsung oleh pemimpin. Penelitian mengenai kepemimpinan melayani dan kecenderungan *burnout* belum pernah dilakukan di Satuan Brimob Polda Jateng, terlebih lagi di Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng. Berbagai penjelasan telah dipaparkan baik mengenai institusi Polri secara umum maupun Detasemen Gegana secara khusus, namun pada Detasemen Gegana terdapat berbagai variasi kegiatan sehingga menyebabkan anggota kurang mempunyai waktu untuk *burnout*. Hal ini lah yang membuat penelitian ini menjadi menarik dan “fresh” untuk dilakukan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan memberikan gambaran mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan melayani dengan kecenderungan *burnout* pada anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil (Brimob) Polda Jateng.

METODE

Populasi pada penelitian ini adalah anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng dengan masa kerja minimal satu tahun. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 141 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Sampel penelitian berjumlah 65 orang. Jumlah penentuan sampel penelitian sesuai dengan ukuran sampel yang layak dalam penelitian yang berjumlah antara 30 sampai dengan 500 orang (Sugiyono, 2013).

Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari 2 skala, yaitu: Skala Gaya Kepemimpinan Melayani dan Skala Kecenderungan *Burnout*. Skala Gaya Kepemimpinan Melayani yang digunakan dalam penelitian ini adalah memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,876. Skala terdiri dari 17 aitem yang telah disesuaikan dengan aspek *gaya kepemimpinan melayani* yang dikemukakan oleh Barbuto dan Wheeler (2006), yaitu panggilan altruistik, penyembuhan emosional, kebijaksanaan, pemetaan persuasif, dan pelayanan organisasi. Skala Kecenderungan *Burnout* terdiri dari 33 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,944 yang dibuat berdasarkan aspek-aspek *burnout* menurut Maslach (dalam Schultz & Schultz, 2010), yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil uji linieritas dengan nilai koefisien $F= 121.147$ dan $P= 0,000$ ($p < 0,001$) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier. Koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan melayani dengan kecenderungan *burnout* adalah sebesar $-0,811$ dengan $p= 0,000$ ($p < 0,001$). Koefisien korelasi yang bernilai negatif tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan antara kedua variabel penelitian adalah negatif. Nilai negatif tersebut berarti bahwa semakin positif penilaian gaya kepemimpinan melayani di Gegana maka akan semakin rendah kecenderungan *burnout* anggota. Begitu pula sebaliknya, semakin negatif penilaian kepemimpinan melayani di Gegana maka semakin tinggi kecenderungan *burnout* anggota. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat

hubungan negatif antara kepemimpinan melayani dengan kecenderungan *burnout* anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng dapat diterima.

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, diketahui 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 (1) memiliki semangat terhadap pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan meskipun kadang memiliki beban kerja berlebihan, (2) adanya rasa keakraban kepada rekan kerja, dibuktikan dengan adanya tawaran bantuan kepada rekan kerja yang belum menyelesaikan pekerjaan, dan (3) yakin bahwa dapat mencapai prestasi kerja yaitu dimulai dari hal-hal kecil.

Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menganggap bahwa anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng merupakan kesatuan memiliki keunggulan dalam mencegah terjadinya kecenderungan *burnout*. Hal tersebut dapat terjadi karena kantor memiliki jadwal kegiatan yang telah disusun secara variatif seperti jadwal kegiatan olahraga maupun pengembangan diri lainnya. Kegiatan pengembangan diri yang dilakukan tersebut dapat berupa kegiatan pelatihan seperti pengetahuan dan tata cara penjinakan bahan peledak sebagaimana memang menjadi tugas khusus dari Detasemen Gegana sehingga kegiatan yang dilakukan tidak hanya berhadapan dengan masyarakat saja.

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). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng mayoritas memiliki penilaian positif terhadap gaya kepemimpinan melayani. Kondisi tersebut dapat diartikan bahwa anggota mampu merasakan kesediaan mendengar pendapat oleh Kaden ketika terjadi permasalahan, sikap penyelesaian masalah yang adil, dan pelibatan Kaden ke dalam kegiatan pengembangan organisasi. Hasil kategorisasi penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat 66,15% memiliki penilaian gaya kepemimpinan melayani tinggi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan melayani merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan *burnout* pada anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan melayani sebesar 65,8%, sedangkan 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan melayani dengan kecenderungan *burnout* pada anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng, yaitu apabila anggota memiliki penilaian terhadap gaya kepemimpinan melayani positif, maka tingkat kecenderungan *burnout* rendah.

DAFTAR PUSTAKA

Barbuto, J.E., & Wheeler, D.W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Journal of University of Nebraska*, 31(3), 300-326.

- Fakih, A. (2010). Analisis *burnout* pada polisi lalu lintas kota semarang ditinjau dari persepsi lingkungan kerja psikologis dan *locus of control* serta gender: studi kasus pada polisi lalu lintas kota semarang. *Skripsi*. Program Sarjana Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang.
- Hamdi. (2004). Kepuasan kerja dan *burnout* pada polisi: Kasus di mapoltabes pontianak. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Hatta, R. H., Noor, H. H. (2015). Hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada anggota polisi pengendali massa (dalmas) polrestabes bandung. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung*, 124-129.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., Matteson, M.T. (2005) *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2006). *Organizational behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Melia, J.L. & Becerril, M. (2007). Psychosocial sources of stress and *burnout* in the construction sector: A structural equation model. *Journal of Psychotema Universidad de Valencia*, 19(4), 679-686.
- Nakano, W.U., dkk. (2013). Nationwide survey of work environment, work-life balance and *burnout* among psychiatrists in japan. *Umene-Nakano Japan*, 8(2), 1-8. doi:10.1371/journal.pone.0055189.
- Satria, R. (2015, 14 Oktober). Transformasi baharkam polri 2019. Diunduh dari <https://kepolisian.wordpress.com/category/polri-dan-kepercayaan-masyarakat/>.
- Schafer, J.A. (2010). Effective leaders and leadership in policing: traits, assessment, development, and expansion. *Journal of Department of Criminology & Criminal Justice, Southern Illinois University Carbondale, Illinois*, 33(4), 644-663. Doi 10.1108/13639511011085060.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yulihastin, E. (2008). *Bekerja sebagai polisi*. Jakarta: Erlangga.