

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pegawai yang bekerja dalam sebuah lembaga sangat rentan memiliki tingkat kelelahan yang tinggi, hal ini disebabkan oleh tugas yang dimiliki lembaga mewajibkan para pegawainya untuk tetap melayani masyarakat. Salah satunya lembaga Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang dikenal dengan istilah (Basarnas) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang memang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam bidang pencarian dan pertolongan.

Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan memiliki tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian potensi *sar* dalam kegiatan terhadap orang dan material yang dikhawatirkan hilang, menghadapi bahaya dalam pelayaran, penerbangan serta membantu musibah lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam peraturan *sar* nasional dan Internasional.

Pegawai Basarnas merupakan ujung tombak suatu lembaga khususnya *rescuer* yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam operasi *sar*. Pegawai dituntut harus bekerja keras dan *responsibility* di dalam menyelesaikan tugas terutama terkait hal mencari dan menolong bahkan mengevakuasi (Malayu Hasibuan, 2011).

Beberapa penanganan bencana yang dilakukan oleh tim Basarnas antara lain kecelakaan pesawat Lion Air PK-LQP dengan nomor penerbangan JT-610. Penutupan tertutup artinya tim dari kantor pusat selesai, namun operasi *sar* akan

tetap dilanjutkan oleh kantor *sar* Bandung, Jakarta dan kantor *sar* terdekat.

Basarnas dengan menerapkan *Quick response Search and Rescue* tetap melakukan pencarian di *Last Know Positoning* (LKPI) dan pesisir pantai tanjung pakis. Tolak ukurnya adalah korban, jika memang korban tidak ditemukan maka pencarian dihentikan. Apabila dalam jangka waktu tujuh hari pelaksanaan operasi masih ada, kemungkinan korban ditemukan maka akan di tambah tiga hari lagi. Jika masih kurang dan terdapat tanda-tanda meyakinkan untuk korban ditemukan maka di tambah tiga hari lagi. Hal ini sesuai dengan *Standard Operating Proseedure* (SOP) pada Basarnas.

Kecelakaan jenis pelayaran yang terjadi di sungai Musi bagian 13 PALBESI (Tanjung Serai) kabupaten Banyuasin, *speetboat* terbalik rute Karang Agung - Palembang. Kecelakaan ini terjadi pada tanggal 03 Januari 2018 pukul 17:30 WIB, laporan ini berhasil diterima Basarnas pukul 19:40 WIB. Tim *sar* berangkat pukul 20:10 WIB dan sampai lokasi 20:45 WIB. Pelaksanaan operasi *sar* telah berjalan lancar dan aman, didukung dengan keterlibatan TNI, Polri, Pemerintah daerah, potensi *sar*, instansi terkait, serta masyarakat.

Adapun korban jiwa dalam kecelakaan ini sebanyak 55 orang dan operasi berlangsung selama tiga hari (Tim Humas Basarnas Palembang, 2018). Peristiwa baru ini terjadi pada hari Jum'at, 30 Juli 2021 pukul 19:15 WIB. Basarnas Palembang mendapatkan laporan kejadian tenggelamnya Andik Ferdiansyah usia 5 tahun di sungai musu. Basarnas Palembang mengirimkan tiga orang personel *rescuer* dan tiga orang *crew* kapal kantor. Tim Basarnas Palembang akan berkoordinasi dan mengkoordinir unsur *sar* gabungan untuk melakukan

pertolongan. Tim gabungan ini terdiri dari Basarnas, TNI, Polri, pemerintah daerah setempat, badan penanggulangan bencana daerah (BPBD), pihak medis terdekat serta unsur potensi *sar* lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan dilapangan (Tim Humas Basarnas Palembang,2021).

Peristiwa diatas menunjukkan bahwa sebagai seorang pegawai dan tim *Search and Rescue* (SAR) yang bertugas melayani, membantu masyarakat harus siap dan bersedia dalam kondisi apapun untuk keselamatan masyarakat terutama yang tertimpa musibah. Suatu pekerjaan yang sifatnya pelayan masyarakat harus tertanam di dalam diri yaitu sikap yang sigap dan kuat. Data terkait kecelakaan dan musibah yang telah dilaksanakan oleh tim Basarnas Sumsel terdapat pada lampiran.

Musibah tidak kenal waktu dan tempat, serta kondisi yang prima sebaiknya dimiliki setiap individu di berbagai bidang. Waktu dan program kerja yang efektif sangatlah dibutuhkan agar terhindar dari kelelahan pada saat bekerja. Oleh sebab itu, sebagai seorang pekerja perlu memiliki pengaturan dan respon yang tepat terhadap aktivitas yang dilakukan.

Maslach, Schaufeli & Lieter (2016) menyatakan bahwa *burnout* merupakan pengalaman psikologis yang memberikan pengalaman negatif pada individu. Selain itu juga, dilihat pada pekerjaam menurut Dedju & Hastjarjo (2012) menjelaskan bahwa *burnout* konsisten dengan fenomena yang tidak terpisahkan dari stres kerja, yang banyak ditemukan pada profesi melayani manusia, yaitu profesi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kemanusiaan yang menuntut keterlibatan emosi yang tinggi. Ratnasari (2019), *burnout* adalah emosional distress atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja.

*Burnout* dapat terjadi pada bidang pekerjaan apapun, dan apabila bidang pekerjaannya terkait dengan pelayanan profesional maka peluang terjadinya akan lebih besar lagi. Kondisi seperti ini mengakibatkan terjadinya masalah dalam keterlibatan kerja. Tugas-tugas yang awalnya tampak menyenangkan dan memberi makna penting kini mulai dirasakan tidak menyenangkan dan tidak berarti (Gunarsa, 2004). Ciri-ciri *burnout* ditandai dengan adanya ciri fisik berupa lelah yang terus menerus, emosional ditandai tidak bersemangatnya dalam bekerja, perilaku ditandai oleh penyelesaian sesuatu masalah sering ditunda. Untuk melihat ciri-ciri yaitu berdasarkan hasil dari wawancara dan observasi.

Berdasarkan hasil wawancara singkat kepada subjek pertama kepala jaga harian berinisial SAB (*personal communication*, April 26, 2021) adapun pernyataan subjek pada saat pelaksanaan kegiatan siaga. Subjek sangat kurang mendapatkan dorongan semangat dan perhatian oleh atasan, sehingga mempengaruhi faktor psikis dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara singkat kepada subjek kedua seorang *rescuer* berinisial YP (*personal communication*, April 27, 2021) pernyataan subjek merasa sebagai *rescuer* tidak adanya sikap yang ajtif untuk mendukung kegiatan kantor. Ditambah lagi tugas tambahan sebagai ajudan kepala Basarnas Sumsel sehingga membuat aktivitas semakin banyak menguras energi.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan subjek ketiga seorang Arsiparis berinisial RSS (*personal communication*, April 28, 2021) subjek setiap selesai mengerjakan tugas di depan komputer merasa sering sakit kepala dan nyeri di bagian punggung sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan subjek keempat seorang humas berinisial HN (*personal communication*, April 29, 2021) subjek mengatakan bahwa ia kurang semangat kerja apabila ada pegawai yang tidak bertanggung jawab atas tugasnya. Hal ini akan mengakibatkan kurang fokus dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan subjek kelima seorang tenaga pendukung *sar* berinisial D (*personal communication*, April 30, 2021) pernyataan subjek mendapatkan tugas oleh senior untuk menggantikan piket. Spontan subjek langsung menolak karena baru saja lepas piket, yang ditandai bahwa subjek mengalami kurang tidur dan flu yang tidak kunjung sembuh.

Mendengar hasil wawancara diatas, maka peneliti memahami bahwa banyak para pegawai Basarnas yang pada dasarnya mengalami *burnout* . Hal ini ditandai dengan adanya perasaan bosan dalam bekerja, merasakan kurangnya motivasi diri, dan belum memiliki rasa percaya pada diri sendiri. Selain hasil wawancara, peneliti melakukan observasi, menggali informasi, dan menganalisa kegiatan yang dilakukan pegawai Basarnas.

Observasi dilakukan pada tanggal 03 sampai dengan 07 Mei 2021 di lingkungan Basarnas Palembang. Berdasarkan hasil observasi pada pukul 15:00 WIB sebagian *rescuer* menggunakan pakaian seragam PDL lengkap berwarna *orange* dan celana *orange* serta sepatu berwarna hitam. Tampak pada saat itu ada tiga orang yang berhalangan hadir ketika pengecekan personil, dengan alasan kepentingan pribadi dan ada juga dikarenakan kondisi yang kurang fit.

Pada saat itu, respon kepala jaga harian dan khusus nya kepala bagian operasi kurang memberikan perhatian dalam program tersebut, sehingga

berdampak pada motivasi dan penyesuaian diri yang baik bagi *rescuer* yang menjalankan tugas. Di ruangan humas, ada kegiatan *zoom meeting* dengan pimpinan pusat Basarnas. Perwakilan yang mengikuti terkesan kurang adanya dorongan semangat dalam kegiatan tersebut. Selain itu, pegawai mengalami kejenuhan dalam kegiatan tersebut.

Pegawai Basarnas sering mengalami *burnout*, hal ini dibuktikan dengan beberapa pegawai yang terkadang memiliki banyak keraguan dalam bekerja dikarenakan ada tambahan tugas yang bukan merupakan tugas wajibnya. Selain itu terdapat rasa jenuh pada individu pegawai dikarenakan bertumpuknya tugas dan tidak ada dorongan motivasi pada diri sendiri.

Hal ini sangat menyangkut pada respon terhadap pekerjaan yang diberikan, jika hal tersebut berkepanjangan akan berakibat panjang dan mempengaruhi kinerja pada pegawai. Disisi lain untuk mendukung kegiatan Operasi *search and rescue* (SAR) yang baik perlu adanya *support* dari atasan maupun pimpinan serta alat yang memadai. *Rescuer* dilapangan kurang mendapatkan hal tersebut sehingga membuat kegiatan tidak maksimal dan mengakibatkan emosional yang tinggi.

Memang tidak mudah untuk menjadi bagian sebagai pegawai Basarnas. Selain dituntut untuk senantiasa siaga selama 24 jam, terkadang mereka juga harus menghadapi pilihan yang sulit saat bertugas. Sehingga menyebabkan pegawai mengalami stres, kelelahan, perasaan jenuh, dan bosan.

Menurut Alwisol (2009) bahwa regulasi diri menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout*. Kowalaki (Triwulandari, 2007) mengatakan,

Regulasi diri adalah tugas seseorang untuk mengubah respon dalam mengendalikan impuls perilaku, menahan hasrat, mengontrol pikiran, dan mengubah emosi. Regulasi diri menurut Brown dkk (Saefudin, 2020), merupakan kemampuan untuk mengembangkan, melaksanakan, dan mempertahankan perilaku diri dengan fleksibel yang direncanakan untuk mencapai satu tujuan.

Regulasi diri di kantor Basarnas sangatlah diperlukan. Untuk mendukung terciptanya tugas pokok dan fungsi pegawai haruslah dimiliki masing-masing individu. Yang mencakup sikap seseorang memiliki regulasi diri adalah metakognitif yang dapat membimbing dirinya, dan motivasi agar dapat menciptakan lingkungan yang mendukung aktivitasnya (Ghufron & Risnawati, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan subjek pertama seorang ajudan berinisial AP (*Personal communication*, Juni 20, 2022) subjek mengatakan bahwa ia kurang dapat mengatr kegiatan tambahan apabila ada jadwal yang tidak sesuai. Hal ini akan mengakibatkan kurang fokus dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara singkat subjek kedua seorang bagian kepegawaian FA (*persona communication*, Juni 21, 2022) subjek menagtakan bahwa ia kurang dapat mengatur kinerja dengan baik karena belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan wawancara singkat dengan subjek ketiga seorang security (*Personal communication*, Juni 22, 2022) subjek mengatakan bahwa ia mendapatkan lingkungan yang kurang kondusif pada umumnya, sehingga mengakibatkan ia sulit memahami lingkungan sekitar kantor.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan subjek keempat seorang *rescuer* YS (*personal communication*, Juni 23, 2022) subjek mengatakan bahwa ia kurang nyaman dalam melakukan setiap kegiatan karena minimnya motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 24 dan 25 juni 2022 di kantor basarnas sumatera selatan. Yaitu banyak nya pegawai yang membutuhkan regulasi diri untuk mempermudah mencapai tujuan pada saat bekerja serta optimal dalam pelaksanaan kegiatan.

Interaksi antara tujuan yang ditetapkan oleh pribadi dan pengaruh-pengaruh eksternal berdasarkan standar motivasional, standar sosial, dan standar moral yang merupakan awal terjadinya regulasi diri. Standar inilah yang nantinya akan menentukan apakah individu akan membuat jarak (*goal setting*) atau mengurangi jarak dengan berusaha untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi akan lebih mudah muncul dengan menetapkan tujuan jangka pendek dibanding dengan tujuan jangka panjang (Zimmerman, 2008).

Adapun hubungan antara regulasi diri dengan *burnout* dilihat dari hasil penelitian oleh sysditya ekawati ,tahun 2016. Dengan judul “ Regulasi diri dengan *burnout* pada guru”. Dengan hasil regulasi diri individu yang baik akan mampu mengatasi stres dan emosinya, karena *burnout* timbul berlarut-larut pada stress yang dialami individu tersebut. hubungan antara regulasi diri dengan *burnout* juga dapat dilihat dari hasil penelitian oleh Barimani at all, tahun 2021 dengan judul “*Relationship between academic burnout and academic performance with the mediating role of Self-Regulatory in Students*” dengan hasil normal distribusi.



Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka peneliti mengajukan Rumusan Masalah: Apakah ada hubungan antara regulasi diri terhadap *burnout* pada pegawai Basarnas di Sumatera bagian selatan?

### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan secara empiris mengenai Hubungan antara Regulasi Diri dengan *Burnout* pada pegawai Basarnas di Sumatera bagian selatan.

### **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dan juga praktis baik bagi pengembangan ilmu maupun informasi. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan dapat bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan psikologi sosial.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Instansi Basarnas Sumsel**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi Basarnas Sumsel mengenai *burnout* dan Regulasi diri sehingga lebih memperhatikan kondisi fisik dan psikis pada pegawai.

##### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi dan sumber referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, mengenai dinamika hubungan, konsep teori Regulasi diri dan *burnout* khususnya pada pegawai.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini, dijadikan sebagai bahan acuan untuk membantu peneliti didalam melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian, yang kemudian diajukan sebagai hipotesis.

Penelitian mengenai regulasi diri dengan penyesuaian diri sendiri dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Farikah Isnaini tahun 2017 di Surakarta dengan judul “Hubungan antara Regulasi Diri dengan Penyesuaian diri santri pondok pesantren Surakarta dengan teknik *cluster random sampling*”. Penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Regulasi diri dengan penyesuaian diri pada santri.

Penelitian mengenai *burnout* pernah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian ini dilakukan oleh Rabiatul Adawiyah tahun 2018 di Tangerang dengan judul “Hubungan antara Dukungan sosial dengan *Burnout* terhadap karyawan Rumah sakit”. Teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah korelasi *Product moment person*. Hasil penelitian yang dilakukan adalah adanya hubungan negatif yang signifikan antara Dukungan sosial dengan *Burnout*. Selain itu,

Penelitian mengenai regulasi diri dengan *burnout* sendiri pernah dilakukan oleh Sysditya, Oliviera Prabandini Mulyana tahun 2016 dengan judul “Hubungan Regulasi diri dengan *burnout* pada guru”. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Person product moment*. Dengan hasil adanya hubungan yang signifikan antara regulasi diri dengan *burnout*.

Penelitian regulasi diri dengan *burnout* juga pernah dilakukan oleh Barimani at all, tahun 2021 dengan judul “*Relationship between academic burnout and academic performance with the mediating role of Self-Regulatory in Students*”. Teknik yang digunakan dengan metode korelasional, dengan hasil normal distribusi.

Dari beberapa uraian teori dan hasil penelitian sebelumnya, ada beberapa perbedaan seperti wilayah tempat penelitian dan subjek yang belum pernah diteliti sebelumnya. Maka peneliti mengambil kesimpulan, bahwa penelitian mengenai “Hubungan antara Regulasi Diri dan *burnout* pada pegawai Basarnas di Sumsel” belum pernah diteliti, sehingga penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.