

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Burnout syndrome adalah ekspresi dari suatu kondisi seperti kelelahan fisik, mental dan emosional serta menunjukkan perubahan motivasi dan inisiatif dalam bersikap dan berperilaku untuk menghadapi sebuah tuntutan pekerjaan, dan juga merasa frustrasi dikarenakan rasa tidak percaya diri akan apa yang dikerjakan (Maslach and Leiter, 2008). *Burnout syndrome* ditandai dengan kelelahan emosional dan mental yang disertai dengan perasaan putus asa, konsep diri negatif, efikasi diri yang buruk dan sinisme terhadap orang (Brackett *et al.*, 2010). *Burnout syndrome* merupakan fakta psikologis yang dapat diamati yang mengakibatkan individu mengalami keterpaparan yang terlalu lama terhadap berbagai situasi atau kondisi. Hal ini disebabkan karena konflik, beban kerja yang berat dan pengakuan yang rendah serta penghargaan emosional di tempat kerja (McCaffery, 2018).

Di masa lalu, pengajaran di universitas dianggap kurang membuat stres (Norlund *et al.*, 2010). Dulu universitas menyediakan lingkungan kerja yang baik dengan kebebasan akademik dan sumber daya yang melimpah (Brackett *et al.*, 2010). Namun, karena perubahan global abad dua puluh satu, universitas telah melewati masa transisi yang membuat lingkungan kerja di dalam universitas sangat menuntut (McCaffery, 2018). Hal serupa juga dikatakan oleh Rivai (2011) seiring dengan pembangunan nasional yang terus mengalami perkembangan, universitas dituntut untuk mandiri, berotonomi serta harus terkelola secara profesional. Efek kumulatif dari tuntutan terkait pekerjaan serta diikuti oleh kelangkaan sumber daya dan kurangnya kapasitas penanganan yang sesuai pada akhirnya menyebabkan *burnout syndrome* (Fernet *et al.*, 2012).

Sebanyak 2496 data publikasi tentang *burnout* di Eropa menggambarkan pekerja kesehatan dan sosial (perawat) mengalami *burnout* sebesar 43%, guru atau dosen (pendidik) sebesar 32%, pekerja bagian manajemen dan sebesar 9%, polisi dan pekerja pada bidang hukum sebesar 4%, dan pekerja lainnya mengalami

Nelce Tejaruth, 2021

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BURNOUT SYNDROME PADA DOSEN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UPN VETERAN JAKARTA TAHUN 2020

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

sebesar 2%. Dapat dilihat bahwa tenaga pendidik memiliki tingkat *burnout* yang cukup tinggi sehingga menempati posisi kedua setelah pekerja sosial yaitu perawat (Prestiana & Purbandini, 2012).

Burnout syndrome dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor seperti faktor lingkungan kerja yang merupakan penyumbang signifikan *burnout syndrome* dan juga faktor internal. Beberapa negara Eropa bahkan mengenali *burnout syndrome* sebagai penyakit akibat kerja. Menurut Fery Farhati (2016) faktor-faktor individual atau faktor internal, seperti usia, jenis kelamin, suku, kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, minat, dan kepribadian. Sedangkan menurut Marić *et al.* (2020), karakteristik sosio-demografis karyawan, jenis kelamin, kesetaraan gender, status perkawinan, pendidikan, dan pengalaman, konflik kehidupan kerja, serta dukungan sosial yang diterima dan dirasakan, kurangnya dukungan manajerial, lama mengajar bertahun-tahun, cara menangani stres, dan *locus of control* menjadi determinan dalam timbulnya *burnout syndrome*. Menurut Silva Holmes *et al.* (2017) faktor lainnya adalah beban kerja yang berlebihan dan kompleksitas kegiatan pengajaran, mulai dari devaluasi profesional, akumulasi dan konsultasi pengajaran, kegiatan penelitian dan penyuluhan. Sedangkan Ema (2004) mengatakan jika perempuan menunjukkan tingkat *burnout syndrome* yang lebih tinggi karena perempuan cenderung lebih memprhatikan konflik antara karir dan keluarga jika dibandingkan dengan laki-laki.

Dampak dari *burnout syndrome* sendiri akan menyebabkan rasa kelelahan yang kronis, sikap sinisme, memandang *negative* setiap pekerjaan yang dilakukan, menyebabkan penurunan performa dan kinerja kerja (Satriyo, 2014). Lebih lanjut, jika sudah mengalami *burnout* yang lebih parah maka akan menimbulkan masalah fisik dan juga masalah psikologis (Bakker, *et.al*, 2014). *Burnout syndrome* adalah prediktor signifikan dari konsekuensi fisik seperti rasa nyeri pada bagian leher, hiperkolesterolemia, diabetes tipe 2, penyakit jantung koroner, rawat inap karena gangguan kardiovaskular, nyeri muskuloskeletal, perubahan pengalaman nyeri, kelelahan berkepanjangan, sakit kepala, masalah gastrointestinal, dan gangguan pernapasan. Efek psikologisnya adalah insomnia, gejala depresi, penggunaan obat psikotropika dan antidepresan, rawat inap untuk gangguan mental dan gejala gangguan psikologis, *ansietas*, tidur tidak nyaman, kerusakan ingatan atau memori

(Salvagioni *et al.*, 2017). Masalah kesehatan juga pada akhirnya menyebabkan, ketidakpuasan kerja, ketidakhadiran, kehilangan pekerjaan dan menurunnya produktivitas (Schnall *et al.*, 2018).

Tenaga Pendidik menjadi pekerjaan yang berisiko untuk mengalami *burnout syndrome* pada urutan kedua. Tenaga pendidik tersebut dapat berupa dosen dan guru. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar (Depdiknas, 2001). Dosen merupakan profesi yang sifatnya menolong manusia yang perannya sebagai civitas akademika dalam pekerjaannya akan melakukan interaksi dengan berbagai individu. Beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian Wayanti, *et.al* (2016) membuktikan jika *burnout syndrome* dialami oleh para dosen dengan persentase 50% kelelahan secara fisik dan 56,3% mengalami kelelahan emosional yang tinggi. Selain itu, Satriyo (2014) menyatakan bahwa *burnout* dan penurunan kinerja berhubungan signifikan yang terlihat dari nilai *standardized direct effect* yaitu -0,556.

Pandemi Covid-19 juga memiliki kontribusi dalam kejadian *burnout syndrome*. Dengan adanya pandemi maka tercipta sistem baru dalam pekerjaan yaitu WFH (*Work From Home*). Fakultas Kedokteran Universitas Porto melakukan penelitian pada masa pandemi dan didapatkan lebih dari separuh dosennya sangat sensitif, tidak toleran, gelisah, dengan kesulitan dalam bersantai atau menenangkan diri. Secara keseluruhan, 37% dosen mengalami *burnout syndrome* (Sukmasari, 2020).

Dengan menerapkan WFH maka akan melakukan pembelajaran dengan menggunakan alat telekomunikasi atau memanfaatkan *platfrom online*. Telekomunikasi di bidang pengajaran universitas secara *online* pada awalnya ditetapkan sebagai metode kerja yang lebih baik karena fleksibilitas dengan jam dan lokasi namun terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dapat menjadi pemicu *burnout syndrome* akibat kesulitan dengan *work-life balance*. Hasil Penelitian yang dilakukan Sukmasari (2020) didapatkan 52% pekerja justru bekerja di jam yang lebih panjang karena dianggap bekerja di rumah memiliki waktu yang lebih luang oleh atasan sehingga tidak dapat memisahkan hubungan kerja dan pribadi karena dilakukan di waktu yang bersamaan (Sukmasari, 2020). Selain itu,

Nelce Tejaruth, 2021

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BURNOUT SYNDROME PADA DOSEN FAKULTAS ILMU KESEHATAN UPN VETERAN JAKARTA TAHUN 2020

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

penelitian di UK juga mengungkapkan hasil yang serupa yaitu WFH memiliki dampak positif terhadap beberapa aspek namun menurunkan *work-life balance* dan juga produktivitas dalam bekerja (McCallum, 2020).

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta (UPNVJ) merupakan perguruan tinggi Negeri dengan visi menjadi Universitas unggul yang berkualitas Internasional serta inovatif, berdaya saing dan beridentitas bela negara untuk pembangunan masyarakat Indonesia. Menurut Sudirno dan Nurvianti (2015), perguruan tinggi atau universitas di Indonesia masih kekurangan tenaga kerja yaitu dosen atau masih rendahnya jumlah dosen dari standar.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan menggunakan data sekunder yang didapatkan dari profil FIKES UPN Veteran Jakarta dan Sub Bagian Pengadministrasian diketahui jika ratio dosen Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta dan mahasiswa tidak sesuai dengan peraturan Ristekdikti yaitu idealnya 1:20, namun untuk dosen Fakultas Ilmu Kesehatan dan mahasiswa didapatkan perbandingan rasio 1:24. Selain itu, dosen mempunyai intensitas beban kerja yang cukup beragam serta membutuhkan rasa sabar dalam melakukan pekerjaannya karena dosen diharuskan untuk melayani serta memberikan rasa puas terhadap mahasiswanya dan ditambah dosen memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya yang lain yang terkadang perlu dilakukan di luar jam kerja terutama dalam masa penerapan WFH dimana dosen menjadi sulit menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Dari studi pendahuluan didapatkan jika terdapat faktor-faktor risiko pada dosen Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta yang dapat menyebabkan *burnout syndrome* serta dampak *burnout syndrome* sendiri yang tidak dapat diabaikan yaitu dapat menyebabkan rendahnya kualitas pembelajaran akibat menurunnya kualitas dari dosen. Penelitian mengenai *burnout syndrome* sendiri belum pernah dilakukan pada lingkungan UPN Veteran Jakarta sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan sebuah penelitian untuk mengetahui gambaran *burnout syndrome* serta faktor-faktor yang memiliki hubungan terhadap timbulnya *burnout syndrome* pada dosen Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan keadaan Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta, yang mengemban tiga tugas utama dosen yaitu untuk mengajar, melakukan penelitian, melaksanakan kegiatan pengabdian pada masyarakat. Selain itu juga mengharuskan berinteraksi dengan individu lainnya setiap hari. Dan untuk dosen yang menjadi pejabat struktural pun memiliki tugas tambahan yaitu harus merevisi dan mencetuskan gagasan baru untuk dapat mengikuti segala perubahan yang terjadi akibat pandemi Covid-19. Masa pandemi menyebabkan terganggunya *work-life balance* akibat pekerjaan yang dilakukan di rumah (*Work From Home*) sehingga terkadang dapat menyebabkan bekerja lebih dari 8 jam/hari.

Faktor faktor yang disebutkan diatas dapat menjadi penyebab *burnout syndrome* walaupun tidak pasti sama tingkatannya pada setiap individu karena faktor internal atau faktor individu juga menjadi determinan penyebab munculnya *burnout syndrome*. Oleh karena itu peneliti berminat untuk mengenal lebih dalam apa saja “Faktor Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout Syndrome* pada Dosen FIKES UPN Veteran Jakarta”?.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang memiliki hubungan terhadap *burnout syndrome* pada Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran *burnout syndrome*, usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, jabatan fungsi, *work-life balance*, dan beban kerja pada dosen Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta.
- b. Mengetahui hubungan faktor internal (usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status pernikahan) dengan *burnout syndrome* pada dosen Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta.
- c. Mengetahui hubungan faktor eksternal (*work-life balance*, beban kerja, dan jabatan fungsi) dengan *burnout syndrome* pada dosen FIKES UPNVJ.

I.4 Manfaat

I.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi atau acuan dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja terkhusus mengenai *burnout syndrome* pada dosen dan staff pengajar.

I.4.2 Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Responden

- 1) Responden mendapat informasi mengenai tingkat *burnout syndrome* yang dialaminya.
- 2) Menjadi informasi bagi responden untuk melakukan pertolongan pertama (*self help*) *burnout syndrome* pada diri sendiri.

b. Manfaat Bagi UPN Veteran Jakarta

- 1) Pihak UPN Veteran Jakarta dapat mengetahui kondisi kesehatan Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta terutama mengenai *burnout syndrome*.
- 2) Penelitian ini dapat menjadi *evidence based* bagi pihak UPN Veteran Jakarta untuk membuat kebijakan terkait upaya pencegahan dan pengendalian kejadian *burnout syndrome* bagi para dosen seperti
 - a) Menyediakan jasa konseling bagi para dosen.
 - b) Menambah pekerja agar beban kerja pada dosen tidak berlebih.
 - c) Memberikan pelatihan untuk meningkatkan *skill* dan kualitas SDM.

c. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

- 1) Menjadi referensi tambahan yang dibutuhkan pada penelitian berikutnya.

d. Manfaat Bagi Peneliti

- 1) Menambah pengalaman serta wawasan dan pengetahuan baru terkait penelitian.
- 2) Mengaplikasikan ilmu yang di dapat pada saat perkuliahan.

I.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilaksanakan pada lingkungan kerja UPN Veteran Jakarta dikarenakan belum adanya penelitian dengan topik ini dan terdapat faktor risiko serta dampak dari *burnout syndrome* yang dapat memengaruhi kualitas pembelajaran. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui gambaran kejadian *burnout syndrome* dan berbagai faktor yang berhubungan dengan *burnout syndrome* pada dosen Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan desain *cross-sectional* yang terdiri dari beberapa variabel independen seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, *work-life balance*, beban kerja dan masa kerja sedangkan untuk variabel dependen berupa *burnout syndrome*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling* dengan jumlah sampel minimal sebanyak 64 sampel.

Sumber data pada penelitian ini berupa sumber data primer yang diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner yang dikumpulkan secara *online* melalui *google form*. Lokasi penelitian ini adalah Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta yang dilaksanakan dari bulan November 2020–Februari 2021. Analisis data pada penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat dengan *chi-square*. Untuk mengetahui tingkatan atau gambaran tiap-tiap variabel maka digunakan instrument berupa kuesioner baku yaitu kuesioner *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES), *Work-life Balance Scale*, *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire*.