

Gambaran *Stress* Kerja Dari Penyidik Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat

Pipih Murtapiah¹, Amelia Niken Permata Sari², Naomi Soetikno³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Indonesia

Email: pipih.705220204@stu.untar.ac.id¹, amelia.705220234@stu.untar.ac.id², naomis@fpsi.untar.ac.id³

Article History:

Received: 08 Juni 2025

Revised: 13 Juni 2025

Accepted: 14 Juni 2025

Keywords: *Tuntutan kerja; Stres kerja; Penyidik; Unit PPA*

Abstract: *Tingginya angka kekerasan terhadap perempuan dan anak di Indonesia, khususnya di Jakarta Pusat, menuntut peran aktif Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (PPA) dalam menangani kasus secara intensif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan stres kerja yang dihadapi oleh penyidik di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) Polres Metro Jakarta Pusat, dan faktor yang menyebabkan stres kerja. Serta penggambaran upaya yang dilakukan untuk menanganinya. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan pendekatan deskriptif, data dikumpulkan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam terhadap 9 penyidik serta Kepala Unit PPA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap penyidik menangani lebih dari 30 kasus per bulan, dengan rentang waktu penanganan kasus antara 1 hingga 3 tahun. Tuntutan pekerjaan yang tinggi ini berpotensi menyebabkan stres kerja yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan psikologis penyidik. Meskipun penyidik telah melakukan upaya untuk mengelola stres, seperti pengelolaan waktu istirahat dan pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga, masih diperlukan peningkatan job resources untuk mendukung kesejahteraan mereka. Penelitian ini merekomendasikan penambahan jumlah penyidik dan pembagian beban kerja yang lebih merata, serta monitoring berkala terhadap kondisi mental dan fisik penyidik untuk mencegah dampak jangka panjang yang merugikan. Dengan demikian, diharapkan penyidik dapat lebih efektif dalam menjalankan tugasnya dan meningkatkan produktivitas kerja.*

PENDAHULUAN

Isu kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak terus menjadi perhatian utama di Indonesia. Laporan terbaru menunjukkan angka yang signifikan terkait kekerasan berbasis gender yang memerlukan perhatian dan penanganan yang serius dari berbagai pihak terkait. Pada tahun 2024, data yang tercatat di SIMFONI-PPA menunjukkan adanya 31.947 kasus kekerasan yang

terjadi terhadap perempuan dan anak di Indonesia. Dari jumlah tersebut, 6.894 adalah laki-laki dan 27.658 korban perempuan (SIMFONI-PPA, 2024). Kemudian berdasarkan data Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk (Sudin PPAPP) Jakarta Pusat. (2025, Maret 18). Sudin PPAPP Jakarta Pusat catat terdapat 228 kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak di Jakarta Pusat tahun 2024. 228 kasus yang terjadi terdiri dari kasus kekerasan perempuan sebanyak 44% (101 kasus), anak perempuan 40% (91 kasus), dan anak laki-laki 16% (36 kasus). Berdasarkan kasus yang tercatat upaya perlindungan terhadap perempuan dan anak yang menjadi korban kekerasan membutuhkan perhatian lebih, termasuk peran serta instansi yang dapat menangani masalah ini. Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (PPA) adalah bagian dari kepolisian yang dibentuk untuk memberikan perlindungan kepada perempuan dan anak, sesuai dengan Peraturan Kapolri Nomor 10 Tahun 2007 mengenai organisasi dan tata kerja Unit PPA. Peraturan ini menegaskan bahwa tugas utama Unit PPA adalah memberikan layanan perlindungan kepada perempuan dan anak yang menjadi korban kekerasan, serta menegakkan hukum terhadap pelaku kejahatan.

Kerja dapat menjadi sumber kepuasan, namun individu seringkali dihadapkan pada berbagai tuntutan atau *job demands* yang dapat mempengaruhi kesejahteraan. Berdasarkan data tersebut, jumlah kasus yang ada menunjukkan bahwa penyidik unit PPA dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi, *job demands* atau tuntutan pekerjaan merupakan dimensi dalam diri yang berkaitan dengan ketahanan yang mengacu pada kemampuan untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungan seseorang, seperti tekanan pekerjaan, tuntutan kognitif dan tuntutan emosional yang dapat menjadi faktor yang signifikan bagi kesehatan mental (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Stres adalah bagian alami dari kehidupan yang hampir setiap orang alami, baik di lingkungan sekolah, tempat kerja, maupun dalam kehidupan sosial, dan Jika tidak ditangani dengan baik, stres yang berlangsung lama dapat berdampak serius pada kesehatan psikologis dan fisik seseorang (Cohen et al., 2019). Menurut King (2011), empat bidang karakteristik pekerjaan terkait dengan stres pekerjaan: 1) Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja yang berat dan tekanan waktu. 2) Kurangnya kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. 3) Kontrol yang berlebihan oleh atasan. 4). Ketidakpastian tentang kriteria kompetensi kinerja. Lebih lanjut, mengelompokkan studi stres ke dalam tiga pendekatan: 1) Lingkungan yang menyoroti sumber stres itu sendiri, 2) Psikologis yang menekankan bagaimana seseorang secara subjektif menilai stres dan merespon secara emosional, dan 3) Biologis, yang meneliti bagaimana tubuh secara fisiologis merespon tekanan (Cohen et al., 1997).

Dengan tuntutan yang tinggi seringkali menjadi pemicu terjadinya kelelahan psikologis yang dikenal sebagai stres kerja. Stres kerja akan menjadi masalah serius bagi penyidik dan instansi jika sudah mengarah kepada timbulnya *burnout*. *Burnout* merupakan hasil dari stres kronis yang berhubungan dengan pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016). Menurut Maslach et al. (1997) *burnout* merupakan tanda-tanda psikologis yang berkaitan dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi yang cenderung didapatkan pada individu dengan profesi pelayanan. Dan merupakan respon jangka panjang terhadap tekanan dan beban kerja yang tinggi, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja (Maslach & Leiter, 1997). *Burnout* dapat mengakibatkan penurunan kinerja individu, tim, dan organisasi (Bakker et al., 2014), dan terhambatnya kreativitas serta inovasi (Huhtala & Parzefall, 2007). Menurut artikel Harian Regional (2023), stres dan *burnout* pada anggota reserse Polri sering kali disebabkan oleh beban kerja yang sangat tinggi dan banyaknya kasus yang harus ditangani setiap hari. Penelitian yang dilakukan pada anggota reserse Polri menunjukkan bahwa sekitar 80% dari mereka

mengalami tingkat stres yang tinggi akibat pekerjaan yang tidak sebanding dengan dukungan yang ada.

Job demand yang tinggi, menyebabkan stres kerja yang berdampak secara fisik maupun psikologis. Model *Job Demands-Resources* yang dikembangkan oleh Damerouti et al. (2001) yang menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tidak diimbangi oleh sumber daya (*job resources*) dapat menimbulkan kelelahan dan stres. Dalam temuan hasil, tingginya jumlah kasus, jenis kasus yang berat secara emosional, serta minimnya sumber daya manusia menjadi sumber tekanan utama. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang ada dengan kapasitas organisasi dalam memberikan dukungan, yang sesuai dengan temuan Bakker dan Demerouti (2007) yang menjelaskan bahwa kombinasi *job demand* tinggi dan *resource* yang rendah merupakan prediktor utama burnout.

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah memberikan gambaran tingginya *job demand* pada penyidik Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat.

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah penyidik yang bertugas di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) Polres Metro Jakarta Pusat. Populasi partisipan yang terlibat dalam program ini terdiri dari 9 penyidik yang berusia antara 23 hingga 50 tahun, dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi, mulai dari Sekolah Menengah Atas (SMA) hingga Strata 1 (S1).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi langsung terhadap aktivitas penyidik selama menjalankan tugas di unit PPA. Kemudian, dilakukan wawancara mendalam terhadap 9 penyidik untuk memperoleh data yang lebih mendalam mengenai perilaku dan persepsi penyidik. Wawancara juga menggali mengenai stres kerja yang dialami oleh penyidik Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat, mencakup faktor yang menyebabkan stres kerja, bentuk stres yang dialami dan upaya yang dilakukan untuk menanganinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari perolehan data melalui metode yang dilakukan yaitu observasi langsung terhadap aktivitas penyidik selama menjalankan tugas di unit PPA. Kemudian, dilakukan wawancara mendalam terhadap 9 penyidik dan Kepala Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat. Didapatkan hasil melalui wawancara langsung dengan Kepala Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat, komunikasi pribadi, 20 Maret 2025, beliau menyampaikan bahwa 9 dari 9 penyidik di Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat menangani lebih dari 30 kasus setiap bulannya. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan penyidik yang menyampaikan, “Kurang lebih ya sekitar 30 kasus per bulan, itu yang masuk langsung.” (Penyidik Laki-laki H, 2025). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam profesi pelayanan, seperti yang diungkapkan oleh Demerouti dan Bakker (2011), dapat menyebabkan biaya fisiologis dan psikologis tertentu. Namun demikian, jumlah kasus yang masuk tidak dibatasi karena sifatnya yang tidak dapat diprediksi. Meskipun pembagian tugas dilakukan secara merata kepada seluruh penyidik, tingginya jumlah kasus yang masuk setiap hari dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi bagi para penyidik.

Kemudian adanya tekanan yang muncul dari pelapor yang sering kali menuntut penyelesaian secara cepat terhadap kasus-kasus yang mereka laporkan. Dengan tuntutan yang tinggi seringkali menjadi pemicu terjadinya kelelahan psikologis yang dikenal sebagai stres kerja. Tuntutan pekerjaan atau *Job demands* yang berkaitan dengan ketahanan pada kemampuan untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungan tekanan pekerjaan, tuntutan kognitif dan tuntutan

emosional maka akan dapat menjadi faktor yang signifikan bagi kesehatan mental sehingga dapat berubah menjadi stres kerja yang kemudian akan menjadi masalah serius jika tidak ditangani dengan baik.

Melanjutkan wawancara dengan para penyidik didapat hasil data wawancara yang paling banyak disampaikan bahwa 9 dari 9 penyidik di Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat menyampaikan bahwa satu kasus yang ditangani membutuhkan rentang waktu 1 sampai 3 tahun. Namun menurut F sebagai Kepala Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat, seharusnya kasus yang ditangani dengan rentang waktu 4 sampai 6 bulan. “Kasus yang kita tangani itu rentang waktunya tidak menentu ya, tergantung kasus dan para pelapor kooperatif atau engga. Tapi ya rata rata tuh 1 sampai 3 tahun. Idealnya memang enam bulan sudah selesai, tapi kenyataannya bisa 1 sampai 3 tahun” (Penyidik Laki-laki H, 2025). Dengan adanya kasus yang beragam serta terdapat pelapor yang tidak kooperatif selama proses berlangsung menjadi beban yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Timbulnya stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *job demand* atau tuntutan tugas (Putra & Mulyadi, 2010). *Job demand* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (Putra & Mulyadi, 2010). Yang dimana *job demand* mencakup berbagai faktor, seperti jam kerja yang panjang, beban pekerjaan yang berlebihan, dan terbatasnya waktu untuk menyelesaikan tugas (Love, Irani, & Standing, 2007).

Beban kerja merupakan konsep multidimensional yang mencakup berbagai aspek tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh individu dalam lingkungan kerja. Menurut Gawron (2018), beban kerja dapat dibagi menjadi tiga dimensi utama: beban waktu, beban mental usaha, dan beban tekanan psikologis. Beban waktu merujuk pada jumlah waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas, sedangkan beban mental usaha berkaitan dengan tingkat konsentrasi dan kompleksitas tugas yang dihadapi. Beban tekanan psikologis mencakup stres, kecemasan, dan frustrasi yang timbul akibat tuntutan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, analisis beban kerja dilakukan untuk menilai efisiensi dan efektivitas kerja berdasarkan volume tugas yang diemban oleh individu atau unit kerja. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2022 menyatakan bahwa analisis beban kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Dengan demikian, pengukuran beban kerja tidak hanya mempertimbangkan jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga faktor-faktor psikologis dan emosional yang mempengaruhi kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam lingkungan kerja yang menuntut, seperti di Unit Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) Polres Metro Jakarta Pusat, penyidik sering kali menghadapi tantangan yang signifikan. Sebanyak 5 dari 9 penyidik menyampaikan mengenai kelelahan fisik dan gangguan kesehatan yang menurun akibat beban kerja yang berat dan waktu kerja yang tidak teratur, hal tersebut berdampak pada menurunnya performa kinerja. Berdasarkan hasil dari wawancara disampaikan bahwa:

“Kalo saya sih terkadang lelah aja karena kasusnya banyak ya. Terus kalo sudah kelelahan gini saya juga jadi sering ga fokus sama kerjaan saya. Kalau sudah kelelahan atau banyak pikiran jadi tidak teliti” (Penyidik Laki-laki H, 2025). Penyidik lain menambahkan “Pas lagi menangani kasus yang pelakunya sudah ditangkap dan ditahan sementara, itu kita harus bener-bener gerak cepet kerjanya. Ga bisa lama-lama karena kan ada batas waktu tahanan, jadi kerjanya juga ekstra lembur disini. Tidur itu kurang banget paling tidur cuman 1 sampai 3 jam,

apalagi kalo pas piket. Jadinya karena kurang istirahat saya sering kurang fokus aja” (Penyidik laki-laki A, 2025).

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan LePine, Podsakoff, dan LePine (2005) yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan (*challenge stressors*) yang tidak diimbangi dengan pemulihan atau sumber daya (*resource*) akan menurunkan motivasi dan mengganggu kapasitas atensi terhadap tugas yang kompleks. Pada kondisi ini penyidik akan mengalami gangguan secara fisik maupun psikis sehingga dapat mempengaruhi kinerja, seperti pernyataan yang disampaikan penyidik Laki-laki berinisial R yang telah bekerja di Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat selama 3-4 tahun menyampaikan sebagai berikut :

“Iya lumayan berdampak, sejak masuk PPA saya tuh sering sakit. Pernah tipenya, mungkin karena memang sibuk dan tuntutan kerja tinggi ya, badan nggak istirahat maksimal. Saya juga berusaha buat kerjain kerjaan di kantor dengan maksimal, tapi ya gitu kadang lupa waktu dan diri juga. Kalo lagi kecapean atau sakit jadi suka ga fokus kerjanya terus makin lambat kinerjanya” (Penyidik laki-laki R, 2025).

Tantangan yang dihadapi oleh penyidik di Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat cukup tinggi, penyidik di Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat melakukan berbagai upaya untuk mengatasi tuntutan dan stres kerja yang tinggi. Upaya yang dilakukan oleh penyidik untuk mengatasi stres kerja menunjukkan adanya kesadaran dan inisiatif dalam menghadapi tantangan yang ada. Meskipun tantangan yang dihadapi cukup tinggi, strategi yang diterapkan oleh penyidik tidak hanya membantu penyidik dalam mengelola stres, tetapi hal tersebut berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan motivasi kerja. Penyidik laki-laki I menyampaikan :

“Saya sih coba kelola waktu istirahat sebaik mungkin. Jadi, waktu senggang itu saya manfaatkan buat benar-bener istirahat, jauh dari kerjaan. Kalau bisa, saya usahakan untuk punya waktu sendiri, entah itu buat tidur cukup, atau sekedar lepas dari urusan kantor” (Penyidik laki-laki I, 2025). Dengan pengelolaan waktu istirahat yang baik dapat membantu untuk memulihkan energi dan mengurangi kelelahan, jika dilakukan dengan baik dapat membantu meningkatkan fokus dan produktivitas kerja. Dilanjutkan dengan pernyataan penyidik lainnya:

“Balik lagi ya karena tanggung jawab pekerjaannya banyak, jadi waktu bareng sama keluarga juga susah. Tapi saya sendiri berusaha untuk membagi waktu antara pekerjaan dan waktu dengan keluarga” (Penyidik Laki-laki H, 2025). Kemudian pernyataan penyidik lain menambahkan. “Sebenarnya kalo kaya gitu saya usahain ga bawa kerjaan kerumah ya, apalagi kalo udah sampe rumah saya liat anak tuh jadi kaya membaik, rasanya cape pun engga kerasa. Kalo masalah kerjaan di usahain ga dibawa ke rumah.” (Penyidik laki-laki A, 2025).

Selanjutnya pernyataan penyidik laki-laki R yang menyampaikan bahwa “Saya berusaha tetap rapi sama tertib menyimpan berkas. Itu membantu saya tetap teratur meski banyak tekanan. Saya juga percaya, kalau tangan dan ucapan dijaga, banyak hal bisa diselesaikan baik” (Penyidik laki-laki R, 2025). Keteraturan dalam pekerjaan dapat mengurangi kecemasan dan meningkatkan fokus, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas (Smith, 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyidik di Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat mengalami tingkat job demand yang tinggi, hal ini menyebabkan stres kerja yang berdampak secara fisik maupun psikologis. Model *Job Demands-Resources* yang dikembangkan oleh Damerouti et al. (2001) yang menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tidak diimbangi oleh sumber daya (*job resources*) dapat menimbulkan kelelahan dan stres. Dalam temuan hasil, tingginya jumlah kasus dan minimnya sumber daya manusia menjadi sumber tekanan utama. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang

ada dengan kapasitas organisasi dalam memberikan dukungan, yang sesuai dengan temuan Bakker dan Demerouti (2007) yang menjelaskan bahwa kombinasi *job demand* tinggi dan *resource* yang rendah merupakan prediktor utama *burnout*.

Burnout merupakan hasil dari stres kronis yang berhubungan dengan pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016). Dan merupakan respon jangka panjang terhadap tekanan dan beban kerja yang tinggi, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja (Maslach & Leiter, 1997). *Burnout* dapat mengakibatkan penurunan kinerja individu, tim, dan organisasi (Bakker et al., 2014), dan terhambatnya kreativitas serta inovasi (Huhtala & Parzefall, 2007). Menurut artikel Harian Regional (2023), stres dan *burnout* pada anggota reserse Polri sering kali disebabkan oleh beban kerja yang sangat tinggi dan banyaknya kasus yang harus ditangani setiap hari. Penelitian yang dilakukan pada anggota reserse Polri menunjukkan bahwa sekitar 80% dari mereka mengalami tingkat stres yang tinggi akibat pekerjaan yang tidak sebanding dengan dukungan yang ada.

Hasil penemuan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Helen et. al (2024), menyimpulkan bahwa sebanyak delapan artikel terdahulu yang telah disortir oleh peneliti sehingga mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa *job demand* secara konsisten mempengaruhi *burnout*. Setelah dikaji, terdapat 10 faktor atau aspek *job demand* yang dapat mempengaruhi *burnout* pada polisi, diantaranya: (a) *quantitative demand/workload*; (b) *emotional demand*; (c) *overtime work*; (d) *work/interpersonal conflict*; (e) *emotional dissonance*; (f) *work-family pressures/role conflict/work-privacy conflicts*; (g) *role ambiguity*; (h) *aggression*; (i) *leadership responsibilities*; dan (j) *organizational constraints*.

Berdasarkan hasil dari upaya yang telah dilakukan oleh penyidik di Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat. Upaya dengan *time management* yang baik, menentukan prioritas dan sistem kerja yang baik, menunjukkan adanya kesadaran dalam menghadapi tuntutan dan stres kerja yang tinggi. Namun, meskipun upaya yang telah dilakukan cukup baik dan efektif, masih diperlukan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan penyidik. Langkah yang dapat diambil adalah dengan meningkatkan *job resources* yang ada. Penelitian menunjukkan bahwa dengan memiliki sumber daya (*resource*) yang tinggi, membantu individu menghadapi beban kerja dan tantangan yang ada. *Job resource* berkontribusi langsung terhadap pengurangan kelelahan emosional dan peningkatan kesejahteraan (Wolter et al., 2018). Penelitian diperkuat dengan hasil yang menunjukkan bahwa, *job resources* tidak hanya meningkatkan kesejahteraan, tetapi dapat mengurangi keinginan untuk keluar dari profesi (Skaalvik & Skaalvik, 2018).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penyidik di Unit PPA Polres Metro Jakarta Pusat mengalami tuntutan kerja (*job demand*) yang sangat tinggi, dengan beban lebih dari 30 kasus per bulan dengan rentang waktu penanganan kasus antara 1 hingga 3 tahun. Penelitian ini menghasilkan gambaran tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis penyidik. Adapun upaya yang dilakukan penyidik dalam menyikapi tuntutan pekerjaan dan stres kerja yang dihadapi dengan pengelolaan waktu istirahat yang baik, menentukan prioritas antara pekerjaan dan keluarga serta menentukan cara efektif untuk bekerja di tengah tuntutan yang ada. Namun, meskipun upaya awal telah dilakukan, masih diperlukan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan penyidik.

Peningkatan *job resources*, seperti dukungan organisasi, pelatihan dan akses ke layanan kesehatan mental dapat membantu penyidik dalam menghadapi beban kerja yang tinggi dan mengurangi resiko *burnout*. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk menyediakan

dukungan yang memadai. Dengan demikian, penyidik tidak hanya dapat mengelola stres dengan lebih baik, namun dapat meningkatkan produktivitas kinerja.

Berdasarkan temuan ini, saran yang dapat dilakukan dengan melakukan penambahan jumlah penyidik untuk mengurangi beban kerja individu dan pembagian beban kerja yang merata juga penting untuk mengurangi tekanan yang berlebihan. Selain itu, perlu adanya monitoring berkala terhadap kondisi mental dan fisik penyidik guna mencegah dampak jangka panjang yang merugikan baik bagi individu maupun institusi.

DAFTAR REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Cohen, S., Kessler, R. C., & Gordon, L. U. (Eds.). (1997). *Measuring stress: A guide for health and social scientists*. Oxford University Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499–512.
- Huhtala, H., & Parzefall, M. R. (2007). A review of employee well-being and innovativeness: An opportunity for a mutual benefit. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 299–306. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00442.x>
- Harian Regional. (2023). *Stres dan burnout pada anggota reserse di Polri*. <https://jurnal.harianregional.com>
- King, L. (2011). *The science of psychology: an appreciative view*. Boston
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA). (n.d.). *Ringkasan data kekerasan terhadap perempuan dan anal 2024*. <https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan>
- Kominfo Jakarta Pusat. (2025, Januari 8). *Sudin PPAPP Jakpus catat 228 kasus kekerasan perempuan dan anak tahun 2024*. Pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Pusat. <https://pusat.jakarta.go.id/v2/news/2025/sudin-ppapp-jakpus-catat-228-kasus-kekerasan-perempuan-dan-anak-tahun-2024>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- Love, Peter E.D, Zahir irani dan Craig Standing (2007). Influence of Job Demands, Job Control and Social Support on Information Systems Professionals’ Psychological Well-Being. *International Journal of Manpower*, Vol. 28, No. 6.
- Lee, E.-H. (2012). Review of the Psychometric Evidence of the Perceived Stress Scale. *Asian Nursing Research*, 6(4), 121–127. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2012.08.004>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. *Jossey-Bass*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A Guide to Identifying Burnout and Pathways to Recovery*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Putra, H. D., & Mulyadi. (2010). Pengaruh job demand terhadap burnout dengan mediasi stress kerja pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 38(1), 50–63.
- Putri, I. G., & Masykur, A. M. (2017). “BERTAHAN DALAM DILEMA” (Studi Fenomenologis Menghadapi Stres Kerja Pada Psikolog Klinis Wanita). *Jurnal EMPATI*, 6(1), 239–245. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15081>
- SIMFONI-PPA. (2024). Statistik kekerasan terhadap perempuan dan anak di Indonesia tahun 2024. Kementerian PPPA. <https://www.simfoni.go.id/statistik-2024>
- Sudin PPAPP Jakarta Pusat. (2025, Maret 18). 228 kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak tercatat di Jakarta Pusat tahun 2024. <https://ppapp.jakarta.go.id/jakpus-kekerasan-2024>
- Helen, Z., & Sari, M. P. ANALISIS FAKTOR JOB DEMAND TERHADAP BURNOUT PADA POLISI: A SYSTEMATIZED REVIEW.
- Wolter, C., Santa Maria, A., Wörfel, F. *et al.* Job Demands, Job Resources, and Well-being in Police Officers—a Resource-Oriented Approach. *J Police Crim Psych* 34, 45–54 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9265-1>
- Skaalvik, E.M., Skaalvik, S. Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Soc Psychol Educ* 21, 1251–1275 (2018). <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>