

Analysis Of Employee Mental Health (Burnout) Karawang National And Political Unity Agency

Analisis Kesehatan Mental (Burnout) Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kab. Karawang

Muhamad Alif Agustian^{1*}, Uus Muhamad Darul Fadli², Ery Rosmawati³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}
Mn20.muhamadagustian@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, eryrosmawati@ubpkarawang.ac.id²,
uus.fadli@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Burnout is a problem that occurs at the National Unity and Political Agency of the District. Karawang. This research aims to analyze and find out the factors that cause burnout, the impact of burnout, and to find out what strategies can minimize burnout in employees. This research is located at the office of the National Unity and Political Agency, Kab. Karawang. The research informants were secretariat staff, national insight analysis staff, and community staff. Primary data was collected through interviews, observation, documentation, and secondary data obtained from library research. Validity test using data triangulation and content analysis. The results of the research show that fatigue is an influential factor in causing burnout. The impact of burnout on employees is physical fatigue due to urgent tasks and receiving guests outside working hours. The strategy to minimize burnout is to create a conducive working atmosphere, providing balance. between challenge and comfort, creating a good work culture, and creating a good and comfortable environment.

Keywords: National Unity And Politics Agency, Burnout, Qualitative

ABSTRAK

Kejenuhan (burnout) menjadi permasalahan yang terjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Karawang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui faktor yang menyebabkan terjadinya burnout, dampak burnout, serta untuk mengetahui strategi apa saja yang bisa meminimalisir burnout pada pegawai. Penelitian ini berlokus di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kab. Karawang. Informan penelitian adalah staf sekretariat, staf analisis wawasan kebangsaan, dan staf kemasyarakatan. Pengumpulan data primer melalui wawancara, observasi, dokumentasi, serta data sekunder diperoleh dari library research. Uji validitas menggunakan triangulasi data dan analisis konten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kelelahan menjadi faktor yang berpengaruh menyebabkan burnout, dampak burnout yang terjadi kepada pegawai adalah kelelahan fisik ini di karenakan tugas yang mendesak dan menerima tamu di luar jam kerja, strategi untuk meminimalisir burnout adalah dengan membuat suasana kerja yang kondusif, memberikan keseimbangan antara tantangan dan kenyamanan, membuat budaya kerja yang baik, dan menciptakan lingkungan yang baik dan nyaman.

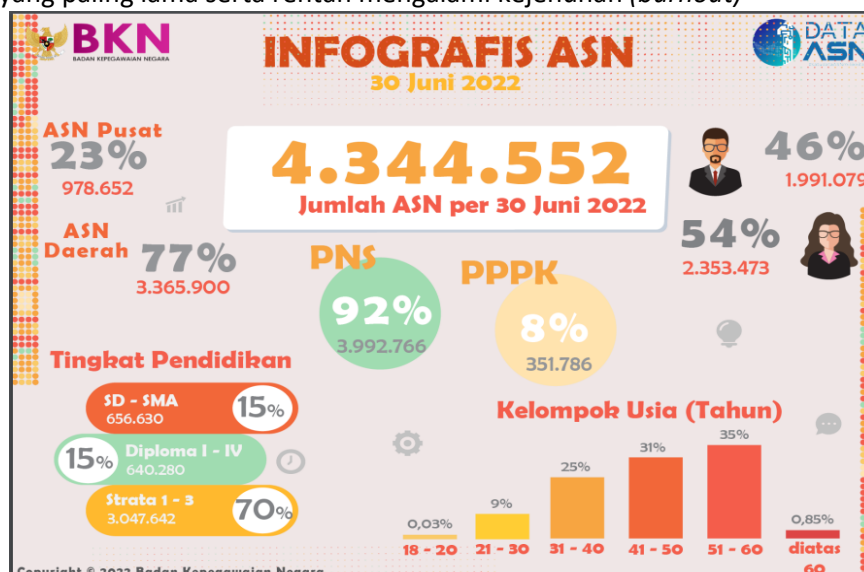
Kata Kunci: Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik, *burnout*, kualitatif

1. Pendahuluan

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, pemerintah pusat telah menetapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai profesi yang harus mengelola, mengembangkan diri, dan bertanggung jawab atas kinerjanya untuk memenuhi tuntutan nasional dan tantangan global. Undang-undang ini juga menetapkan prinsip merit dalam pelaksanaan Manajemen ASN. Oleh karena itu, tidak dapat diragukan lagi bahwa aspek manusia adalah yang paling penting untuk pemerintah mempertimbangkan (Nanang, 2018)

Gambar 1 adalah data Infografis ASN menurut Badan Kepegawai Negara (BKN) mulai dari jumlah pegawai yang berjumlah 4.344.552 jiwa, jumlah pegawai laki-laki 46% (1.991.079 jiwa) sedangkan pegawai wanita berjumlah 54% (2.353.473) , pegawai ASN di dominasi oleh

kelompok usia 51 – 60 tahun dengan nilai presentasi 35% sedangkan yang terendah adalah kelompok usia 18 – 20 dengan nilai presentasi 0.03 %, dari gambar tersebut dapat di gambarkan bahwa kelompok umur 51 – 60 tahun menjadi mayoritas umur pegawai ASN dan mempunyai masa kerja yang paling lama serta rentan mengalami kejenuhan (*burnout*)



Gambar 1. Jumlah ASN di Indonesia

Sumber: Badan Kepegawaian Negara

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dipimpin oleh seorang kepala badan, yang bertanggung jawab terhadap bupati melalui sekretaris daerah, dan bertanggung jawab atas urusan pemerintah bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri (Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Sleman 2019). SDM menjadi faktor yang sangat penting baik itu di dalam organisasi, instansi, maupun perusahaan. Terlebih lagi ASN yang menjadi salah satu kunci keberhasilan di dalam instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan utama dalam sebuah instansi.

Mereka yang bekerja di tempat kerja menghadapi banyak tantangan dan kelelahan emosional. Selain itu, karyawan yang mengalami stres tinggi dalam kurun waktu yang lama akan mengalami kelelahan fisik dan mental, yang dikenal sebagai *burnout*. (Rosada et al 2023). Istilah *burnout* sering digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk menggambarkan kebosanan di tempat kerja. Menurut Rajan & Engelbrecht (2018) dalam Ryani Dhyani Parashakti (2022) jika pekerja menjadi lelah, mereka kehilangan energi dan minat mereka pada pekerjaan mereka. Mereka juga merasa lelah secara emosional, depresi, apatis, bosan, dan mudah tersinggung. Mereka mengkritik banyak hal, seperti lingkungan kerja mereka, hubungan mereka dengan rekan kerja, dan bagaimana mereka menanggapi saran. Menurut Zulkarnaen (2015) *burnout* berdampak terhadap Berkurangnya produktivitas pekerja menyebabkan masalah seperti gangguan pada mental, tekanan, kelelahan, ketidakpuasan, dan *turnover*, yang semuanya akan berdampak pada prestasi kerja (Bagiartini, 2021).

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada pegawai Kesbangpol Kab. Karawang terdapat permasalahan kejenuhan (*Burnout*) yang terjadi pada pegawai instansi tersebut karena tidak adanya rotasi, kerja yang monoton, dan adanya slot kosong pada beberapa jabatan. Setelah observasi awal yang sudah dilakukan menunjukkan kelompok umur pegawai Kesbangpol mayoritas berumur >40 tahun.

Assa (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa karena jam kerja yang padat, yang mencakup antara 10 – 14 jam sehari, dan bekerja pada hari libur tanpa kompensasi, pegawai PT. SINERGI Integra Services sangat rentan terhadap *burnout*. Putrihadiningrum et al (2021) menyatakan bahwa *burnout* (kejenuhan) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

Kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Yulfanani & Roziana (2022) dampak *burnout* adalah mampu mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Pegawai banyak menerima informasi mengenai berbagai jenis pekerjaan yang menyebabkan berkurangnya kinerja dan tingkat produktivitas pegawai, hal ini dibuktikan dengan proses dan hasil kerja yang memperlihatkan ketika pegawai melakukan aktivitasnya, tidak adanya imbalan atas pekerjaan penting dan berbagai risiko sehingga pegawai bekerja dengan tidak nyaman dan sepenuh hati (tidak loyal). Rinanda (2018) menyatakan bahwa kelelahan adalah faktor penting bagi karyawan. Karyawan dapat menurunkan kinerjanya jika mereka lelah. Semakin lelah karyawan, semakin buruk kinerjanya.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout*, dampak *burnout*, serta untuk mengetahui strategi apa saja yang bisa meminimalisir *burnout* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kab. Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan bidang yang mempelajari bagaimana mengatur sebuah hubungan dengan tenaga kerja atau peran sumber daya yang dimiliki oleh individu, dan bagaimana sumber daya tersebut dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Nurul Uyun, 2021). Menurut Gauzali dalam Eri Susan (2019) untuk memastikan bahwa pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) organisasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, organisasi harus melakukan MSDM. MSDM adalah sebuah proses berkelanjutan yang secara garis besar bertujuan untuk menyediakan kelompok, organisasi, dan organisasi dengan karyawan yang sesuai untuk ditempatkan di tempat yang tepat saat organisasi membutuhkannya. (Dr. Hasmin, S.E., M.Si. & Dr. Jumiatty Nurung, S.P. 2021). MSDM merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat, termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan. (Dr. Hasmin, S.E., M.Si. & Dr. Jumiatty Nurung, S.P. 2021). Dari beberapa penjelasan di atas maka dapat disintesis bahwa MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dan pengkoordinasian sumber daya manusia demi mencapai tujuan organisasi ataupun tujuan perusahaan.

Burnout

Menurut Sihotang dalam Ryani Dhyan Parashakti (2022) *burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh stres yang terlalu lama dan melibatkan banyak emosional. Menurut Elfa Indrian (2020) kejenuhan kerja (*burnout*) adalah sebuah kondisi dimana stres jangka panjang bisa menyebabkan seseorang merasa lelah secara fisik, mental, maupun emosional sebagai akibat dari pekerjaan mereka). Kejenuhan kerja (*burnout*) adalah ketika sumber daya fisik dan mental menurun secara keseluruhan sebagai akibat dari perjuangan yang berlebihan untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan Angreni et al (2021). Dari beberapa teori di atas maka dapat disintesis bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kejenuhan yang di akibatkan oleh kelelahan fisik, emosi, dan mental akibat bekerja.

Burnout mempunyai dampak buruk bagi pegawai, adapun dampaknya di antara lain : (a) *burnout is lost energy* pegawai yang mengalami kelelahan akan mengalami stres, kepenuhan, dan kelelahan. Selain itu, akan sulit bagi pekerja untuk tidur dan menjaga jarak dengan lingkungan mereka. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, produktivitas pegawai akan menurun. (b) *burnout is lost enthusiasm* ketika semangat dan keinginan untuk bekerja hilang, dan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Semakin sedikit orang yang kreatif dan tertarik dengan pekerjaan mereka,

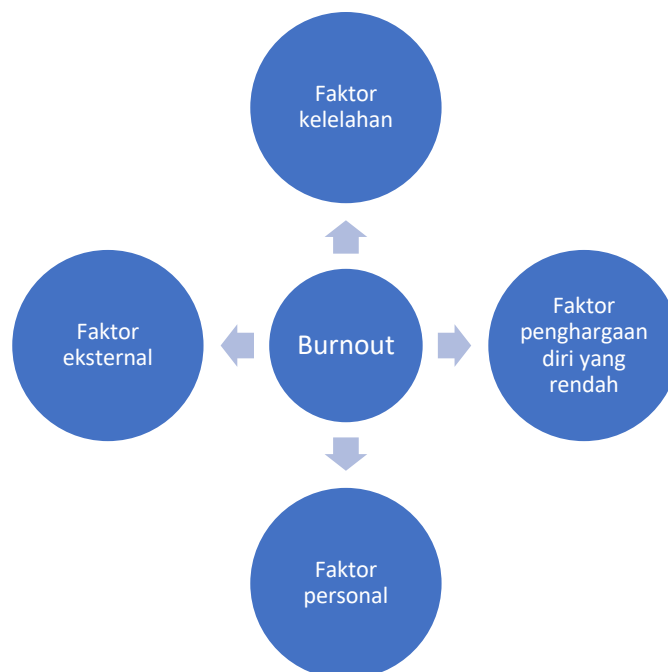
semakin sedikit hasil yang dihasilkan. (c) *burnout is lost confidence* kehilangan keyakinan, dan tanpa energi dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan, pegawai tidak akan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Pegawai merasa lebih ragu dengan kemampuan mereka saat mereka bekerja lebih lama. Hal ini akan berdampak pada pekerjaan (Alam, 2022).

Burnout mempunyai beberapa faktor risiko, ada enam faktor risiko untuk burnout yang dapat diidentifikasi, adalah sebagai berikut : (a). Beban kerja (*Workload*) (b). Kontrol (*Eurocontrol*) (c). *Reward* (d). *community* (e). *fairness* (f). *value* (Bagiartini, 2021). *Burnout* mempunyai 3 dimensi antara lain adalah (1) Kelelahan, ditandai dengan kelelahan jangka panjang secara fisik, mental, dan emosional. (2) Sinisme, yang dikenal sebagai *cynicism*, ditandai dengan sikap negatif dan kecenderungan untuk menjauh dari lingkungan kerja. (3) Ketidakefektifan yang nyata, yang dikenal sebagai *ineffectiveness*, ditandai dengan perasaan ketidakmampuan dan merasa semua tugas yang diberikan itu berat (Sufiyati, Cokki, 2021).

Burnout mempunyai 5 dimensi utama dalam indikator *Job Burnout* diantaranya adalah : (a) kelelahan fisik, (b) kelelahan emosional, (c) kelelahan mental, (d) rendahnya penghargaan diri, (e) *depersonalisasi* (Putrihadiningrum et al 2021). Tiga faktor mempengaruhi kelelahan, menurut Patel : (1) faktor demografik: jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja, faktor personal, dan status pernikahan; (2) faktor individu: tipe kepribadian, stres kerja, dan faktor beban kerja; dan (3) faktor organisasi: kondisi kerja dan dukungan sosial (Rosada et al 2023). Burnout dapat dipengaruhi oleh banyak hal, yaitu : (1) beban kerja (2) kontrol (3) hadiah (4) komunitas (5) keadilan (6) nilai (Muchamad Rizal et al 2023). Lee dan Ashfort Dewanti menjelaskan terdapat dua faktor yang menyebabkan timbulnya *burnout* adalah: (a) faktor internal ,faktor demografi dan faktor kepribadian. (b) faktor eksternal (1) ambiguitas, (2) konflik peran, (3) beban kerja, (4) dukungan dari atasan, (5)dukungan dari keluarga, (6) iklim organisasi, (7) budaya organisasi, (8) kepuasan terhadap kompensasi, (9) prestasi kerja, (10) komitmen organisasi, (11)motivasi kerja (Assa, 2022)

Kerangka Pemikiran

Burnout adalah kondisi psikologis yang dipicu oleh tingginya tingkat kelelahan, baik secara fisik, mental, maupun emosional, dengan menghambat seseorang dan menyebabkan penurunan prestasi pribadi (Wibowo & Fitriyani, 2022). Menurut Eastwood, dkk berdasarkan konsekuensi yang ditimbulkan oleh *burnout*, setiap perusahaan atau lembaga pelayanan masyarakat perlu memberikan perhatian khusus terhadap pegawai yang mengalami *burnout*. Pegawai yang mengalami *burnout* bisa melepaskan tugas pekerjaan yang tidak memberikan kepuasan. Sedangkan menurut Golembiewsky, dkk menyatakan bahwa kelelahan digambarkan sebagai ketidakpuasan kerja, penurunan kinerja, dan penurunan produktivitas (Muchamad Rizal et al 2023). Baron dan Greenberg menyatakan *burnout* dapat disebabkan oleh dua faktor. Faktor eksternal termasuk kondisi pekerjaan yang kurang baik, tidak ada kenaikan jabatan, aturan kerja yang terlalu kaku, tuntutan pekerjaan, dan kepemimpinan yang tidak adil usia, jenis kelamin, harga diri, dan kepribadian adalah faktor internal. Dukungan sosial juga merupakan faktor yang dapat menyebabkan kelelahan karena manusia tidak pernah lepas dari orang lain (Juhnisa & Fitria, 2020). Berdasarkan pada penelitian terdahulu definisi dan kajian teori maka penelitian ini akan mengacu pada 4 indikator sebagaimana dijelaskan pada gambar di bawah.



Gambar 2. Kerangka pemikiran

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan dalam lingkungan tertentu di dunia nyata (alamiah) bertujuan untuk mempelajari dan memahami fenomena: apa yang terjadi, mengapa terjadi, dan bagaimana hal itu terjadi? Riset kualitatif di dasarkan pada gagasan penyelidikan kontemporer, yang melibatkan penelitian mendalam dan berfokus pada kasus (Fadli, 2021). Penelitian ini bertempat di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Karawang. Informan dalam penelitian ini adalah bagian staff Sekertariat, staff analisis wawasan kebangsaan, dan staff analisis kemasyarakatan. Sumber data penelitian dihimpun dari data sekunder maupun data primer. Data primer adalah data yang di peroleh peneliti langsung yang bersumber dari wawancara, Observasi, dan dokumentasi langsung pada pegawai Kesatuan Bangsa Dan Politik Kab. Karawang. Data sekunder diperoleh melalui *library seach*. Data analisis pada penelitian ini adalah analisis konten. Analisis konten adalah penggunaan data kualitatif yang berupa sebuah *text*, membuat dugaan yang sesuai dengan anaisis pemikiran peneliti, lalu dilanjutkan dengan membuat koding, dan interpretasi hasil ke dalam bentuk penjabaran atau deskripsi (Rozali, 2022).

4. Hasil Dan Pembahasan

Profil

Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik adalah sebuah Direktorat Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Salah satu tanggung jawab Kesbangpol adalah membantu presiden menjalankan pemerintahan negara. Direktur Jenderal Kesbangpol mengawasi direktorat ini. Dalam sejarahnya, Direktorat Jendral Kesatuan Bangsa dan Politik telah diberi beberapa nama, termasuk Direktorat Jenderal Sosial Poitik, Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat, Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa, dan terakhir, Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Politik. Badan kesatuan bangsa dan politik kab. Karawang berlokasi di Karangpawitan, karawang barat, Karawang, Jawa Barat. Kesbangpol mempunyai tugas menjalankan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan politik. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Karawang mempunyai 17 anggota dengan kepala Badan Kesbangpol sebagai ketuanya.

Hasil penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf sekretariat, staf analisis wawasan kebangsaan, dan staf analisis kemasyarakatan mengenai dampak (*burnout*) pada pegawai Kesbangpol akan dijelaskan pada paparan di bawah ini :

a. Faktor kelelahan

Berikut akan di jelaskan hasil wawancara yang berasal dari tiga informan yakni staf sekretariat, staf analisis kemasyarakatan, dan staf analisis wawasan kebangsaan mengenai faktor kelelahan :

Tingkat kelelahan fisik pegawai setelah bekerja. Staf sekretariat menjawab “biasa saja atau cenderung rendah dikarenakan beban kerjanya sesuai”, kemudian staf analisis wawasan kebangsaan menjawab “menurut saya sedang dikarenakan adanya pekerjaan di luar tanggung jawab dan sering lembur”, lalu staf analisis kemasyarakatan menjawab “menurut saya terkadang tinggi hal ini dikarenakan sering melakukan tugas tambahan.”

Apakah kelelahan fisik dapat menyebabkan kejenuhan (*burnout*) ?, staf sekretariat menjawab “menurut saya tidak membuat jenuh dikarenakan beban kerjanya sesuai”, lalu staf analisis wawasan kebangsaan menyatakan “menyebabkan kejenuhan karena merasa terlalu banyak tanggung jawab”, kemudian staf analisis kemasyarakatan menjelaskan bahwa “menyebabkan kejenuhan di karenakan sering lembur”.

Bagaimana tingkat kelelahan emosi dapat menimbulkan kejenuhan (*burnout*), staf sekretariat menyatakan “tidak berpengaruh, karena jarang ada yang menimbulkan emosi ketika sedang melakukan pekerjaan”, kemudian staff analisis wawasan kebangsaan menjawab “berkontribusi pada kejenuhan karena emosi yang sulit dikendalikan”, lalu staf analisis kemasyarakatan menyatakan “menyebabkan kejenuhan karena tekanan mental yang terus-menerus”.

Bagaimana tingkat kelelahan mental pegawai ketika bekerja ?, staf sekretariat menjawab “biasa saja di karenakan jarang ada demonstran dan jarang ada pelayanan yang berhubungan langsung secara fisik”, lalu staf wawasan analisis kebangsaan menyatakan “tingkat kelelahan tinggi terutama saat ada demonstrasi atau pelayanan masyarakat intensif”, kemudian staf analisis kemasyarakatan menjawab “tingkat kelelahan sedang tergantung pada situasi pelayanan masyarakat”.

Faktor apa sajakah yang menyebabkan mental anda terganggu ketika lelah saat bekerja ?, staf sekretariat menyatakan “menghadapi tamu diluar jam kerja”, lalu staf analisis wawasan kebangsaan menjelaskan bahwa “banyaknya tugas tambahan yang datang di luar jam kerja”, kemudian staf kemasyarakatan menyatakan “kurangnya dukungan dari atasan dalam menangani situasi sulit”.

b. Faktor penghargaan diri yang rendah

Berikut akan di jelaskan hasil wawancara yang berasal dari tiga informan yakni staf sekretariat, staf analisis kemasyarakatan, dan staf analisis wawasan kebangsaan mengenai faktor penghargaan diri yang rendah :

Bagaimana tingkat apresiasi dari atasan dan rekan kerja terhadap kinerja. staf sekretariat menjawab “baik ini di karenakan seluruh pegawai solid”, lalu staf analisis kebangsaan menyatakan “terkadang kurang di apresiasi terutama pada hal menangani situasi darurat”, kemudian staf analisis kemasyarakatan menjawab “kurang di apresiasi karena pekerjaan tambahan tidak akui”

Apakah rendahnya penghargaan diri dari atasan dapat mempengaruhi kejenuhan (*burnout*) ?, staf sekretariat menjelaskan “berpengaruh karena setiap pekerjaan butuh di apresiasi”, kemudian staf analisis wawasan kebangsaan menyatakan “sangat berpengaruh karena setiap apresiasi dapat meningkatkan semangat dalam bekerja”, lalu staf analisis kemasyarakatan

menjawab “berpengaruh karena apresiasi sangat di butuhkan demi mendongkrak motivasi kerja”.

c. Faktor personal

Berikut akan di jelaskan hasil wawancara yang berasal dari tiga informan yakni staf sekertariat, staf analisis kemasyarakatan, dan staf analisis wawasan kebangsaan mengenai faktor personal :

Bagaimana tingkat stress kerja pada pegawai dapat mempengaruhi kejenuhan (*burnout*), staf sekertariat menjawab “tidak berpengaruh dikarenakan beban kerjanya sesuai”, kemudian staf analisis wawasan kebangsaan menyatakan “menyebabkan kejenuhan terutama saat tekanan kerja terus-menerus”, lalu staf analisis kemasyarakatan menjelaskan “menyebabkan kejenuhan karena tekanan kerja yang terus-menerus dengan deadline yang mendesak”.

Faktor apa saja yang membuat pegawai stress saat berkerja ?, staf sekertariat menjawab “dikarenakan beban kerjanya sesuai jadi tidak berpengaruh, lalu staf analisis wawasan kebangsaan menyatakan “tugas tambahan yang mendesak dan beban kerja yang meningkat”, kemudian staf analisis kemasyarakatan menjawab “kurangnya dukungan dari atasan dalam menangani situasi sulit menjadi salah satu faktornya”.

Bagaimana tingkat beban kerja pegawai Kesbangpol ?, staf sekertariat menyatakan “menurut saya sesuai karena rasio pekerjaannya yang balance, kemudian staf analisis wawasan kebangsaan menjawab “menurut saya terkadang berat terutama saat ada pekerjaan tambahan”, lalu staf analisis kemasyarakatan menjawab “menurut saya berat terutama saat ada tugas tambahan yang mendesak”.

Faktor apa sajakah yang membuat beban kerja anda terasa berat ?, staf sekertariat menjawab “menurut saya bekerja di hari libur, kemudian staff analisis wawasan kebangsaan meyakini “menurut saya pekerjaan tambahan yang datang di luar jam kerja”, lalu jawaban staff kemasyarakatan menyatakan “menurut saya banyaknya tugas tambahan yang mendesak”.

Bagaimana kepribadian dapat memengaruhi kejenuhan (*burnout*) dalam bekerja, staf sekertariat menjawab “menurut saya tidak berpengaruh dikarenakan pegawai Kesbangpol solid, lalu staf analisis wawasan kebangsaan menjelaskan “menurut saya tidak berpengaruh karena pegawai Kesbangpol mempunyai kepribadian yang solid yang dapat menciptakan kestabilan emosional di lingkungan kerja”, kemudian staf analisis kemasyarakatan menyatakan “menurut saya tidak berpengaruh di karenakan pegawai Kesbangpol yang proaktif dapat mengurangi resiko kejenuhan pada pekerjaan”.pekerjaan

d. Faktor eksternal

Berikut akan di jelaskan hasil wawancara yang berasal dari tiga informan yakni staf sekertariat, staf analisis kemasyarakatan, dan staf analisis wawasan kebangsaan mengenai faktor eksternal :

Apakah pekerjaan anda monoton atau kurang bervariasi ?, staf sekertariat menjelaskan “rasio kerjanya sesuai tapi bersifat monoton dan dapat menimbulkan kejenuhan”, lalu staf analisis wawasan kebangsaan menjawab “menurut saya pekerjaannya monoton dan tidak adanya rotasi sehingga dapat menimbulkan kejenuhan, kemudian staf kemasyarakatan menyatakan “menurut saya kerjanya terlalu monoton dan kurang bervariasi sangat rentan terpapar burnout”.

Bagaimana suasana dapat mempengaruhi kejenuhan (*burnout*), staf sekertariat menyatakan “menurut saya suasana kerjanya kondusif sehingga tidak menimbulkan *burnout* dikarenakan lingkungan kerjanya sesuai”, kemudian staf analisis wawasan kebangsaan menyatakan “menurut saya lingkungan kerja yang sesuai memberikan keseimbangan antara tantangan

dan kenyamanan, lalu staf analisis kemasyarakatan menjelaskan “lingkungan kerjanya sesuai sehingga tidak mempengaruhi kejenuhan”.

Seberapa besar tingkat kejenuhan anda karena merasa terbebani oleh tekanan dari lingkungan kerja, seperti deadline yang terlalu mendesak atau tuntutan kerja yang terlalu tinggi, staf sekretariat menyatakan “menurut saya rendah di karenakan jobdesknya sesuai”, kemudian staf analisis wawasan kebangsaan menjawab “menurut saya sedang terutama saat ada tugas yang mendesak”, kemudian staf analisis kemasyarakatan menyatakan “menurut saya terkadang tinggi terutama jika harus bekerja di hari libur dan tugas di luar kota”.nyaman.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan hasil wawancara yang di ambil dari tiga responden. Menunjukkan seberapa tingkatan kesehatan mental (*burnout*) pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kab. Karawang berdasarkan empat komponen dimensi yang dapat menyebabkan *burnout* yaitu, faktor kelelahan, faktor penghargaan diri, faktor personal, dan faktor eksternal. Setiap responden masing-masing mempunyai perbedaan usia, lama kerja, dan jobdesk. Berikut pembahasan mengenai hasil tersebut.

a. Faktor yang berpengaruh dalam menyebabkan *burnout*

Faktor kelelahan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam menyebabkan *burnout*, hal ini di karenakan faktor kelelahan mempengaruhi kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosi sehingga terjadinya *burnout* antara lain seperti : adanya tugas tambahan, bekerja di luar jam kerja (lembur), dan merasa terlalu banyak tanggung jawab. Faktor kelelahan menjadi salah satu pemicu utama terjadinya *burnout* pada pegawai maupun karyawan ini hal ini di dukung penelitian Assa (2022) yang menyimpulkan bahwa bekerja di luar jam kerja dan tidak terhitung lembur bisa menyebabkan *burnout* pada pegawai.

Faktor penghargaan diri yang rendah juga menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout*, hasil wawancara dari ketiga responden dua diantaranya menyatakan kurang diapresiasi, terutama pada analisis kemasyrakatan mengatakan kurang di apresiasi ini dikarenakan pekerjaan tambahan tidak di akui atau tidak dihitung lembur. Hal ini di dukung dengan teori Maron dan Greenberg yang ada di dalam penelitian Rosada et al (2023) bahwa faktor penghargaan diri yang rendah menjadi salah satu pemicu yang bisa menyebabkan *burnout* pada pegawai.

b. Dampak *burnout* terhadap pegawai

Dampak *burnout* yang sangat terlihat jelas adalah kelelahan fisik, dua dari tiga responden mengalami tingkat kelelahan fisik sedang sampai dengan tinggi ini di karenakan banyak faktor yang mengharuskan pegawai harus bekerja di luar jam kerja ketika ada tugas yang mendesak, menerima tamu di luar jam kerja, bekerja di hari libur, dan merasa terlalu banyak tanggung jawab. Hal ini tentu saja mengakibatkan pada kelelahan yang berlebih pada kelelahan fisik, emosional, dan mental. Dampak *burnout* ini mampu mempengaruhi kinerja pegawai hal ini di dukung penelitian Yulfanani & Roziana (2022) yang menyatakan bahwa dampak kelelahan mental (*burnout*) bisa mempengaruhi kinerja dan tingkat produktivitas pada pegawai.

c. Startegi untuk menimalisir *burnout*

Strategi untuk menimalisir *burnout* yang harus di lakukan pegawai Kesbangpol adalah dengan membuat suasana kerja yang kondusif, memberikan keseimbangan antara tantangan dan kenyamanan, membuat budaya kerja yang baik, dan menciptakan lingkungan yang baik dan nyaman . Budaya kerja dapat menimalisir dan bersifat negatif terhadap *burnout* ini di dukung oleh penelitian Putrihadiningrum et al (2021) yang menyatakan organisasi secara parsial berdampak negatif terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) pada pegawai milenial di CV. Mapan Jaya Surabaya. Budaya organisasi yang kuat di tandai dengan diterimanya nilai-nilai budaya organisasi maka akan semakin menurunkan tingkat *job burnout*.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis terkait kejenuhan (*burnout*) pada pegawai Kesbangpol Kab. Karawang maka dapat di simpulkan, faktor kelelahan dan faktor penghargaan diri yang rendah menjadi faktor yang berpengaruh dalam membuat *burnout* pada pegawai hal ini di karenakan adanya tingkat kelelahan yang berlebih pada pegawai dan juga kurangnya dukungan dari atasan terkait situasi darurat. Dampak *burnout* yang di alami pegawai adalah kelelahan fisik ini di karenakan pegawai harus melakukan pekerjaan di luar jam kerja ataupun di hari libur, tentu saja mengakibatkan pada kelelahan yang berlebih pada kelelahan fisik, emosional, dan mental. Strateginya adalah dengan menciptakan budaya kerja yang baik dan lingkungan kerja yang konsisten, aman, dan kondusif menjadi salah satu hal yang mampu menimalisir burnout pada pegawai Kesbangpol ini dikarenakan budaya kerja yang baik mampu memberikan keseimbangan antara tantangan dan kenyamanan di tempat kerja.

Implikasi

Pada dasarnya *burnout* dapat mempengaruhi kinerja pegawai mulai dari menurunkan produktivitas maupun menurunkan motivasi dan minat kerja maka dari itu saran yang bisa diberikan kepada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik adalah untuk tetap menjaga dan menjalin hubungan interpersonal dan kesolidan yang baik sesama pegawai di tempat kerja dan menjalankan program rotasi sehingga pegawai tidak bekerja monoton. Hal ini dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Perusahaan, organisasi, maupun instansi yang berhasil menjaga tingkat *burnout* karyawan tetap rendah dapat membangun reputasi sebagai tempat kerja yang sehat dan mendukung. Hal ini dapat menjaga produktivitas dan budaya kerja yang baik di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout). *Penerbit Kampus, 01*, 1–322. <https://repository.umi.ac.id/1256/>
- Angreni, P. A. I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dibas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *Jurnal EMAS, 2(8)*, 200–213. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4244/3291>
- Assa, A. F. (2022). TERHADAP BURNOUT SYNDROME PADA KARYAWAN PT . SINERGI INTEGRA SERVICES JIMEA | *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 436–451. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2454/1170>
- Bagiartini, N. luh putu. (2021). HUBUNGAN SUBJECTIVE WELL-BEING DAN KEPERIBADIAN HARDLINESS DENGAN KECENDERUNGAN BURNOUT PADA TENAGA KESEHATAN SELAMA PANDEMI COVID-19. *Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2015*. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2454/1170>
- Dr. Hasmin, S.E., M.Si. Dr. Jumiaty Nurung, S.P., M. S. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Elfa Indrian. (2020). *Pengaruh Burnout Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Tenaga Pendidik SMAN 1 Karangnunggal Di Tasikmalaya*. 1(1), 16–21. <https://doi.org/10.23969/brainy.v1i1.4>
- Eri Susan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Manajemen Pendidikan Islam, 9*. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/429/354>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, 21(1)*, 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Juhnisa, E., & Fitriya, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen*

- Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Muchamad Rizal, Amherstia Pasca Rina, I. N. (2023). *Mindfulness Based Cognitive Therapy Untuk Menurunkan Burnout Pegawai*. 8(1), 359–371. <https://jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant/article/view/1207/pdf>
- Nanang. (2018). STUDI ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN UNTUK PENGEMBANGAN DESAIN PROGRAM DIKLAT TEKNIS CAPACITY BUILDING BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS). *SSRN Electronic Journal*, 1–23. https://repository.upi.edu/45491/1/T_PK_1608388_Title.pdf
- Nurul Uyun, D. H. N. G. M. . (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Putrihadiningrum, D. C., Brahasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Karyawan Millennial Di Cv. Mapan. *Media Mahardhika*, 19(2), 395–403. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i2.263>
- Rinanda, S. A. (2018). *Analisis Burnout Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Islam*. [http://repository.radenintan.ac.id/22169/1/COVER BAB 1 BAB 5 DAPUS.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/22169/1/COVER%20BAB%201%20BAB%205%20DAPUS.pdf)
- Rosada, R., Burnout, A., Dinas, P., Kearsipan, D., Karawang, K., Rosada, R., Khalida, L. R., Buana, U., & Karawang, P. (2023). Analysis Of Library And Archives Employee Burnout Analysis Of Karawang Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4782–4792. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rozali, Y. A. (2022). Penggunaan Analisis Konten Dan Analisis Tematik. *Penggunaan Analisis Konten Dan Analisis Tematik Forum Ilmiah*, 19, 68. www.researchgate.net
- Ryani Dhyana Parashakti, M. E. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Sufiyati, Cokki, S. P. D. M. S. (2021). Effect of Work Overload on Job Satisfaction Through Burnout. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 56. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i1.703>
- Wibowo, M. A., & Fitriyani, F. (2022). Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Kompensasi dan Burnout pada Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Getasan). *ProBank*, 1(1), 75–90. <https://doi.org/10.36587/probank.v1i1.1175>
- Yulfanani, Y., & Roziana, R. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Merpati Indonesia. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 1(4), 299–305. <https://doi.org/10.54543/etnik.v1i4.42>
- Badan Kesatuan Disiplin dan Politik. Sleman (2019, 3 April) Tugas, Pokok, dan Fungsi KESBANGPOL. <https://kesbangpol.slemankab.go.id/profile/tugas-pokok-fungsi/>