

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya terpenting di bidang industri dan organisasi. Sumber daya manusia juga sebagai salah satu unsur penentu keberhasilan kegiatan industri dan organisasi. Sumber daya manusia merupakan komposisi tenaga kerja yang menempati posisi tertentu dengan tanggung jawab masing-masing secara spesifik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi (Almasri, 2016).

Dinas Perhubungan adalah sebuah lembaga instansi pemerintah yang mempunyai peran penting dalam suatu daerah. Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang Perhubungan. Lembaga ini berperan dalam bidang masalah transportasi dan juga infrastruktur jalan yang menghubungkan dari suatu wilayah ke wilayah lainnya.

Sesuai dengan arahan GBHN, pembangunan di sektor perhubungan diarahkan untuk memperlancar arus manusia, barang, dan jasa. Dengan demikian diharapkan dapat didorong pemerataan pembangunan diseluruh wilayah, dapat dipercepat laju pertumbuhan ekonomi dan dapat dibantu usaha-usaha menjaga

stabilitas nasional. Tantangan dan permasalahan dalam pelayanan sektor perhubungan secara nasional umumnya, masih dihadapkan pada peningkatan kelancaran dan keselamatan mobilitas angkutan Darat, laut dan udara. Dengan kemajuan teknologi dan berkembangnya ilmu pengetahuan setiap karyawan dituntut untuk lebih kreatif dalam bekerja dan lebih meningkatkan terhadap pelayanan umum.

Pemerintah menitikberatkan pelayanan publik sebagai upaya untuk mewujudkan *good governance* yang telah lama diharapkan dan ditunggu implementasinya oleh masyarakat. Sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik. Sesungguhnya yang menjadi produk dari organisasi pemerintahan adalah pelayanan masyarakat (*public service*). Pelayanan tersebut diberikan untuk memenuhi hak masyarakat, baik itu merupakan layanan sipil maupun layanan publik. Artinya kegiatan pelayanan pada dasarnya menyangkut pemenuhan suatu hak yang melekat pada setiap orang, baik secara pribadi maupun berkelompok (organisasi) dan dilakukan secara universal.

Seiring dengan merebaknya kasus covid-19 yang terus melonjak, Dinas Perhubungan adalah sebuah lembaga instansi pemerintah yang mempunyai peran penting dalam upaya pencegahan penyebaran virus ini. Dinas Perhubungan melakukan upaya pencegahan secara optimal dengan pengawasan ketat dalam memberikan pelayanan transportasi. Para pegawai yang bekerja di lapangan

memiliki beban kerja yang lebih tinggi dari biasanya. Dari satu sisi ia harus menjalankan tugas dan kewajibannya untuk menjaga stabilitas nasional. Di sisi lain, keadaan psikologis dan fisiknya juga harus tetap terjaga. Sebagai makhluk individu dan makhluk sosial, tugas maupun tanggung jawab pegawai ini termasuk sangat berat dan penuh dengan resiko.

Saat menjalankan peran sebagai pekerja di lapangan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi seorang pegawai juga tetap memiliki peran sebagai anggota keluarga. Seorang pegawai juga memiliki kehidupan pribadi yang harus dijalani. Tekanan fisik serta psikologis yang ada dalam pekerjaan yang dimiliki secara tidak langsung membawa dampak dalam kehidupan pribadi pekerja sosial. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fisher (dalam Kadria, 2019) mengenai *work-life balance* yaitu *role theory* yang menyebutkan bahwa manusia dipandang sebagai individu yang memiliki banyak peran dalam kehidupannya, termasuk peran lingkungan pekerjaan dan di luar lingkungan pekerjaan. Adanya berbagai peran yang harus dijalankan ini dapat menimbulkan konflik ketika dua atau lebih peran terjadi dalam satu waktu, dan satu peran dapat menghambat pelaksanaan dari peran yang lainnya. Ketika konflik peran ini terjadi maka akan menyebabkan tidak adanya *work-life balance*.

Kondisi seperti ini kemungkinan juga dialami oleh para pegawai Dinas Perhubungan yang turut berperan penting dalam upaya pencegahan penyebaran virus yang sedang melanda seluruh dunia yaitu virus *corona*. *Coronavirus* merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Virus jenis baru yang ditemukan pada manusia sejak kejadian luar biasa

muncul di Wuhan Cina pada Desember 2019, kemudian diberi nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-COV2) dan menyebabkan penyakit *Coronavirus Disease-2019* (COVID-19) yang mengakibatkan kematian pada manusia. Dilansir dari Portal Resmi Website Corona Provinsi Sumatera Barat, hingga Hari Senin, 14 Desember 2020 sudah tercatat 21.743 kasus positif yang sudah terkonfirmasi Covid-19 di Provinsi Sumatera Barat dengan pasien yang meninggal sebanyak 477 orang dan pasien yang sembuh sebanyak 19.606 orang. Sedangkan untuk wilayah Kota Padang terhitung hingga Hari Senin, 14 Desember 2020 sudah tercatat 11.689 kasus positif, 10.908 orang dinyatakan sembuh dan pasien meninggal sebanyak 238 orang.

Permasalahan akan muncul ketika para pegawai tersebut gagal untuk menyeimbangkan antara waktu bekerja dengan waktu kehidupan pribadi dan keluarga. Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (dalam Darmawan dkk, 2015) ketika suatu pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) para pegawai. Peran sebagai pekerja dan peran di kehidupan pribadi serta keluarga sering menimbulkan konflik, seperti jam kerja yang panjang yang dapat mengurangi waktu saat berada di rumah sehingga dapat melewatkan aktivitas pribadi dan kebersamaan dengan keluarga. Untuk itu keseimbangan kerja keluarga atau yang disebut dengan *work-life balance* sangatlah penting. Dengan kata lain keadaan dimana pegawai merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain dapat dikatakan sebagai *work-life balance* (Moore dalam Moedy, 2013).

Work-life balance merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi dan individu. *Work-life balance* dapat menciptakan etos kerja yang unggul. Pada saat keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan berada ditingkat kepuasan yang tinggi, maka pada saat itu juga etos kerja akan menjadi berkualitas, untuk memberikan kontribusi pelayanan terbaik (Djajendra dalam Darmawan dkk, 2015). *Work-life balance* merupakan hal penting dalam kehidupan manusia. Hasil penelitian dari Greenhaus (dalam Kadria, 2019) menyatakan bahwa *work-life balance* akan mempunyai dampak kepada kualitas hidup apabila terdapat waktu yang cukup banyak, keterlibatan atau kepuasan tersalurkan kepada peran sebagai pekerja dan anggota keluarga. Tidak dapat dipungkiri tidak mudah untuk melaksanakannya.

Seseorang yang ingin memiliki keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan harus mempunyai ikatan dengan menjaga keseimbangan tanggung jawab pada diri sendiri, pekerjaan, kehidupan sosial diluar pekerjaan dan keluarga (Parkes dan Langford dalam Ningsih, 2018). Ada beberapa hal yang dapat menjadi hambatan pada *work-life balance*, salah satunya adalah *burnout*. *Burnout* sendiri diawali dengan munculnya stres kerja yang berkepanjangan dikarenakan beban kerja yang berat. Pada masa pandemi covid-19, pegawai akan sangat mudah mengalami stres dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Fisher, dkk (dalam Darmawan dkk, 2015) bahwa ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu *work-life balance* pada pegawai. Apabila stres kerja yang dialami

dibiarkan begitu saja dalam waktu yang lama, seorang individu akan mengalami kelelahan fisik atau mental yang dikenal dengan *burnout*.

Menurut Greenberg (dalam Darmawan dkk, 2015) *burnout* adalah reaksi dari stres kerja baik secara psikologis, psikofisiologis dan perilaku yang bersifat merugikan. *Burnout* merupakan suatu hal kompleks yang dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga dapat merugikan individu maupun organisasi.

Maslach (dalam Yulianto, 2020) menjelaskan *burnout* adalah stress yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan. Hal ini sejalan dengan hasil observasi yang peneliti lakukan di posko Satgas Covid-19, seorang pegawai yang bekerja di lapangan dalam menjalankan tugasnya pasti akan mengadakan kontak langsung dengan individu-individu lain, seperti pada saat bertugas di posko Satgas covid-19 pasti akan melakukan interaksi dengan berbagai pengendara yang akan dilakukan pengecekan suhu tubuh, maupun melakukan interaksi dengan sesama rekan kerja.

Semua bidang pekerjaan memiliki resiko terjadinya *burnout*, tidak terkecuali pegawai. *Burnout* sendiri diawali dengan munculnya stress kerja yang berkepanjangan. Tidak adanya "*balance*" atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan juga akan berakibat pada *burnout* (Netemeyer, Boles dan McMurrian dalam Darmawan dkk, 2015).

Berdasarkan Hasil wawancara peneliti pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang pada hari Jumat, 13 November 2020. Selama masa pandemi covid-19 ini, Para pegawai khususnya pegawai jabatan pelaksana Dinas Perhubungan

bekerja dengan menggunakan sistem shift yang membuat mereka harus merelakan waktu bersama keluarga atau melakukan aktivitas lain menjadi waktu untuk bekerja juga. Mereka hanya memiliki sedikit waktu bersama orang-orang tersayang. Banyak waktu yang seharusnya bisa mereka habiskan khususnya untuk keluarga seperti bermain bersama anak-anak, arisan keluarga, melakukan olahraga bersama teman, ataupun aktivitas lainnya tetapi tidak terlaksana karena adanya tugas kerja di posko Satgas covid-19. Para pegawai tersebut hanya memiliki waktu yang sedikit untuk kehidupan pribadinya karena diatur oleh jadwal kerja yang ketat, yang membuat mereka harus siap bekerja setiap saat. Selain kurangnya waktu bersama keluarga, waktu istirahat mereka juga berkurang, tak jarang mereka tertidur di sela-sela jam kerja. Beban kerja yang berat dengan menggunakan shift kerja tersebut ditambah lagi dengan resiko tertularnya virus yang lebih tinggi membuat para pegawai kesulitan untuk melakukan aktivitas pribadi, berkumpul dengan keluarga maupun dengan lingkungan sosial. Berdasarkan hasil wawancara, 9 dari 10 pegawai mengaku merasa kelelahan dalam bekerja, merasa kurang bersemangat, dan sering mengeluh dalam bekerja. Selain itu, tak jarang mereka tidak dapat mengontrol emosional, sehingga ketika berada di rumah menjadi mudah marah ataupun mudah tersinggung. Menurut observasi yang peneliti lakukan saat ingin wawancara para pegawai melakukan perbincangan mengenai pekerjaan mereka yang ekstra, selain itu dapat dilihat dari status *whatsapp* dari beberapa pegawai mengenai banyaknya pekerjaan yang harus mereka lakukan yang menghambat waktu mereka bersama keluarga.

Hasil wawancara peneliti pada Hari Jumat, 13 November 2020 dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Padang, dan Kepala-kepala UPT Dinas Perhubungan Kota Padang, selama adanya pandemi *covid-19* mereka tetap melakukan tugas pokok atau tugas utama mereka dalam melayani masyarakat, yaitu pengujian kendaraan bermotor, pengawasan terminal angkutan kota dan angkutan barang, pengawasan pada kawasan perpakiran dan pengoperasian transportasi Trans Padang. Selain melakukan tugas pokok atau tugas utama, selama pandemi covid-19 ini mereka juga mempunyai peran penting dalam upaya pencegahan penyebaran virus ini. Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Padang mengatakan bahwa dalam 1 bulan setidaknya ada 5 orang pegawai yang meminta izin maupun cuti. Tidak hanya itu, para pegawai sering mengeluhkan kurangnya waktu tidur, merasa tidak bersemangat dalam bekerja, tak jarang para pegawai juga tertidur disaat jam kerja.

Penelitian tentang *burnout* dengan *work-life balance* pernah dilakukan oleh Achmad Amrullah Yoga Priyo Darmawan, Ika Adita Silviandari, Ika Rahma Susilawati (2015) dengan judul “Hubungan *Burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita”. Maryo Wildo Wenno (2018) dengan judul “Hubungan *work-life balance* dengan kepuasan kerja di PT. PLN Persero Area Ambon”. Harlina Nurtjahjanti, Mollinda Aginza Hawa (2018) dengan judul “Hubungan *work-life balance* dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali”. Kemudian Resti Fauzi (2018) juga melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *work-life balance* dengan stress kerja pada perawat wanita”. Hal yang

membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam hal sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Burnout* Dengan *Work-Life Balance* Pada Pegawai Jabatan Pelaksana Dinas Perhubungan Kota Padang Pada Masa Pandemi Covid-19”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara *burnout* dengan *work-life balance* pada pegawai jabatan pelaksana Dinas Perhubungan Kota Padang pada masa pandemi covid-19”?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan *work-life balance* pada pegawai jabatan pelaksana Dinas Perhubungan Kota Padang pada masa pandemi covid-19.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya temuan-temuan dalam bidang psikologi dan dapat

dijadikan masukan dalam pengembangan ilmu Psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai topik-topik yang berkaitan dengan *burnout* dan *work-life balance*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai Jabatan Pelaksana

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai hubungan antara *burnout* dengan *work-life balance* pada pegawai sehingga dapat diketahui sumber permasalahan yang berkaitan dengan *burnout* dan *work-life balance* pada pegawai tersebut dan meningkatkan *work-life balance*.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi instansi agar memperhatikan *work-life balance* pegawainya ketika membuat program atau kebijakan yang berkaitan dengan pegawai. Selain itu dengan mengetahui tingkat *burnout* pada pegawai, pihak instansi mampu mengambil langkah yang tepat dalam menangani permasalahan *burnout* pada pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan ataupun perbandingan dengan memperhatikan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi dan menggunakan teori-teori terbaru dan berbeda, sehingga akan memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu dan pengetahuan baru.