

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Balai Pemasyarakatan merupakan sebuah unit pelaksana teknis bimbingan kemasyarakatan yang berupa sistem kemasyarakatan dalam tata peradilan pidana dan mengandung aspek penegakan hukum dalam rangka pencegahan kejahatan dan bimbingan terhadap pelanggaran hukum. Sistem pemasyarakatan merupakan rangkaian kesatuan penegakan hukum pidana. Oleh karena itu, pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan pengembangan konsepsi umum mengenai sistem pemidanaan, artinya bahwa sistem pemasyarakatan berkaitan erat dengan pelaksanaan pidana penjara yang dilatarbelakangi oleh sistem pemidanaan sebagai penjatuhan pidana (Priyatno dalam Mulyono dan Arief, 2016).

Pemasyarakatan seperti yang diamanatkan dalam pasal 1 ayat 4 UU No. 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan menyatakan bahwa Balai Pemasyarakatan yang selanjutnya disebut Bapas adalah lembaga atau tempat yang menjalankan fungsi Pembimbingan Kemasyarakatan terhadap Klien. Petugas Pemasyarakatan adalah pejabat fungsional penegak hukum yang diberi wewenang berdasarkan Undang-Undang untuk melaksanakan tugas Pemasyarakatan dalam sistem peradilan pidana. Wali Pemasyarakatan adalah Petugas Pemasyarakatan yang membantu kepala Lapas atau kepala LPKA dalam menjalankan Pembinaan terhadap Narapidana dan Anak Binaan. Pembimbing Kemasyarakatan adalah Petugas Pemasyarakatan yang melaksanakan Litmas, pendampingan, pembimbingan dan pengawasan terhadap Klien, baik di dalam maupun di luar

proses peradilan pidana. Asesor pemasyarakatan adalah petugas pemasyarakatan yang melaksanakan asesmen terhadap tahanan, anak, dan warga binaan. Banyaknya tuntutan pekerjaan pembimbing kemasyarakatan dan kegiatan yang dilakukan berulang-ulang setiap harinya akan menyebabkan kelelahan pada pembimbing kemasyarakatan. Dalam melaksanakan tugasnya, pembimbing kemasyarakatan idealnya harus mampu mencapai standar pembelajaran akan tetapi kenyataannya ada situasi yang membuat pembimbing kemasyarakatan tersebut tidak sabar dan tidak mampu dalam mengendalikan emosi atau dikenal dengan istilah *burnout*.

Burnout adalah suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain (Maslach dalam Asih., dkk. 2018). Menurut Maslach & Schaufeli (Schaufeli dalam Windari, 2019) *burnout* merupakan kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang menyebabkan berkembangnya konsep diri negatif, kurangnya konsentrasi dan sikap kerja yang buruk.

Tuntutan untuk profesional merupakan tanggung jawab bagi pegawai dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang sudah lama bekerja akan lebih berpengalaman ketika melakukannya sesuai dengan aturan dan semakin rendah dalam melakukannya yang tidak sesuai dengan aturan. Semakin lama seseorang bekerja dalam bidangnya maka semakin cekatan seseorang dengan pekerjaannya. Pola kerja yang seperti ini menuntut pegawai mampu melakukan banyak

pekerjaan sekaligus dan satu waktu serta bekerja lebih keras untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dimana tuntutan ini yang kemudian dianggap sebagai beban kerja (dalam Anandani dan Rahmasari, 2023).

Menurut Rivai (dalam Hera, 2016) beban kerja ialah tuntutan pekerjaan dilakukan sehari-hari dan dianggap sumber beban. Beban kerja disini dapat dibedakan pengertiannya menjadi dua, yaitu beban kerja berlebihan (*overload*) dan beban kerja yang sedikit (*underload*). Tingginya beban kerja yang didapat oleh pembimbing kemasyarakatan saat bekerja akan menyebabkan kelelahan secara fisik dan emosional, menurunnya konsentrasi serta kejenuhan yang dirasakan pembimbing kemasyarakatan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Beban kerja yang melebihi batas kemampuan dapat menyebabkan kelelahan maupun cedera sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan efek kebosanan atau kejenuhan terhadap pekerjaannya. Menurut Tarwaka (dalam Sagala, 2020) secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kaur tata usaha, Balai Pemasyarakatan Kelas II Bukittinggi menyampaikan bahwa pembimbing kemasyarakatan tersebut sering terlihat murung, kurang bersemangat ketika dihadapkan dengan pekerjaan, berbeda dengan sebelumnya yang selalu semangat ketika dihadapkan dengan pekerjaan, sensitif dalam menghadapi klien, adanya penurunan pelayanan terhadap klien yang awalnya penuh empati,

perhatian dan pemahaman berubah menjadi sinis dan bersikap negatif terhadap klien. Adanya pembimbing kemasyarakatan yang mengumpulkan tugas lewat dari jangka waktu yang ditentukan, kemudian diantara mereka ada juga yang tidak mampu berpikir kritis saat dihadapkan dengan kejadian yang tak terduga.

Hal tersebut diperjelas dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Pembimbing kemasyarakatan, mereka mengakui bahwa sering murung ketika bekerja, kurang bersemangat ketika dihadapkan dengan pekerjaan berbeda dengan sebelumnya yang selalu semangat ketika dihadapkan dengan pekerjaan, mereka mengatakan hal ini terjadi karena lamanya bekerja dengan tugas yang sama setiap harinya. Sensitif dalam menghadapi klien, adanya penurunan pelayanan terhadap klien yang awalnya penuh empati, perhatian dan pemahaman berubah menjadi sinis dan bersikap negatif terhadap klien, mereka mengatakan sikap ini terjadi karena ada beberapa klien yang jarang bimbingan dan susah untuk dihubungi ditambah dengan masalah pribadi yang terbawa ke tempat kerja. Mereka juga mengakui keterlambatan dalam mengumpulkan tugas dengan jangka waktu yang telah ditentukan karena adanya tumpukkan tugas yang banyak.

Penelitian tentang hubungan antara beban kerja dan *burnout* telah dilakukan sebelumnya oleh Dwi Anindya Anandani dan Diana Rahmasari (2023) dengan judul “Hubungan Beban Kerja dengan Burnout pada Pegawai Perusahaan Startup”. Penelitian oleh Ni Luh Putu Dian Yunita Sari (2019) “Hubungan Beban Kerja Terhadap *Burnout Syndrome* Pada Perawat Pelaksana Ruang Intermediet RSUP Sanglah”. Selanjutnya penelitian oleh Rahmat Hidayat dan Enok Sureskiart (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap

kejenuhan kerja pada karyawan PT. X” oleh Prijayanti (2015), “Hubungan beban kerja dengan *Burnout Syndrome* Polisi reserse di Polres Kabupaten Lima Puluh Kota” oleh Mahirah, A. (2018) dan penelitian oleh Atmaja & Suana (2019) mengenai “Pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan *Rumours Restaurant* di Bali”. Namun, penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dari segi tempat penelitian, sampel penelitian, dan tahun penelitian.

Berdasarkan uraian yang peneliti jabarkan diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian “ Hubungan Antara Beban Kerja dengan *Burnout* pada Pembimbing Kemasyarakatan Balai Pemasyarakatan Kelas II Bukittinggi ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan Balai Pemasyarakatan Kelas II Bukittinggi?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan Balai Pemasyarakatan Kelas II Bukittinggi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang bagaimana “hubungan antara beban kerja dengan kejenuhan kerja pada pembimbing kemasyarakatan Balai Pemasyarakatan Kelas II Bukittinggi”, lalu menjadi masukan dalam ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sampel Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai cara menghadapi beban kerja dan *burnout* yang dialami oleh pembimbing kemasyarakatan.

b. Bagi Balai Pemasyarakatan

Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi gambaran mengenai hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pembimbing kemasyarakatan kelas II Bukittinggi.

c. Bagi Peneliti lain

Selanjutnya Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian mengenai beban kerja dengan kejenuhan kerja maka penelitian ini dapat menjadi perbandingan dan acuan dalam penelitian selanjutnya.