

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

Irfan Ari Kurniafandi, Anggun Resdasari Prasetyo

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

irfaanari10@gmail.com

Abstrak

Instansi Kepolisian selalu melakukan pergantian pemimpin yang berlangsung setiap periode kepemimpinan. Setiap calon pemimpin memiliki gaya dalam memimpin masing-masing. Salah satu tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan resonan dimana 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 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.

Kata Kunci: Persepsi Gaya Kepemimpinan Resonan, *Burnout*, Anggota Kepolisian

Abstract

The police institutions always makes leadership changes that take place every period of leadership. Each candidate has a style leader in each lead. One type of leadership style that is applied is resonant leadership style in which leaders are able to move people in their group with passionately, powerfully, purposefully, and empathy. The negative perception of leadership style resonant will make the stressors in work environment that leads to burnout. This research aims to determine the correlation between perceptions of resonant leadership style and burnout on Police Officer of Brigadir Mobil (Brimob) Detasemen A Pelopor Subden 2 Semarang. The subject for this research amounting to 136 members. The sampling technique uses convenience sampling. The measuring instruments used in this research using Perception of Resonant Leadership Style Scale (32 items, $\alpha = 0.943$) and Burnout Scale (28 items, $\alpha = 0.919$) which were tested on 100 members. Spearman Rho analysis shows the value of $r_{xy} = -0.715$ with $p = 0,000$ ($p < 0.05$). These results indicate that there is a significant negative relationship between perceptions of resonant leadership style and burnout. This means that the more positive about application perception of resonant leadership styles in these institutions, then more lower burnout that would be experienced by police officer.

Keywords: Perception of Resonant Leadership Style, Burnout, Police Officer

PENDAHULUAN

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. Tidak seimbangnya antara jumlah anggota Polri dan masyarakat menjadi salah satu penyebab beban kerja yang tinggi. Polisi adalah subyek dalam suatu institusi atau pemerintahan yang memiliki kontribusi dalam terjadinya *burnout* (Schaible and Gecas, 2010). Kepala Divisi Humas Mabes Polri menyampaikan bahwa ada penelitian menunjukkan bahwa institusi Kepolisian menunjukkan kecenderungan *burnout* sebesar 80% karena beban tugas.

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. 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). Pada institusi

kepolisian peran pemimpin sangat penting dalam memberikan arahan, instruksi, serta motivasi pada anggota. Intitusi Kepolisian terkenal dengan gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter sulit terlepas dari intitusi kepolisian karena sudah puluhan tahun menjadi budaya (Supomo dkk, 2015).

Detasemen A Pelopor Subden 2 yang berada di bawah tingkat Satuan Brimob dan salah satu institusi kepolisian yang sering melakukan pergantian Kepala Detasemen (Kaden). Kepemimpinan pada Detasemen A Pelopor Subden 2 mendekati ciri-ciri dari gaya kepemimpinan resonan, dimana pemimpin memimpin dengan penuh inspirasi demi perkembangan institusi, pemimpin memimpin dengan penuh semangat demi meningkatkan gairah anggotanya agar bekerja semaksimal mungkin sehingga visi dan misi institusi tercapai serta pemimpin menunjukkan empati yang tinggi baik kepada anggota maupun orang yang berada disekitarnya. Ciri-ciri pemimpin Detasemen A Pelopor Subden 2 Semarang menunjukkan tipe gaya kepemimpinan resonan. Gaya kepemimpinan resonan adalah pemimpin yang 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).

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).

Anggota yang mempersepsikan penerapan gaya kepemimpinan resonan dengan positif akan mendukung pimpinan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja serta keterlibatan aktif dalam organisasi, serta tidak menjadikan pekerjaan menjadi sumber stressor. Anggota yang kurang bisa mengikuti perubahan yang diterapkan pemimpin akan mempersepsikan negatif gaya kepemimpinan tersebut. Hal ini akan menjadi salah satu stresor dalam pekerjaan yang akan terus dirasakan selama menjadi bagian dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepada Detasemen (Kaden) Detasemen A Pelopor Subden 2 Semarang merujuk pada gaya kepemimpinan resonan. Gaya kepemimpinan resonan dapat menjadi stressor kerja yang berdampak munculnya *burnout* apabila dinilai secara negative oleh anggota. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang persepsi gaya kepemimpinan resonan dengan *burnout* pada Detasemen A Pelopor Subden 2 Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan resonan dengan *burnout* pada anggota yang bertugas pada anggota Kepolisian Brimob Detasemen A Pelopor Subden 2 Semarang.

METODE

Populasi penelitian ini adalah anggota kepolisian di Detasemen Pelopor A Subden 2 baik yang berpangkat Perwira, Bintara, maupun Tamtama, kecuali Kepala Detasemen (Kaden) Pelopor A Subden 2 Semarang. Penentuan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* dilakukan dengan cara mengambil sampel individu yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian. Jumlah populasi penelitian sebanyak 136 orang dengan jumlah subjek untuk *tryout* sebanyak 36 anggota dan subjek untuk penelitian sebanyak 100 anggota.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala yang digunakan adalah Skala *Burnout* dan skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Resonan. Skala *Burnout* (28 aitem, $\alpha = 0.919$), yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan Maslach, Schaufeli, & Leiter, dalam Schultz dan Schultz, (2006) yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment (in-efficacy)*. Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Resonan (32 aitem, $\alpha = 0.943$), yang disusun berdasarkan aspek persepsi menurut Coren (dalam Freedheim dan Weiner, 2003) dan Schiffman (dalam Sukmana, 2003) yaitu kognisi dan afeksi dan aspek kepemimpinan resonan menurut Boyatzis dan Mckee (2010) yaitu *mindfulness* (kesadaran), *hope* (harapan), dan *compassion* (kepedulian). Metode analisis data yang digunakan Seluruh perhitungan statistik yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas serta uji hipotesis yang dibantu dengan program komputer dengan menggunakan *Statistical Package for Science* (SPSS) 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel *Burnout* diperoleh Kolmogorov-Smirnov sebesar 2.085 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p > 0,05$), hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data memiliki distribusi tidak normal. Kemudian hasil uji normalitas pada variabel persepsi gaya kepemimpinan resonan diperoleh Kolmogorov-Smirnov sebesar 2.242 dengan signifikansi 0,000 ($p > 0,05$), hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data memiliki distribusi tidak normal. Uji linearitas hubungan antara variabel *burnout* dan persepsi gaya kepemimpinan resonan mendapatkan hasil $F = 237,245$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara *burnout* dan persepsi gaya kepemimpinan resonan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar -0.715 dengan signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif, artinya semakin positif penerapan persepsi gaya kepemimpinan resonan di instansi tersebut maka akan semakin rendah *burnout* anggota kepolisian. Begitu pula sebaliknya semakin negatif persepsi penerapan kepemimpinan resonan di instansi tersebut maka akan semakin tinggi *burnout* anggota kepolisian. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas Anggota berada pada kategori kecenderungan *burnout* yang sangat rendah (65%) dan Mayoritas anggota memiliki persepsi penerapan kepemimpinan resonan sangat positif (62%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa

anggota Kepolisian Brimob Simongan mempersepsikan penerapan kepemimpinan resonan di instansi dengan sangat positif dan *burnout* yang dirasakan atau dialami sangat rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi kepemimpinan resonan dengan *burnout* pada anggota kepolisian Brigadir Mobil (Brimob) Detasemen A Pelopor Subden 2 Semarang. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar -0,715 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hubungan ini menunjukkan semakin positif persepsi penerapan kepemimpinan resonan di instansi tersebut maka akan semakin rendah *burnout* anggota kepolisian. Begitu pula sebaliknya semakin negatif persepsi penerapan kepemimpinan resonan di instansi tersebut maka akan semakin tinggi *burnout* anggota kepolisian.

DAFTAR PUSTAKA

- Boyatzis, R. & McKee A. (2010). *Resonant leadership*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Freedheim, D, K. & Weiner, I. B. (2003). *Handbook of psychology vol.1*. Hoboken: Welley J. & Inc, S.
- 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.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2002). *Undang-Undang Republik Indonesia No.2*.
- 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.
- Pierce, J. L. & John, W. N. (2006). *Leaders & the leadership process*. New York: McGraw-Hill International Education.
- Satria, R. (2015). *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.
- Schaible, L. M. & Gecas, V. (2010). The impact of emotional labor and value dissonance on burnout among police officer. *Police Quarterly*, 13(3) 316-341. doi:10.1177/1098611110373997.
- Schultz, D. & Schultz S. E. (2006). *Psychology & work today*. United States of America: Pearson Education, Inc.

Sukmana, O. (2003). *Dasar-dasar psikologi lingkungan*. Malang: UMM Press.

Yulihastin, E. (2008). *Bekerja sebagai polisi*. Jakarta: Erlangga.