

**PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA PERSONEL SAT SAMAPTA DI
POLRES SUKOHARJO**

Adelina Murti Syafiina¹, Dhian Riskiana Putri², Anniez Rachmawati Musslifah³
Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora dan Seni, Universitas Sahid Surakarta
Alamat e-mail : adelinamurti57@gmail.com

ABSTRACT

Personnel of the Samapta Bhayangkara Unit (Sat Samapta) at the Sukoharjo Police Department play a strategic role in maintaining public security and order through preventive duties such as patrols, guarding, and escorting. The high intensity of work and the physical and mental risks involved in field operations have the potential to affect the psychological well-being of personnel. This study aims to explore the psychological well-being of Sat Samapta personnel at the Sukoharjo Police Department. The method used is a qualitative phenomenological approach, with data collection techniques including observation, in-depth interviews, and documentation. The analysis is based on the six dimensions of psychological well-being proposed by Carol D. Ryff: self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, and personal growth. The results of the study show that, in general, the personnel demonstrate a good level of psychological well-being. They are able to accept themselves as they are, maintain supportive social relationships, make independent decisions, and show adaptive capabilities in response to the dynamics of their work environment. Personnel also possess a strong sense of purpose in life, such as the desire to bring happiness to their families and to engage in continuous self-development. Supporting factors for psychological well-being include social support from colleagues and superiors, satisfaction with the work environment, and a collective spirit in carrying out duties. Meanwhile, inhibiting factors include exposure to provocation, verbal threats, and physical violence when dealing with crowds or social conflict, which can disrupt the psychological stability of personnel.

Keywords: *Psychological Well-Being, Personnel Sat Samapta, Sukoharjo Resort Police*

ABSTRAK

Personel Satuan Samapta Bhayangkara (Sat Samapta) Polres Sukoharjo memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat melalui tugas-tugas preventif seperti patroli, penjagaan, dan pengawalan. Tingginya intensitas kerja serta risiko fisik dan mental dalam pelaksanaan tugas di lapangan berpotensi memengaruhi kondisi psychological well-being (kesejahteraan psikologis) personel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi psychological well-being pada personel Sat Samapta Polres Sukoharjo. Metode

yang digunakan adalah pendekatan kualitatif fenomenologis, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis dilakukan berdasarkan enam dimensi psychological well-being menurut Carol D. Ryff, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum personel memiliki tingkat psychological well-being yang baik. Mereka mampu menerima diri apa adanya, menjalin hubungan sosial yang suportif, dapat mengambil keputusan secara mandiri, serta menunjukkan kemampuan adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja. Personel juga memiliki tujuan hidup yang kuat, seperti keinginan untuk membahagiakan keluarga dan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Faktor-faktor yang mendukung psychological well-being antara lain adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, kepuasan terhadap lingkungan kerja, serta semangat kolektif dalam menjalankan tugas. Sementara itu, faktor penghambat yang ditemukan meliputi paparan provokasi, ancaman verbal, hingga kekerasan fisik saat menghadapi massa atau konflik sosial, yang dapat menurunkan kestabilan psikologis personel.

Kata kunci: Kesejahteraan Psikologis, Personel Sat Samapta, Polres Sukoharjo

A. PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) memiliki peran strategis dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, khususnya dalam bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Yulihastin, 2008). Dalam menjalankan fungsinya, Polri tidak hanya bertindak sebagai aparat penegak hukum, tetapi juga sebagai pelayan publik yang dituntut untuk bersikap humanis, responsif, dan profesional dalam menghadapi berbagai dinamika sosial yang terjadi di masyarakat.

Pada dasarnya, struktur organisasi Polres mengacu pada Peraturan Kapolri No. 23 Tahun 2010

tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor. Di tingkat Polres, terdapat satuan fungsi yang melaksanakan tugas operasional maupun pembinaan yaitu Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim), Satuan Reserse Narkoba (Sat Narkoba), Satuan Intelijen dan Keamanan (Sat Intelkam), Satuan Lalu Lintas (Sat Lantas), Satuan Samapta Bhayangkara (Sat Samapta), Satuan Pembinaan Masyarakat (Sat Binmas), Satuan Profesi dan Pengamanan (Propam), dan Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (Perkap No. 23 Tahun 2010, Pasal 23-35).

Salah satu satuan pelaksana tugas-tugas tersebut adalah Satuan Samapta Bhayangkara (Sat Samapta), yaitu unsur pelaksana

tugas operasional yang berada di bawah Kepala Kepolisian Resor, serta bertugas membantu pimpinan dan staf dalam pelaksanaan fungsi kepolisian di tingkat wilayah (Herlambang, 2015). Tugas pokok Sat Samapta adalah melaksanakan fungsi preventif kepolisian, yaitu mencegah terjadinya pelanggaran hukum atau gangguan ketertiban umum, melalui kegiatan penjagaan, pengawalan, dan patroli secara berkala berdasarkan Perkab Nomor 23 Tahun 2010 Pasal 55. Dalam praktiknya, personel Sat Samapta kerap ditempatkan di garis depan dalam menghadapi situasi yang berpotensi menimbulkan keributan atau gangguan keamanan, seperti pengendalian massa, penanganan unjuk rasa, hingga evakuasi dalam kondisi darurat. Oleh karena itu, anggota Sat Samapta dituntut untuk memiliki kesiapsiagaan tinggi, kemampuan pengendalian emosi, serta ketahanan fisik dan psikologis yang kuat guna mendukung pelaksanaan tugas yang bersifat dinamis dan penuh tekanan.

Tugas yang bersifat dinamis dan seringkali mendadak menuntut kesiapsiagaan fisik dan mental yang optimal dari anggota, apalagi dalam menghadapi berbagai kondisi sosial yang kompleks seperti pengendalian massa, evakuasi darurat, hingga patroli rutin di berbagai lokasi (Widiasari, Supriyati, & Harkina, 2023). Kompleksitas dan tuntutan tugas anggota Polisi di lapangan tersebut seringkali menjadi faktor pemicu yang menyebabkan anggota polisi mudah stres dan frustrasi,

Situasi ini tidak hanya mengganggu kondisi psikologis, tetapi juga menimbulkan risiko yang dapat mengancam keselamatan mereka saat bertugas. (Widiasari, Supriyati & Harkina, 2023). Kepadatan jam tugas dan mobilitas tinggi yang dialami anggota Sat Samapta bukan hanya sekadar jumlah tugas, tapi juga berkorelasi erat dengan tingkat stres kerja, yang jika tidak ditangani akan mengganggu kesejahteraan psikologis mereka (Sari, Putri & Lutfianawati, 2023).

Sejalan dengan itu, Fatimah (2023) menemukan bahwa variasi bidang kerja turut berkontribusi pada kesejahteraan psikologis anggota polisi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kerja, termasuk kompleksitas tugas dan mobilitas tinggi, merupakan faktor penting yang memengaruhi psychological well-being aparat kepolisian. Selain itu, mobilitas tinggi yang melekat pada Sat Samapta membuat personel harus siap ditempatkan di berbagai lokasi dengan kondisi yang berbeda-beda, sehingga semakin menambah dinamika dan tantangan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 14 sampai 18 april 2025 di wilayah kerja Polres Sukoharjo, intensitas penugasan personel Sat Samapta tergolong tinggi. Hal ini tidak terlepas dari tingginya peran sosial kemasyarakatan yang membutuhkan kehadiran personel secara berkala, baik dalam kegiatan pengendalian

massa, evakuasi dalam situasi darurat, maupun patroli rutin. Selain itu para personel juga menunjukkan loyalitasnya seperti datang tepat waktu saat apel pagi, pengawalan dan penjagaan, walaupun dalam cuaca yang tidak menentu maupun ketika menghadapi jam kerja yang panjang.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa personel Sat Samapta Polres Sukoharjo, bahwa pekerjaan mereka tidak hanya menuntut kesiapan fisik, tetapi juga ketangguhan mental dan emosional. Para personel mengungkapkan bahwa dalam menjalankan tugas sehari-hari, mereka sering dihadapkan pada situasi yang penuh tekanan, mulai dari menghadapi massa dalam kondisi yang tidak kondusif, menangani konflik di masyarakat, menjalani patroli malam hingga ekspektasi masyarakat terhadap kinerja kepolisian membuat personel berada dalam kondisi yang rawan terhadap kelelahan mental. Meskipun demikian, mereka tetap berupaya untuk menjaga stabilitas emosional dan tampil prima dalam menjalankan tugasnya. Namun di balik itu, sebagian besar dari mereka menyatakan tetap merasa bangga dan memiliki makna atas peran yang dijalani sebagai pelindung masyarakat. Para personel menyampaikan bahwa tantangan-tantangan tersebut tidak jarang memengaruhi kondisi psikologis mereka, terutama ketika harus menekan perasaan lelah, emosi, bahkan ketakutan yang muncul

secara alami saat menghadapi situasi berisiko tinggi. Meski demikian, mereka berusaha untuk tetap tampil tenang dan profesional, karena menyadari bahwa masyarakat menggantungkan rasa aman kepada kehadiran mereka. Beberapa di antaranya mengakui bahwa dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan atasan menjadi faktor penting yang membantu mereka bertahan secara mental. Selain itu, sebagian personel juga menyebutkan bahwa rasa tanggung jawab terhadap tugas, serta keyakinan bahwa pekerjaan mereka bermanfaat bagi orang banyak, menjadi motivasi utama yang menjaga semangat mereka tetap hidup. Tingginya frekuensi perpindahan lokasi tugas, baik secara mendadak maupun terjadwal, dapat memunculkan kelelahan fisik, berkurangnya waktu istirahat, serta terbatasnya kesempatan untuk berinteraksi dengan keluarga maupun lingkungan sosial. Kondisi ini pada akhirnya dapat memengaruhi keseimbangan hidup personel, yang merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga psychological well-being.

Psychological well-being menurut Ryff (1989) meliputi beberapa dimensi, antara lain penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, serta pertumbuhan pribadi. Kompleksitas tugas dan mobilitas tinggi dapat mengganggu dimensi-dimensi tersebut. Misalnya, jadwal kerja yang padat berpotensi

menurunkan kualitas hubungan sosial dengan keluarga maupun rekan di luar pekerjaan, situasi tugas yang penuh tekanan dapat memengaruhi penerimaan diri dan kemampuan untuk melihat pengalaman secara positif, serta mobilitas tinggi dapat menghambat penguasaan lingkungan karena individu harus terus beradaptasi dengan tempat dan kondisi yang berbeda. Jika tidak dikelola dengan baik, tekanan yang muncul dari kompleksitas tugas dan mobilitas tinggi ini dapat berimplikasi pada menurunnya psychological well-being personel (Sari, Putri & Lutfianawati, 2023). Sebaliknya, jika personel mampu mengembangkan strategi coping, dukungan sosial, serta memiliki tujuan hidup yang jelas dalam pengabdian sebagai anggota Polri, maka kompleksitas tugas dan mobilitas justru dapat menjadi sarana bagi pertumbuhan pribadi dan penguatan makna hidup (Sairah & Utami, 2022).

Fenomena tingginya intensitas penugasan dan mobilitas yang dialami personel Sat Samapta di Polres Sukoharjo ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan perpindahan lokasi tugas yang sering dapat menyebabkan gangguan fisik dan psikologis, termasuk stres kerja, kelelahan kronis, serta penurunan motivasi kerja (Putra & Rahman, 2022). Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan kepolisian, tetapi juga dapat menimbulkan risiko kesehatan mental yang serius jika

tidak mendapatkan perhatian dan penanganan yang memadai (Wijaya, Sari & Pranoto, 2023).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai “Psychological well-being pada personel Sat Samapta di Polres Sukoharjo” serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi kondisi tersebut.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu metode yang digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemaknaan terhadap suatu fenomena daripada membuat generalisasi (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, yang bertujuan untuk mengetahui pengalaman hidup subjek secara langsung. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menggali makna terdalam dari pengalaman yang dialami oleh para informan. Dalam teknik wawancara ini pertama-tama menanyakan pertanyaan yang semi terstruktur, kemudian satu persatu diperdalam. Informan utama dalam penelitian ini sejumlah enam orang Personel Sat Samapta telah mengabdikan minimal dua tahun dan masih berstatus aktif sebagai Personel Sat Samapta di Polres Sukoharjo dan dua informan

pendukung yaitu Kepala Unit Patroli Sat Samapta Polres Sukoharjo dan Personel Sat Samapta. Penelitian ini menggunakan dokumentasi dan alat perekam suara sebagai pendukung dalam proses wawancara, dengan tujuan agar data yang diperoleh memiliki keabsahan serta bukti yang lebih kuat.

Tabel 1. Identitas informan utama

SUBJEK	USIA	JENIS KELAMIN	LAMA BEKERJA
G	22 Tahun	Laki-laki	2 tahun
P	21 Tahun	Laki-laki	2 tahun
K	23 Tahun	Laki-laki	2 tahun
B	21 Tahun	Laki-laki	2 tahun
N	22 Tahun	Laki-laki	2 tahun
H	21 Tahun	Laki-laki	2 tahun

Tabel II. Identitas informan pendukung

SUBJEK	USIA	PERAN
S	48 Tahun	KANIT PATROLI SAT SAMAPTA
E	32 Tahun	PERSONEL SAT SAMAPTA

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan adanya makna antar pengalaman individual dari Personel Sat Samapta yang terangkum dalam enam aspek psychological well-being sebagaimana disajikan dalam tabel III, dengan keterangan skala 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: sangat kurang baik.

Tabel III. *Rating Scale*

Aspek	Indikator	Rating scale				
		1	2	3	4	5
Penerimaan diri	1. Memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri					✓
	2. Memiliki kesadaran diri					✓
	3. Memiliki pandangan positif terhadap kehidupan masa lalu					✓
Hubungan positif dengan orang lain	1. Memiliki dukungan sosial dari lingkungan sekitar					✓
	2. Mampu membangun komunikasi dan kerja sama dengan orang lain					✓
	3. Peduli terhadap orang lain					✓

Kemandirian	1. Mampu membuat keputusan sendiri dan bertanggung jawab	✓
	2. Memiliki kepercayaan diri dalam menyampaikan pendapat dan mengambil sikap	✓
	3. Memiliki prinsip pribadi dan mampu mempertahankannya	✓
Penguasaan lingkungan	1. Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan	✓
	2. Mampu menghadapi tekanan lingkungan sekitar	✓
	3. Menggunakan kesempatan yang ada untuk menjadi lebih baik	✓
Tujuan hidup	1. Memiliki makna hidup	✓
	2. Memiliki arah dan tujuan yang jelas	✓
	3. Memiliki motivasi dalam diri untuk berkembang dan berkontribusi	✓
Pertumbuhan Pribadi	1. Terbuka terhadap pengalaman baru	✓
	2. Menyadari potensi diri	✓
	3. Memiliki kesadaran untuk menjadi lebih baik	✓

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa personel Sat Samapta di Polres

Sukoharjo secara umum memiliki tingkat psychological well-being yang baik. Hal ini tercermin dari

terpenuhinya enam aspek utama psychological well-being menurut Ryff, yang saling terhubung dan membentuk satu kesatuan utuh dalam kehidupan pribadi maupun profesional

Penerimaan Diri (*Self-acceptance*)

Hasil penelitian dari aspek penerimaan diri menunjukkan bahwa, seluruh informan memiliki penerimaan diri yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan mereka memandang diri secara positif yaitu mampu menemukan hal-hal positif dari diri, diantaranya lebih sabar, mudah beradaptasi, ramah, dan memiliki kemampuan di bidang kepolisian. Tidak hanya pandangan positif saja yang dimiliki oleh personel, namun juga penerimaan diri tentang penerimaan pengalaman di masa lalu. Pada tahap awal penugasan, beberapa personel mengakui pernah mengalami perasaan kekhawatiran akan ketidaksesuaian antara kemampuan pribadi dengan standar institusi. Namun, seiring waktu dan dengan bertambahnya pengalaman di lapangan, mereka mulai menyadari bahwa menerima diri sendiri dengan segala kelebihan maupun kekurangan adalah bentuk kekuatan, bukan kelemahan.

Penerimaan diri pada personel tercermin dari kemampuan mereka untuk tidak menyalahkan diri secara berlebihan ketika menghadapi kesalahan atau hambatan dalam tugas. Mereka cenderung mengambil pelajaran dari pengalaman tersebut, lalu berupaya memperbaiki. Sikap

tersebut menunjukkan bahwa personel telah mencapai tahapan penerimaan diri yang matang, di mana mereka tidak hanya menyadari kelebihan yang dimiliki, tetapi juga mampu menerima kekurangan dan pengalaman hidup yang tidak selalu ideal.

Dalam hal pandangan terhadap masa lalu, personel cenderung memiliki sikap reflektif dan tidak larut dalam penyesalan. Mereka menganggap pengalaman masa lalu, termasuk pengalaman tugas berat, sebagai bagian dari pembentukan karakter dan kedewasaan. Ada sikap menerima dan mengambil pelajaran dari masa lalu, yang menunjukkan kematangan berpikir. Beberapa personel bahkan mengungkapkan pernah mengalami kegagalan dalam proses seleksi masuk Polri. Namun demikian, mereka tidak menyerah, melainkan menjadikan pengalaman tersebut sebagai proses untuk memperkuat semangat, hingga akhirnya berhasil menjadi anggota Polri seperti sekarang.

Kesadaran diri yang tinggi juga tercermin dari kemampuan personel dalam memahami peran dan tanggung jawabnya sebagai anggota kepolisian. Mereka menyadari bahwa setiap tindakan yang diambil saat bertugas memiliki dampak terhadap citra institusi dan keamanan masyarakat. Oleh karena itu, personel berusaha untuk mengontrol emosi, menjaga sikap profesional, dan menyesuaikan perilaku sesuai dengan situasi di lapangan. Dalam

menghadapi provokasi atau tekanan, mereka mampu menahan diri dan tetap bertindak sesuai prosedur, yang menunjukkan adanya kontrol diri dan pengenalan terhadap reaksi emosional secara sadar. Selain itu, beberapa informan menyampaikan bahwa sebelum mengambil keputusan dalam situasi genting, mereka terbiasa untuk mempertimbangkan berbagai kemungkinan, memikirkan konsekuensi, dan tidak terburu-buru dalam bertindak. Pola ini mencerminkan tingkat kesadaran diri yang baik, karena mereka tidak hanya bertindak berdasarkan dorongan sesaat, melainkan mempertimbangkan aspek tanggung jawab, etika, dan nilai-nilai kemanusiaan. Kesadaran akan posisi diri sebagai pelindung masyarakat menjadi landasan penting dalam menjaga integritas dan stabilitas psikologis mereka di tengah tekanan kerja.

Hubungan positif dengan orang lain (*Positif relations with others*)

Hasil penelitian dari aspek ini menunjukkan bahwa seluruh informan memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, keluarga, rekan kerja, dan masyarakat. Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti di Sat Samapta Polres Sukoharjo, peneliti menemukan kedekatan Personel Sat Samapta dengan rekan kerja dan atasan, rekan kerja terasa nyaman dengan informan, bahkan terlihat mereka saling bekerja sama satu

sama lain saat bekerja. Hubungan positif informan dengan orang lain dijalin dengan cara saling menghormati, memiliki perasaan simpati, empati, memiliki kewajiban saling memberi manfaat dalam kebaikan antar individu dengan teman-teman, atasan, keluarga dan orang-orang sekitar. Seperti dalam kutipan berikut:

“Teman, teman kerja, keluarga, atasan sangat baik apalagi di Polres Sukoharjo saya merasa sangat kekeluargaan disini karena saling support dan ketika ada yang butuh bantuan sebisa mungkin kita membantu”

“Menghargai dan sopan kepada orang lain, maka orang lain juga akan menghargai kita”

Informan juga menyampaikan bahwa dukungan sosial tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja, ketahanan emosional, serta kemampuan dalam menghadapi tekanan tugas di lapangan. Kompleksitas tugas personel Satuan Samapta memiliki dampak signifikan terhadap kualitas hubungan mereka dengan keluarga. Kompleksitas tugas ini seringkali dapat menguras sumber daya mental, sehingga personel cenderung kurang responsif dalam interaksi sosial di rumah. Akibatnya, kualitas komunikasi dengan orang tua atau keluarga bisa menurun. Seringnya pergeseran jadwal, atau bahkan patroli malam hari mengurangi waktu tatap muka (*face-to-face*

interaction) yang berkualitas. Waktu yang terbatas ini dapat membuat personel merasa sulit untuk memenuhi peran mereka di keluarga secara optimal. Namun beberapa personel mengungkapkan bahwa hal itu salah satu sebuah tantangan yang harus dihadapi, dan cara untuk mengatasi tantangan tersebut yaitu menetapkan waktu dengan keluarga jika sedang tidak bertugas dan melakukan hobi yang bisa membantu melepaskan tekanan pekerjaan sebelum kembali ke rumah.

Kemandirian (*Autonomy*)

Hasil penelitian dari aspek ini menunjukkan bahwa seluruh informan mampu membuat keputusan secara mandiri, terutama ketika dihadapkan pada situasi yang menuntut tindakan cepat di lapangan. Kemampuan ini sangat penting dalam pekerjaan kepolisian yang penuh tekanan dan seringkali memerlukan tanggapan langsung tanpa menunggu perintah dari atasan. Mereka tetap berpegang pada aturan dan tanggung jawab meskipun berada dalam lingkungan yang penuh dengan tuntutan dari luar, baik dari rekan kerja, masyarakat, maupun situasi konflik. Ini menunjukkan bahwa mereka memiliki pendirian yang kuat dan mampu mengendalikan diri dalam menghadapi tekanan. Dalam hal bertindak sesuai prinsip pribadi, para personel terlihat konsisten menjalankan tugas sesuai dengan nilai dan keyakinan yang mereka pegang. Mereka tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban,

tetapi juga karena merasa itu sesuai dengan hati nurani dan prinsip yang diyakini benar. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran moral dan kedewasaan dalam menjalankan peran sebagai anggota kepolisian. Personel Sat Samapta Polres Sukoharjo menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengatur dan mengelola kehidupan sehari-hari, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Mereka mampu menyeimbangkan antara tugas dinas yang padat dengan urusan keluarga atau kebutuhan pribadi. Jadwal yang ketat tidak menjadi hambatan besar karena mereka sudah terbiasa menjalani rutinitas yang disiplin dan terorganisir. Selain itu, personel juga dinilai efektif dalam menghadapi tuntutan lingkungan, baik yang datang dari dalam institusi maupun dari masyarakat. Mereka mampu menyesuaikan diri dengan cepat saat situasi berubah, termasuk dalam menghadapi perintah mendadak, patroli tambahan, atau penugasan dengan risiko tinggi. Fleksibilitas dan ketahanan ini memperlihatkan tingkat adaptasi yang tinggi serta kemampuan mengendalikan tekanan secara positif. Dalam indikator menggunakan kesempatan yang ada untuk menjadi lebih baik, para personel menunjukkan semangat untuk terus belajar dan berkembang. Meskipun sibuk dengan tugas operasional, mereka tetap mengikuti pelatihan atau pengembangan diri yang disediakan oleh institusi. Beberapa juga aktif mencari pengalaman baru untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja, seperti

belajar dari senior, memperdalam pemahaman hukum, atau meningkatkan kedisiplinan pribadi.

Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*)

Hasil penelitian dari aspek ini meunjukkan bahwa meskipun personel memiliki tugas dinas bersifat padat dan sering berubah, para personel mampu menyesuaikan jadwal pribadi dengan tanggung jawab kerja. Mereka memiliki rutinitas yang tertata dan disiplin, sehingga tugas di lapangan maupun kebutuhan keluarga tetap berjalan secara seimbang. Dalam hal mengatasi tuntutan lingkungan, personel memperlihatkan respons yang efektif dan adaptif. Mereka tidak mudah goyah ketika menghadapi situasi sulit seperti tekanan dari masyarakat, situasi darurat, atau konflik di lapangan. Sebaliknya, mereka bisa mengelola tekanan tersebut dengan tenang dan profesional, menunjukkan bahwa mereka memiliki ketahanan psikologis yang baik. Selain itu, personel juga memanfaatkan kesempatan untuk menjadi lebih baik, baik melalui pelatihan formal maupun pengalaman kerja sehari-hari. Personel terbuka terhadap pembelajaran baru dan menunjukkan semangat untuk terus berkembang, baik dalam aspek keterampilan maupun kedewasaan pribadi. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran bahwa setiap pengalaman kerja merupakan bagian dari proses pertumbuhan diri. Informan mampu menunjukkan tingkat pemahaman yang

baik mengenai makna hidup. Mereka memandang profesi sebagai anggota kepolisian bukan sekadar pekerjaan, melainkan bentuk pengabdian kepada bangsa dan negara. Hal ini memberi mereka rasa bangga dan menjadikan tugas yang dijalani memiliki arti yang lebih mendalam. Makna hidup yang mereka rasakan juga muncul dari kontribusi nyata terhadap keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam tugas-tugas pengamanan, terutama saat menghadapi massa atau situasi konflik sosial, personel kerap dihadapkan pada provokasi, ancaman verbal, bahkan kekerasan fisik. Situasi semacam ini dapat memunculkan tekanan emosional yang besar dan jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan dampak psikologis jangka panjang seperti ledakan emosi dan cemas berlebih.

Tujuan Hidup (*Purpose in life*)

Dari sisi arah dan tujuan hidup, para personel memiliki gambaran yang cukup jelas mengenai apa yang ingin mereka capai, baik dalam aspek karier, kehidupan keluarga, maupun pencapaian pribadi. Beberapa personel memiliki target untuk naik pangkat, melanjutkan pendidikan, atau menyiapkan masa depan yang lebih baik bagi keluarga. Selain itu, keinginan kuat untuk membahagiakan kedua orang tua menjadi motivasi yang sangat mendasar. Mereka merasa bahwa keberhasilan dalam menjalani profesi serta kehidupan yang layak adalah wujud nyata dari balas budi dan cinta terhadap orang tua. Hal ini menjadi pendorong yang

memperkuat komitmen mereka dalam bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin. Adapun dalam hal motivasi untuk mencapai sesuatu yang lebih besar, para personel menunjukkan semangat untuk terus berkembang. Tidak sedikit dari mereka yang mengikuti pelatihan, memperdalam ilmu kepolisian, atau aktif terlibat dalam kegiatan sosial sebagai bentuk peningkatan kualitas diri. Motivasi ini muncul bukan hanya dari tuntutan profesional, tetapi juga dari keinginan pribadi untuk menjadi pribadi yang lebih bermanfaat, baik bagi institusi, masyarakat, maupun keluarga.

Mereka tidak hanya menjalani rutinitas harian, tetapi memiliki visi jangka panjang yang terencana, seperti keinginan terpercaya, berintegritas, dan dapat melayani masyarakat dengan prima serta keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan membangun masa depan yang lebih baik.

Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*)

Hasil penelitian dari aspek ini menunjukkan adanya pertumbuhan pribadi yang positif atau *personal growth*, yakni kemampuan individu untuk terus berkembang secara berkelanjutan, mengoptimalkan potensi yang dimiliki, bersikap terbuka terhadap berbagai pengalaman yang mendukung proses pengembangan diri, serta memiliki kesadaran akan kemajuan yang telah berhasil dicapai.

Peningkatan pribadi pada personel diantaranya peningkatan dalam hal kompetensi diri, yaitu memiliki peningkatan menjadi pribadi yang lebih baik, peningkatan spiritualitas dan peningkatan pendidikan keilmuan dan meningkatkan ketrampilan dalam ranah kepolisian.

“Di polres ini saya termotivasi untuk terus belajar menjadi pribadi yang lebih baik termasuk juga peningkatan spiritualitas, ketrampilan kepolisian dan saya juga ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi”

Personel menyadari bahwa dengan pendidikan yang lebih baik, mereka dapat berkontribusi lebih maksimal terhadap institusi dan masyarakat. Sikap terbuka terhadap berbagai pengalaman, baik positif maupun negatif, juga menjadi ciri penting dari pertumbuhan pribadi yang mereka alami. Mereka mampu mengambil pelajaran dari setiap situasi yang dihadapi, termasuk pengalaman sulit di lapangan. Setiap tantangan dianggap sebagai bagian dari proses pendewasaan yang membentuk karakter, kesabaran, dan tanggung jawab mereka sebagai aparat keamanan. Dengan demikian, *personal growth* pada personel Sat Samapta tidak hanya tampak dari perubahan perilaku, tetapi juga dari pola pikir dan kesadaran yang terus berkembang seiring waktu.

Sebagai informan pendukung (S) memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi para

personel Sat Samapta. Ia menilai bahwa secara umum, anggotanya memiliki semangat kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Mereka cenderung disiplin, siap sedia menjalankan tugas kapan pun dibutuhkan, serta menunjukkan loyalitas terhadap institusi. (S) menyampaikan bahwa ia sering memperhatikan dinamika psikologis anggotanya, khususnya saat mereka menghadapi situasi genting seperti pengamanan massa atau patroli malam hari. (S) menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan hubungan yang hangat antara atasan dan anggota. Menurutnya, saat personel merasa didengar dan dihargai, mereka cenderung lebih stabil secara emosional dan lebih siap menghadapi tekanan kerja.

Rekan kerja (E) sebagai informan pendukung memberikan pandangan yang reflektif dan mendalam mengenai kesejahteraan psikologis rekan-rekannya. Dengan pengalaman panjangnya, ia menyadari bahwa tugas kepolisian bukan sekadar pekerjaan fisik, tetapi juga menyangkut ketahanan mental dan emosional yang kuat. Ia menuturkan bahwa keseharian sebagai personel Samapta penuh dinamika dan situasi yang tak terduga, namun dukungan sosial antaranggota memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas psikologis setiap individu. Menurutnya, ikatan emosional antaranggota yang dibangun melalui kepercayaan, kekompakan, dan rasa saling memahami menjadi modal utama

dalam menghadapi tekanan kerja. Ketika ada rekan yang sedang menghadapi masalah pribadi atau menunjukkan tanda-tanda stres, biasanya akan segera dikenali oleh anggota lainnya. Respons spontan pun muncul, seperti mengajak berdiskusi santai, berbagi pengalaman, atau sekadar memberikan ruang untuk beristirahat secara psikologis. Rekan kerja ini menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis bukanlah hal yang bisa dicapai secara instan, melainkan melalui proses adaptasi yang panjang, dukungan lingkungan kerja yang sehat, dan kemampuan pribadi untuk mengelola stres secara efektif.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa personel Sat Samapta di Polres Sukoharjo secara umum memiliki tingkat psychological well-being yang baik. Hal ini tercermin dari terpenuhinya enam aspek utama psychological well-being menurut Ryff, yang saling terhubung dan membentuk satu kesatuan utuh dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Para personel memaknai masa lalu sebagai bagian dari proses belajar dan terus berusaha memperbaiki diri. Personel tidak hanya menerima dukungan sosial, tetapi juga aktif menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui komunikasi terbuka, kerja sama tim, dan sikap empati terhadap sesama, termasuk masyarakat yang mereka layani. Personel juga memiliki

pemahaman yang jelas mengenai makna tugas dan tanggung jawab mereka sebagai anggota kepolisian. Tugas dipandang bukan sekadar pekerjaan, tetapi juga bentuk pengabdian dan komitmen terhadap masyarakat dan negara. Hal ini memberikan arah, makna, dan motivasi jangka panjang dalam menjalankan profesi yang penuh risiko dan tuntutan. Personel juga menunjukkan keterbukaan terhadap pengalaman baru, refleksi terhadap masa lalu, dan semangat untuk terus berkembang. Mereka tidak berhenti pada rutinitas tugas, tetapi justru menjadikan setiap pengalaman baik kegagalan maupun keberhasilan sebagai pijakan untuk memperbaiki diri secara berkelanjutan, baik dalam aspek mental, emosional, maupun profesional. faktor yang menghambat psychological well-being dalam tugas pengamanan, terutama saat menghadapi massa atau situasi konflik sosial, personel kerap dihadapkan pada provokasi, ancaman verbal, bahkan kekerasan fisik. Hal ini mengakibatkan tertekannya kondisi emosional dan psikologis personel secara berulang, yang kemudian berpotensi menurunkan rasa aman secara internal dan dapat menimbulkan kecemasan.

E. SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait:

1. Bagi Personel Sat Samapta

Meningkatkan kapasitas diri melalui pelatihan dan refleksi diri secara berkala, memiliki kesadaran dalam mengenali tanda-tanda kelelahan emosional, serta mengembangkan strategi coping stres yang adaptif untuk menghadapi tekanan pekerjaan secara sehat dan konstruktif.

2. Bagi Bagian Sumber Daya Manusia Kepolisian

Penyusunan program pelatihan soft skills seperti kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, dan pengelolaan konflik akan sangat mendukung peningkatan aspek-aspek kesejahteraan psikologis secara menyeluruh.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat melanjutkan penelitian ini dengan penambahan variabel kontekstual yang lebih kompleks seperti mengaitkan PWB dengan budaya organisasi. Hal ini penting karena budaya organisasi dalam institusi kepolisian memiliki peran strategis dalam membentuk pola pikir, sikap, serta perilaku personel dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, penelitian lanjutan tidak hanya berfokus pada kondisi kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga melihat bagaimana nilai, norma, dan iklim organisasi dapat memperkuat atau justru

melemahkan psychological
well-being personel.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatimah, D. J. N., Kurniawan, A. D., & Lestari, A. D. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan bidang kerja terhadap psychological well-being pada anggota polisi di Polda Lampung. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(2), 89–98.
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stres Kerja pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96-103.
- Herlambang, A. (2015). *Manajemen Operasional Kepolisian dalam Menangani Unjuk Rasa*. Jakarta: Lembaga Kajian Kepolisian Indonesia.
- Khairunnisa. (2021). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Aceh Timur. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara
- La Side, M. I. A. R. (2023). REFORMASI BIROKRASI SAT SAMAPTA (STUDI KASUS POLRES KUTIM).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: The Cost of Caring*. New York: Malor Books.
- Maliq, M. F., Aprilianto, R., Raharjo, B., Reamur, G. P. A., & Faza, M. D. (2025). Implementasi Fungsi Kepolisian sebagai Pelindung Pengayom dan Pelayan Masyarakat dalam Mewujudkan Ketertiban dan Keamanan Masyarakat. *Proceedings of Police Academy*, 1(1), 166-182.
- Priyanto, S. (2009). Penanggulangan premanisme oleh satuan patroli sat samapta polres tegal.
- Putra, A. H., & Nugroho, B. (2022). Mobilitas tugas dan dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis personel kepolisian. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 120-130.
- Putra, Y. A., & Rahman, F. (2024). Dampak Beban Kerja Berlebih terhadap Kesehatan Mental Personel Kepolisian. *Jurnal Kesehatan Kerja dan Organisasi*, 9(1), 45–58.
- Rakhim, A. F., Matulessy, A., & Rini, A. P. (2021). Stres kerja pada anggota kepolisian di Jawa Timur: Bagaimana peranan makna kerja? *SUKMA: Jurnal Psikologi Progresif*, 13(2), 131–146.
- Rusiana, U. (2023). Upaya Satuan Sabhara dalam Mencegah Aksi Premanisme di Wilayah Hukum Polresta Surakarta. *Indonesian*

- Journal of Police Studies*, 7(10), 617-654.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 1069-1081.
- Sarah, M. (2018). *Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja dan Kaitannya dengan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 22–30.
- Sairah, S., & Utami, M. A. (2022). Dukungan sosial dan *coping stress* pada anggota Mako Sat Brimob sepulang dari Bawah Kendali Operasi (BKO) daerah konflik. *Paedagogy: Jurnal Psikologi*, 11(1), 10–21.
- Sari, N. D. M., & Pranata, R. (2023). Intervensi psikologis untuk mengurangi stres kerja anggota kepolisian: Studi kasus di Polda Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 7(2), 102-115.
- Sari, D., Putri, A., & Lutfianawati, R. (2023). *Pengaruh beban kerja dan mobilitas terhadap tingkat stres dan kesejahteraan psikologis pada personel kepolisian*. *Jurnal Psikologi Kepolisian Indonesia*, 11(2), 101-115.
- Sari, N. D. M., Putri, A. M., & Lutfianawati, D. (2023). *Pengaruh stres kerja dan usia terhadap psychological well-being pada anggota kepolisian daerah* (POLDA) Lampung. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 7(1), 33–40.
- Savitri, P.I. (2022). Kapolri: Tingkatkan Kesejahteraan Personel Untuk Optimalkan Pelayanan. Antara News. Diakses dari <https://www.antaranews.com/berita/2662481/kapolri-tingkatkan-kesejahteraan-personel-untuk-optimalkan-pelayanan> (Pada 22 November 2022)
- Setyanti, C. A. (2016). 10 Pekerjaan Paling Memuaskan Bagi Orang Indonesia. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160718183753-277-145446/10-pekerjaan-paling-memuaskan-bagi-orang-indonesia> (Diakses pada 10 April 2022)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardhana, B. S. (2020). Kompleksitas tugas kepolisian pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 14(2), 9-9.
- Wijaya, T., Sari, L., & Pranoto, R. (2023). Stres kerja dan kualitas pelayanan dalam kepolisian: Studi kasus Polres Sukoharjo. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 8(3), 200-210.
- Widiasari, E., Supriyati, N., & Harkina, L. (2023). *Kesiapsiagaan fisik dan mental personel kepolisian*

*dalam menghadapi tugas
dinamis di lapangan. Jurnal 90.*

Wijayanti, R., Kurniawan, A., & Hidayat, T. (2024). Manajemen stres dan kesejahteraan psikologis anggota kepolisian: Pendekatan psikologi positif. *Jurnal Psikologi Terapan*, 15(1), 60-72.

Wildan, Z., & Rumatiga, H. (2025). Optimalisasi Fungsi Samapta Bhayangkara Polresta Bogor Kota dalam Implementasi Program Patroli Siaga Bencana di Kota Bogor. *Karimah Tauhid*, 4(4), 2167-2183.

Yulihastin, Y. (2008). *Manajemen Operasional Kepolisian: Kajian dan Implementasi di Lapangan*. Jakarta: Mitra Cendekia Press.