

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Infrastruktur merupakan Salah satu modal utama bagi suatu negara untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, infrastruktur juga dikenal sebagai roda penggerak laju pertumbuhan ekonomi suatu negara. Salah satu pembangunan infrastruktur yang saat ini sedang dijadikan fokus utama oleh pemerintah Indonesia adalah pembangunan jalan tol. Pembangunan jalan tol adalah proyek utama yang diharapkan pemerintah dapat berfungsi untuk mengurangi kemacetan yang telah terjadi selama ini, dan juga dapat dijadikan sebagai sumber pemasukan kas negara (Akbar & Sulistyorini, 2020).

Proyek pembangunan jalan tol dilaksanakan untuk memperlancar keadaan lalu lintas di suatu daerah yang telah berkembang, meningkatkan hasil guna dan daya guna terhadap pelayanan distribusi barang dan jasa untuk menunjang peningkatan pertumbuhan ekonomi, dapat meringankan beban pemerintah dan meningkatkan pemerataan hasil pembangunan dan keadilan (Nasrudin, 2019). Sebuah organisasi di dalam suatu perusahaan yang melaksanakan tugas proyek, memerlukan struktur organisasi yang mencakup tentang pembagian kerja, rantai perintah manajer dan bawahan, model pekerjaan yang dilaksanakan, pengelompokan segmen-segmen pekerjaan, serta tingkatan manajemen perusahaan (Suwinardi, 2014).

Parameter penyelenggaraan proyek merupakan tiga komponen yang menjadi tolak ukur target suatu pekerjaan, dimana target ini harus terkejar dalam kurun waktu yang telah ditandatangani secara kontrak. Ketiga komponen tersebut diantaranya adalah biaya, jadwal, dan mutu. Suatu proyek harus dapat terselesaikan dengan biaya yang memenuhi sasaran anggaran per periode. Proyek tersebut juga harus dikerjakan sesuai dengan batas kurun waktu dan target tanggal terakhir yang telah ditentukan, sehingga penyelesaian tidak boleh melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Hasil kegiatan proyek yang telah terlaksana harus memenuhi spesifikasi dan kriteria yang telah dipersyaratkan. Sehingga, jika dapat memenuhi

persyaratan mutu berarti telah mampu memenuhi tugas yang dimaksudkan atau bisa disebut sebagai *fit for the intended use* (Enrico & Sumarman, 2019).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan terbagi 2 bagian karyawan, yaitu karyawan tetap (*construction sector supervisor*) dan karyawan lepas (*construction sector executive*). *Construction sector executive* adalah suatu bidang pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkesinambungan, sehingga proyek yang dikerjakan harus terselesaikan. Keadaan ini mengakibatkan bidang pekerjaan ini menempati peringkat tertinggi dalam pekerjaan yang dinilai paling membahayakan di dunia. Tuntutan pekerjaan yang telah melebihi batas wajar dari kapasitas kemampuan seorang pekerja, tentu dapat mengakibatkan gangguan secara mental atau beban kerja mental. Gangguan mental dapat berlanjut menyebabkan seseorang merasa lelah yang berat, sehingga berisiko dapat mengakibatkan gangguan psikologis seperti stress, depresi, atau *burnout* yang merupakan golongan penyakit kedua yang dapat membunuh setelah penyakit jantung apabila tidak tertangani dengan segera (Emeralda *et al.*, 2021).

Suatu perusahaan dengan karakteristik sifat proses produksi yang terjadi pada bidang industri konstruksi, menjadikan suatu pekerjaan pada sektor konstruksi dinilai berbahaya dan penuh dengan risiko, sehingga rentan terhadap kejadian stress dan *burnout* pada karyawannya, terutama karyawan lepas yang mendominasi pekerjaan pada divisi lapangan. Hal ini disebabkan oleh karena perusahaan sektor konstruksi bergerak pada proyek yang memerlukan pencapaian target yang signifikan, demi mengoptimalkan keefisienan waktu dan biaya, sehingga karyawan lepas di lapangan mendapat beban tuntutan yang lebih extra (Prasetyono, 2015).

MBI memaparkan bahwa *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang berupa *emotional exhaustion*, *depersonalization*, serta *low personal accomplishment*, yang dimana hal ini dapat terjadi kepada individu yang mengalami permasalahan pekerjaan yang berhubungan dengan banyak orang dan batas tertentu. Jumlah kejadian stress yang berkepanjangan akibat hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, atau lebih populer dengan sebutan *burnout*, terjadi peningkatan kasus di dunia secara terus menerus setiap tahunnya dari 4409 kasus pada tahun 1998 menjadi 5659 kasus pada tahun 2001 dan 8721 pada tahun 2021. Hal ini dapat berdampak buruk pada keselamatan kerja, kehilangan hari kerja, dan kehilangan

motivasi hidup, sehingga dapat menyebabkan kesakitan bahkan hingga kematian (Rizky & Suhariadi, 2021).

Burnout ini akan sangat berbahaya jika dibiarkan terus-menerus. Sebab, *burnout* dapat memicu penderitanya mengalami masalah kesehatan lain yang lebih kompleks, bahkan dapat meningkatkan risiko terhadap penderitanya menjadi pecandu alkohol atau konsumsi obat-obatan terlarang (Santoso, 2021). Kejadian *burnout* di dunia sangat dipengaruhi oleh faktor pekerjaan, misalnya peningkatan beban kerja, penurunan penghasilan, dan atau kehilangan pekerjaan (Ningsih, 2017). Belum lama ini organisasi kesehatan dunia (WHO) baru saja mengakui bahwa fenomena kelelahan mental yang diakibatkan oleh stres merupakan fenomena pekerjaan. Pada bulan Mei, WHO memasukkan fenomena *burnout* untuk pertama kalinya dalam buku *Revisi 11th of the International Classification of Diseases* yang mulai diberlakukan pada bulan Januari 2022. Hal ini menggambarkan bahwa *burnout* sebagai akibat stres kronis tentang pekerjaan yang belum berhasil dikelola secara tuntas (Antari *et al.*, 2021).

Pekerjaan merupakan suatu beban bagi yang bersangkutan, dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja adalah suatu keadaan dimana seorang pekerja dihadapkan pada suatu tugas yang harus dapat terselesaikan pada waktu tertentu. Ada dua kategori beban kerja lapangan, yaitu beban kuantitatif dan kualitatif. Beban kuantitatif, timbul karena tugas-tugas yang perintahkan terlalu banyak. Sedangkan beban kualitatif, timbul jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas yang telah diperintahkan, atau tugas yang dibebankan diluar keterampilan atau potensi dari pekerja (Asmoro, 2018).

Beban kerja fisik merupakan suatu beban kerja yang berkaitan secara langsung dengan mekanisme kerja yang menggunakan otot. Sedangkan beban kerja mental merupakan beban kerja yang melibatkan kerja otak, atau lebih mendominasi daya pikir pekerja (Rachmuddin, 2020). Kinerja yang baik dari seorang karyawan tentu tidak akan bisa tercipta apabila karyawan mengalami kelelahan secara emosional atau menghargai rendah dirinya sendiri, hal ini juga biasa disebut dengan istilah *burnout*. *Burnout* juga bisa terjadi akibat kurangnya suatu penghargaan positif atas pekerjaan yang selama ini dikerjakan. Oleh karena itu,

burnout di suatu perusahaan juga bisa diukur dari banyaknya angka pengunduran diri karyawan dalam periode waktu tertentu (Atmaja & Suana, 2018).

Proyek jalan tol yang sedang banyak digeluti oleh karyawan lepas sektor konstruksi, salah satunya adalah proyek yang berada di bawah kendali PT. Wijaya Karya yang telah dikerjakan sampai periode ke-6 di tahun 2022 adalah proyek jalan tol Cisumdawu, yang berlokasi di wilayah Kecamatan Sumedang Utara. Proyek ini telah beroperasi selama 10 periode. PT. Wijaya Karya (WIKA) merupakan sebuah badan usaha milik negara Indonesia, yang bergerak di bidang konstruksi (Annual Report WIKA 2015, 2015). Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 6 orang karyawan lepas PT. Wijaya Karya yang berlokasi di dusun Panyindangan Desa Mulyasari, didapatkan data bahwa adanya peningkatan tuntutan kerja karena harus mengejar target sehingga lebih banyak tambahan waktu lembur. 1 diantaranya mengungkapkan sempat memiliki rencana untuk mengundurkan diri jika sudah ada cadangan pekerjaan lain, karena sudah cukup banyak rekan kerjanya yang juga melakukan hal tersebut. Sedangkan 2 pekerja lainnya menyatakan bahwa semakin tinggi tuntutan, maka semakin kurang maksimal kinerja yang dihasilkan.

Adanya fenomena angka pengunduran diri, baik untuk alih profesi maupun atas tujuan lain, sebagaimana data laporan yang diperoleh dari hasil studi pendahuluan tersebut di atas, peneliti tertarik untuk meneliti gambaran *burnout* pada pekerja lepas. Penelitian ini akan dikemas dengan judul Gambaran *Burnout* pada Karyawan Lepas Sektor Konstruksi PT. Wijaya Karya, dengan kata kunci *burnout*, karyawan lepas, sektor konstruksi, WIKA. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kejadian *burnout* pada karyawan lepas di salah satu perusahaan yang bergerak di sektor konstruksi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan teknik pengumpulan data berupa survei melalui kuesioner.

1.2 Rumusan Masalah

Ditinjau dari fenomena permasalahan yang telah dipaparkan, didapatkan rumusan masalah, yaitu “Bagaimana Gambaran *Burnout* pada Karyawan Lepas Sektor Konstruksi PT. Wijaya Karya”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Gambaran *Burnout* pada Karyawan Lepas Sektor Konstruksi PT.Wijaya Karya”

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui *Emotional Exhaustion*
2. Untuk mengetahui *Depersonalization*
3. Untuk mengetahui *Personal Accomplishment*

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat dari segi teori

Sebagai kontribusi penelitian, dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi apa yang belum atau kurang diteliti dalam kajian pustaka lainnya.

1.4.2 Manfaat dari segi kebijakan

Memberikan gambaran terkait dengan kritisnya masalah atau dampak yang dapat ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan yang bersifat meningkat, khususnya terhadap kesehatan mental masyarakat.

1.4.3 Manfaat dari segi kepastakaan

Memberikan pencerahan pengalaman hidup dengan memberikan gambaran bagi pembaca di perpustakaan

1.5 Struktur Organisasi Penulisan

Adapun untuk memudahkan dalam penyusunan selanjutnya, peneliti memaparkan rancangan isi dan materi yang akan dibahas sesuai dengan pedoman Karya Tulis Ilmiah (2013), adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka, pada bab ini akan diuraikan mengenai konsep teori tentang definisi *burnout*, etiologi *burnout*, tanda dan gejala *burnout*, perbedaan *burnout* dengan stress, gambaran kerangka konsep serta kerangka teori, gambaran umum PT.Wijaya Karya, serta beberapa penelitian yang dinilai relevan dengan penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian, pada bab ini akan diuraikan mengenai desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, waktu penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, analisa data, dan isu etik.

BAB IV Temuan dan Pembahasan, pada bab ini akan diuraikan mengenai temuan hasil penelitian dalam bentuk tabel dan diagram, serta pembahasan yang membandingkan antara tinjauan teori dengan hasil penelitian di lapangan.

BAB V Simpulan dan Saran, pada bab ini akan diuraikan mengenai simpulan, dan saran yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.

