

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Semakin pesatnya perkembangan teknologi saat ini telah menjadikan pendidikan tinggi sebagai salah satu aspek krusial guna mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. Fenomena mahasiswa yang kuliah sambil bekerja banyak di jumpai di negara Indonesia, yang mana menurut data (Perdani, 2015) melalui wawancara langsung dengan 4 mahasiswa pekerja menghasilkan temuan jika terdapat sejumlah alasan utama yang menjadi latar belakang fenomena tersebut, seperti memperoleh pengalaman kerja, melatih kemandirian, serta memenuhi kebutuhan hidup pribadi maupun membantu perekonomian keluarga. Namun demikian, mahasiswa yang bekerja sambil kuliah juga kerap menghadapi sejumlah hambatan, seperti kurangnya waktu istirahat, manajemen waktu yang buruk antara pekerjaan dengan tugas akademik, keterbatasan waktu untuk belajar serta kelelahan baik secara fisik maupun mental. Kondisi tersebut disebabkan mahasiswa sebagian besar bekerja di pagi hari, sehingga banyak tenaga, energi, maupun waktu terkuras untuk aktivitas kerja (Abdul, 2015). Seiring dengan fenomena mahasiswa yang bekerja sambil berkuliah, penting untuk memahami definisi dan karakteristik mereka. Mahasiswa adalah mahasiswa yang menuntut ilmu di perguruan tinggi, berusia 18 hingga 25 tahun, dan terdaftar di berbagai institusi, baik negeri maupun swasta. Mereka memiliki tingkat intelektualitas dan kemampuan berpikir kritis yang tinggi. Dalam konteks ini, pemahaman tentang mahasiswa sebagai kelompok yang berusaha mengembangkan diri di tengah tuntutan ekonomi dan persaingan dunia kerja menjadi sangat relevan.

Mahasiswa dimaknakan oleh (Gafur, 2015) sebagai sehimpun individu yang mendapatkan status melalui koneksinya dengan suatu perguruan tinggi atau universitas. Mahasiswa juga dianggap sebagai cendekiawan muda serta calon intelektual pada lingkungan masyarakat yang kerap mendapatkan tuntutan oleh kelas yang berbeda. Sementara mahasiswa di deskripsikan oleh Somadikarta (Hartaji, 2012) menyebutkan bahwasanya mahasiswa sebagai peserta didik darj perguruan tinggi yang mencakup politeknik, akademik, sekolah tinggi, institut, dan universitas. Pada (Santrock, 2012) mengemukakan jika masa perkembangan berada pada batas usia 18-30 tahun. Masa

dewasa awal dipahami dengan transisi (peralihan) seorang individu dari masa remaja ke masa dewasa, di mana menjadi masa perpanjangan ekonomi maupun keadaan yang bersifat sementara dengan disertai tumbuhnya kemandirian ekonomi serta kemandirian dalam pengambilan sebuah keputusan. Masa dewasa awal ini kerap ditandai dengan sejumlah tanggung jawab, termasuk dalam hal pendidikan dan pekerjaan. Mahasiswa bekerja berdasarkan keterangan (Dudija, 2011) bermakna individu yang berstatus aktif sebagai peserta pendidikan tinggi sekaligus menjalankan aktivitas pekerjaan ataupun tugas tertentu yang menghasilkan suatu hasil maupun karya yang mampu dimanfaatkan oleh pribadinya. Pada realitasnya, kuliah sambil bekerja dapat memberi dampak bagi diri mahasiswa, dengan terdapat tuntutan yang bersamaan antara pekerjaan sekaligus tugas akademik mendorong mahasiswa untuk bisa menuntaskan kewajiban keduanya dalam waktu yang berbarengan (Orpina & Prahara, 2019). Sebagai pekerja, mahasiswa seringkali menghadapi berbagai tantangan atau hambatan di perusahaan tempat kerja, sehingga beresiko mengalami tingkat stress yang tinggi. Stress kerja dapat terjadi ketika karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh lingkungan yang beragam, seperti kelebihan beban kerja, persoalan keluarga, serta sejumlah tantangan lain menjadikan stress hampir tidak terhindarkan.

Hasil observasi dan wawancara dengan mahasiswa yang bekerja di berbagai perusahaan mengungkapkan bahwa mereka sering kali terjebak dalam rutinitas yang membosankan. Lingkungan kerja yang tidak selalu kondusif, ditambah dengan interaksi yang intens dengan rekan kerja dan atasan, serta tekanan dari ekspektasi perusahaan, menjadi tantangan yang cukup berat. Dalam konteks perkuliahan, mahasiswa sering kali merasa terbebani oleh tugas-tugas akademik, mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi akibat jadwal yang padat, dan merasakan kelelahan fisik serta mental setelah pulang dari pekerjaan. Mereka juga berjuang dengan manajemen waktu antara kuliah dan pekerjaan, yang mana mampu memicu keraguan kapabilitasnya dalam mengatasi situasi yang dihadapi, berpotensi memicu masalah psikologis yang lebih serius.

Seperti pernyataan Vaizal dalam berita Unusa kendala dalam kuliah sambil bekerja adalah manajemen waktu. Meskipun demikian, tantangan ini tidak menghalanginya menyelesaikan kuliah tepat waktu 3,5 tahun. Vaizal menjelaskan jika dirinya harus bekerja dari pagi sampai sore dan kemudian mengikuti kuliah pada sore atau malam hari, manajemen waktu mejadi tantangan yang harus dihadapi. Namun

beruntung kantornya memahami situasinya dan memberi izin untuk dia berkuliah. (<https://unusa.ac.id/2023/05/21>). Berita Cakrawala University membahas pula terkait dampak yang ditimbulkan dari mahasiswa pekerja, karena dapat menguras energi maupun memangkas waktu luang. Kondisi tersebut juga mampu berdampak negatif bagi kesehatan mental secara fisik, maupun mutu kinerja serta belajar. Stres berlebih juga dapat dialami mahasiswa yang bekerja sambil kuliah, dengan peluang yang lebih besar apabila dikomparasikan dengan mahasiswa reguler. Keadaan tersebut disebabkan terdapat tanggung jawab ganda yang menimbulkan rasa kewalahan, waktu istirahat yang kurang, ataupun tekanan untuk mengejar *deadline*. Apabila stres berkepanjangan tidak dikelola secara baik, mampu memicu kondisi yang lebih serius, seperti *burnout*. (<https://www.cakrawala.ac.id>)

*Burnout* bermakna sebagai suatu sindrom yang ditandai dengan munculnya sikap sinis serta kelelahan emosional, yang umum terjadi pada seseorang yang bekerja di bidang yang berfokus pada pemberian bantuan atau pelayanan untuk orang lain (*human service*) (Chirico, 2016). *Burnout* dipahami pula sebagai kelelahan mental, emosional, ataupun fisik yang diperoleh dari beban kerja berkepanjangan pada kondisi menekan secara emosional yang menyiratkan perkembangan sikap negatif atas pekerjaan, kehilangan minat serta konsep diri yang buruk terhadap kegiatan yang dilaksanakan (Maslach dkk., 2001)

Berdasarkan penjelasan Maslach (Farber, 1991) terdapat 3 (tiga) dimensi yang termuat pada *burnout* sebagai sindrom psikologis, antara lain: (1) *Emotional Exhaustion*, yakni perasaan yang muncul ketika menghadapi sesuatu yang terlalu berat serta habisnya sumber daya emosional dikarenakan konflik personal maupun beban kerja berlebih; (2) *Depersonalization*, yakni usaha individu dalam melindungi dirinya dari sejumlah tuntutan berlebih yang bersifat emosional dengan memperlihatkan sikap negatif, cenderung kasar, menarik diri dari lingkungan sosial, menjaga jarak dengan penerima layanan, maupun menunjukkan sikap tidak peduli terhadap orang ataupun lingkungan di sekitarnya; serta (3) *Personal Accomplishment*, yakni mengarah pada rendahnya penghargaan atas diri pribadi (*low personal accomplishment*), atau kondisi ketika individu merasa tidak puas atas kinerjanya, serta menganggap jika dirinya tidak pernah melaksanakan suatu hal bermanfaat atau bernilai, baik bagi orang lain maupun diri pribadi.

Stres berlebih yang telah terhimpun dalam diri terlalu lama dikarenakan keterlibatan penerima maupun pemberi layanan dengan tuntutan pekerjaan yang besar dapat menjadi faktor pengaruh *burnout* (Maslach, dkk., 2001). Menurut Cherniss, dkk., (Spector, 2008) Terdapat 4 (empat) faktor pokok penyebab kemunculan *burnout* pada individu yang meliputi sosial budaya, individu, lingkungan kerja, maupun keterlibatan dengan penerima layanan. *Burnout* karena faktor individu disebabkan pula oleh sejumlah aspek, mencakup karakteristik kepribadian terkait kemampuannya dalam mengatasi suatu permasalahan (resiliensi) (seperti *introvert*, *external locus of control*, kapabilitas rendah untuk mengontrol emosi, besarnya kebutuhan diri, ataupun konsep diri rendah), maupun faktor demografis (seperti latar belakang pendidikan, status perkawinan, usia, etnis, ataupun jenis kelamin).

Resiliensi dimaknakan oleh (Reed, 2022) sebagai kemampuan kapabilitas individu dalam beradaptasi secara positif guna menyelesaikan signifikansi persoalan hidup. Menurut (Alfasma dkk., 2022), resiliensi karyawan ialah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu atau karyawan untuk bangkit menghadapi situasi sulit dan stress dengan cara yang efektif dan positif.

Resiliensi berdasarkan (Eivich & Shatte, 2002) mempunyai 7 (aspek) yang tercakup didalamnya, antara lain: (1) *Emotional Regulation* (Regulasi Emosi), yakni kapabilitas individu untuk mengelola ketenangan meskipun berada di bawah situasi tertekan; (2) *Impulse Control* (Kontrol Impuls), yakni kapabilitas individu dalam mengontrol tekanan, kesukaan, dorongan, serta keinginan yang hadir dari internal diri; (3) *Optimism* (Optimisme), yakni kepercayaan diri yang dimiliki individu jika dirinya mempunyai kapabilitas guna menanggulangi kemalangan atau kesusahan yang mungkin dapat terjadi pada masa mendatang; (4) *Casual Analysis* (Analisis Kasual), yakni kapabilitas individu guna mengidentifikasi dengan akurat penyebab dari persoalan yang sedang dihadapinya; (5) *Empathy* (Empati), yakni kapabilitas individu dalam membaca sejumlah tanda yang berkenaan dengan situasi psikologis maupun emosional seseorang; (6) *Self Efficacy* (Efikasi Diri), yakni keyakinan individu jika dirinya mampu menuntaskan persoalan yang dihadapi atas kemampuannya untuk meraih kesuksesan; serta (7) *Reaching Out* (Pencapaian), yakni bagaimana individu mempunyai kapabilitas untuk bangkit dari keterpurukan serta mengatasi berbagai kesusahan yang terjadi, tetapi

merupakan pula kapabilitas individu dalam mencapai aspek positif kehidupan sesudah kesusahan yang menimpanya.

Penelitian terdahulu yang sama yang dilakukan oleh (Dharmeswar dkk., 2022) yang mana temuan penelitiannya memperlihatkan jika terdapat korelasi negatif antara resiliensi dengan *burnout* dengan perolehan nilai  $r = 0.360$  serta  $p < 0.000$ . Hasil tersebut bermakna jika terdapat korelasi signifikan negatif antara variabel Resiliensi dengan *Burnout*. Diasumsikan jika resiliensi yang semakin tinggi, membuat *burnout* yang dirasakan individu dapat semakin rendah atau berlaku sebaliknya.

(Kristiani, 2022) memperlihatkan hasil temuan penelitiannya jika dampak efektif mampu diberikan resiliensi terhadap *burnout* dengan perolehan persentase 10.5%. Sementara, pada penelitian (Treglown dkk., 2016) ditemukan pula bahwa resiliensi yang tinggi dapat mengurangi potensi pengembangan *burnout*. Dengan kata lain, risiko *burnout* yang dialami individu sangat ditentukan oleh kemampuan resiliensi, oleh sebab itu untuk mengatasi atau mengurangi *burnout*, maka sangat penting bagi individu untuk memiliki sikap resiliensi yang tinggi.

Hipotesis yang studi ini ajukan yakni ada korelasi yang negatif antara resiliensi dengan *burnout* pada mahasiswa yang bekerja sambil kuliah, yang mana semakin tinggi resiliensi akan mendorong semakin rendahnya taraf *burnout*, serta berlaku sebaliknya.

Dari berbagai fenomena serta kasus dipaparkan diatas, bisa ditarik suatu simpulan jika *burnout* yang terjadi pada mahasiswa yang bekerja disebabkan oleh tekanan serta tuntutan dari pekerjaan yang dilakukan, kemudian tugas-tugas yang diberikan setiap dosen membuat kelelahan fisik maupun psikis, maka dari permasalahan tersebut peneliti berminat guna mengkaji studi yang berjudul **“Hubungan Antara Resiliensi Dan *Burnout* pada Mahasiswa yang Bekerja Sambil Kuliah”**.