

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Secara global, *burnout* telah diakui sebagai suatu permasalahan kesehatan kerja yang signifikan dan terus mengalami peningkatan prevalensi, khususnya di kalangan tenaga kesehatan. Laporan *World Health Organization* (WHO) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kelompok dengan risiko tinggi mengalami gangguan kesehatan mental selama pandemi COVID-19 (World Health Organization, 2022). Selain itu, WHO (2019) secara resmi mengklasifikasikan *burnout* dalam ICD-11 sebagai fenomena okupasional bukan semata persoalan individual tetapi respons terhadap paparan stres kerja yang berlangsung secara kronis dan tidak ditangani secara efektif (World Health Organization, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* bukan hanya isu individual, tetapi mencerminkan masalah sistemik dalam lingkungan kerja dan menjadi tantangan dalam kesehatan global. *Burnout* dalam penelitian ini dibatasi sebagai fenomena psikologis multidimensional yang bersifat kronis dan berkaitan langsung dengan konteks peran atau tanggung jawab dalam organisasi, sebagaimana dirumuskan oleh Maslach dan Jackson (1981) melalui tiga dimensi *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. Hal ini berbeda dengan kelelahan sosial (*social fatigue*) yang cenderung bersifat situasional, terjadi akibat interaksi sosial dalam jangka pendek, dan tidak selalu berkaitan dengan tuntutan peran yang berkelanjutan. Dengan demikian, fokus penelitian ini adalah pada kelelahan yang bersifat kronis dan sistemik akibat tuntutan peran dalam organisasi, bukan kelelahan sosial yang bersifat sementara.

Burnout juga tidak hanya terjadi pada tenaga kesehatan, tetapi mulai banyak ditemukan pada populasi mahasiswa. Hasil kajian sistematis dan meta-analisis yang dilakukan oleh Kaggwa et al.

(Kaggwa et al., 2021) terhadap 27.940 mahasiswa dari 24 negara berpendapatan rendah dan menengah menunjukkan prevalensi *burnout* akademik secara global sebesar 12,1% dengan kawasan Asia menunjukkan angka yang lebih tinggi yaitu sekitar 30,2%. Data ini menunjukkan bahwa *burnout* pada mahasiswa merupakan fenomena yang signifikan dan tidak dapat diabaikan dalam konteks pendidikan tinggi, terutama di kawasan Asia termasuk Indonesia.

Burnout merupakan salah satu tantangan psikologis yang semakin banyak diperhatikan dalam berbagai konteks, termasuk di lingkungan organisasi dan pendidikan tinggi. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas serta keberlanjutan organisasi. Dalam konteks mahasiswa yang mempunyai peran ganda, kondisi ini bisa berpotensi lebih kompleks karena adanya tekanan akademik dan tanggung jawab organisasi, sehingga berpotensi meningkatkan risiko terjadinya *burnout*.

Dalam konteks yang lebih spesifik, *burnout* juga berpotensi muncul pada mahasiswa yang terlibat dalam organisasi dengan tuntutan tinggi dan sistem yang ketat. Salah satu organisasi kemahasiswaan dengan sistem organisasi yang khas dan tingkat disiplin yang tinggi adalah Korps Protokol Pramuka (KPP) UIN Sunan Gunung Djati Bandung. KPP UIN Bandung adalah salah satu unit yang berada di bawah naungan gugus depan Pramuka UIN Sunan Gunung Djati Bandung mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan kegiatan protokol di lingkungan kepramukaan, kampus, dan luar kampus. Sistem semi-militer ini menuntut kesiapan fisik yang optimal, ketahanan mental yang kuat, dan kedisiplinan tinggi dari setiap anggota agar mereka mampu melaksanakan tugas-tugas kompleks yang dinamis dengan standar profesionalitas yang tinggi. Struktur organisasi dengan sistem semi-militer ini berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang dapat berpengaruh terhadap munculnya *burnout*, khususnya pada dimensi kelelahan emosional dan penurunan motivasi pada anggota KPP. Anggota KPP yang menjadi subjek penelitian ini

merupakan anggota aktif dengan masa keaktifan minimal satu tahun, sehingga secara konseptual telah melalui paparan tuntutan organisasi secara berulang dan berkelanjutan. Durasi keterlibatan tersebut secara rasional memberikan ruang bagi terakumulasinya kelelahan kronis, yang menjadi salah satu prasyarat konseptual munculnya *burnout* (Maslach & Jackson, 1981), sehingga fenomena ini relevan untuk dikaji pada populasi tersebut.

Dalam praktiknya, dinamika organisasi yang padat dengan berbagai aktivitas, intensitas kegiatan yang tinggi, dan tekanan tanggung jawab yang besar sering kali menjadi sumber stres dan tekanan psikologis yang berkelanjutan bagi para anggota aktif. Pada masa pendidikan anggota baru selama kurang lebih tiga bulan, anggota baru diwajibkan mengikuti rangkaian pendidikan secara intensif mulai dari pelatihan fisik, pemberian materi, hingga praktik protokoler yang mengharuskan anggota mengorbankan waktu, tenaga, materi, dan waktu istirahat. Tidak hanya anggota baru, anggota aktif yang berperan sebagai panitia juga terlibat dalam berbagai penugasan protokoler kampus dengan tuntutan profesionalitas yang tinggi di tengah kewajiban akademik sebagai mahasiswa. Kondisi tersebut membuat anggota harus membagi waktu dan energi antara organisasi dan perkuliahan, sehingga tidak jarang tugas akademik, waktu istirahat, maupun kehidupan pribadi menjadi terganggu. Keterlibatan dalam berbagai kegiatan yang bersifat rutin maupun insidental, tuntutan untuk menjaga performa, harapan untuk berkontribusi secara optimal dalam setiap program organisasi, serta kesulitan dalam menyeimbangkan peran sebagai mahasiswa dan anggota berpotensi menimbulkan kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan rasa kurang efektif dalam menjalankan peran. Dalam menghadapi berbagai tekanan tersebut, kemampuan individu dalam mengelola dan mengendalikan emosi menjadi penting agar tidak menimbulkan tekanan psikologis yang berkepanjangan, selain itu berdasarkan teori Gross (1998)

kemampuan seorang individu dalam mengelola respons emosionalnya yang berperan dalam menentukan bagaimana individu tersebut menghadapi situasi yang penuh tekanan.

Sebagai studi awal, peneliti menyebarkan kuesioner terbuka pada anggota aktif KPP UIN Bandung yang diisi oleh 33 anggota. Hasil studi awal menunjukkan bahwa 26 dari 33 anggota (78,8%) mengaku pernah atau secara rutin merasa lelah akibat keterlibatannya dalam kegiatan organisasi. Hampir separuh anggota 48,5% juga mengungkapkan sering mengalami kelelahan emosional, terutama ketika menjalani pendidikan maupun menghadapi agenda besar organisasi. Selain itu, sebanyak 22 anggota 66,7% mengaku pernah kehilangan motivasi dalam menjalankan tugas protokoler dan 25 anggota (75,8%) pernah berpikir untuk mengurangi keterlibatannya dalam organisasi karena merasa lelah. Pola jawaban tersebut menunjukkan adanya indikasi pengalaman kelelahan emosional, penurunan motivasi, serta keinginan untuk menarik diri dari aktivitas organisasi yang merupakan karakteristik sering dikaitkan dengan kondisi *burnout*. Selain menggambarkan adanya indikasi *burnout*, hasil studi awal juga menunjukkan bahwa aspek regulasi emosi muncul pada anggota KPP ketika menghadapi berbagai tuntutan di KPP. Beberapa anggota (33,3%) mengungkapkan tekanan yang dirasakan masih dapat dikelola karena dipandang sebagai bagian dari proses belajar pada pernyataan, "*Namun, tekanan tersebut masih bisa saya kelola, karena saya memahami bahwa tuntutan tersebut juga bagian dari proses belajar*". Di sisi lain terdapat pula sebagian anggota (6,1%) yang mengungkapkan, "*cukup, karena kelelahan kadang emosi gak ke kontrol, mood juga berantakan*" dan "*seringkali terbesit aku ngga akan aktif lagi, mau langsung menghilang, tapi itu hanya di hati dan pikiran, sedangkan kenyataan saya tetap hadir di setiap agenda hingga akhir masa kepengurusan*". Temuan tersebut menunjukkan pengalaman anggota KPP tidak hanya berkaitan dengan munculnya kelelahan, tetapi juga melibatkan cara individu mengelola respons emosional ketika menghadapi tekanan.

Pemilihan regulasi emosi sebagai variabel dalam penelitian ini didasarkan pada karakteristik tuntutan KPP yang menempatkan anggota pada situasi dengan tekanan emosional tinggi secara berulang, seperti tuntutan kedisiplinan, tanggung jawab protokoler, dan keterbatasan waktu istirahat. Dalam kondisi tersebut, kemampuan individu mengelola respons emosionalnya diduga menjadi faktor psikologis kunci yang membedakan anggota yang mampu bertahan tanpa mengalami *burnout* berat dengan anggota yang lebih rentan mengalaminya.

Menariknya, meskipun keterlibatan dalam KPP bersifat sukarela dan anggota memiliki kebebasan untuk mengundurkan diri kapan saja, sebagian besar anggota tetap bertahan meski mengalami kelelahan yang berulang. Kondisi ini dapat dipahami melalui beberapa perspektif. Pertama, keikutsertaan dalam KPP tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan ekstrakurikuler, tetapi juga sebagai bagian dari identitas sosial dan kebanggaan yang terbentuk melalui proses pendidikan yang panjang dan menuntut, sehingga muncul rasa keterikatan emosional terhadap organisasi maupun sesama anggota. Kedua, investasi waktu, tenaga, dan proses yang telah dijalani sejak masa pendidikan anggota baru turut mendorong anggota untuk tetap bertahan, sebab keluar di tengah jalan dipandang dapat menghilangkan pencapaian yang telah diperjuangkan sebelumnya. Ketiga, adanya tuntutan tanggung jawab kolektif dalam sistem organisasi yang mengandalkan kekompakan tim membuat anggota merasa berat untuk mengundurkan diri karena dapat berdampak pada kinerja unit secara keseluruhan. Kondisi bertahan di tengah kelelahan inilah yang secara konseptual relevan dengan *burnout*, yaitu bukan sekadar rasa lelah sesaat, melainkan akumulasi kelelahan kronis yang terjadi meski individu tetap menjalankan perannya (Maslach & Jackson, 1981).

Fenomena ini secara konseptual dijelaskan dua kerangka teori utama, pertama *burnout* dari Maslach dan Jackson (1981), yang menjelaskan *burnout* sebagai sindrom psikologis dengan tiga

dimensi utama yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Kedua teori regulasi emosi dari Gross (1998) yang menjelaskan proses individu memengaruhi emosi yang dialami melalui dua strategi utama, yaitu *cognitive reappraisal* dan *expressive suppression* (Gross & John, 2003). Kedua teori tersebut saling melengkapi dalam menjelaskan fenomena penelitian, di mana kemampuan regulasi emosi individu (Gross, 1998) diduga berperan dalam menentukan tingkat *burnout* yang dialami (Maslach & Jackson, 1981).

Dari hasil studi awal menunjukkan adanya indikasi *burnout* di kalangan anggota KPP UIN Bandung, baik dimensi fisik, emosional, maupun motivasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vanes Juwita & Monika, 2024) semakin memperkuat pemahaman mengenai regulasi emosi dalam munculnya *burnout*. Melalui desain penelitian kuantitatif korelasional pada 233 guru Sekolah luar biasa, penelitian tersebut ditemukan hubungan negatif yang signifikan antara regulasi emosi dan *burnout*, dengan koefisien korelasi $r = -0,402$ ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik individu menerapkan strategi regulasi emosi adaptif, terutama *cognitive reappraisal*, maka tingkat *burnout* yang dialami akan semakin menurun. Disisi lain, penggunaan strategi *expressive suppression* cenderung berkaitan dengan tingginya tingkat *burnout*, khususnya pada aspek *emotional exhaustion* dan *depersonalization*.

Selanjutnya, penelitian lain menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki peran penting dalam menjelaskan munculnya *burnout* pada tenaga kesehatan di Indonesia. Studi yang dilakukan Naufala Kharisma dkk. (2025) terhadap 53 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Purwokerto, menggunakan teknik total sampling mengungkapkan bahwa regulasi emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* dengan koefisien korelasi sebesar $-0,443$ ($p = 0,001$). Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa semakin baik kemampuan perawat dalam mengelola emosi, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Temuan ini menegaskan bahwa

regulasi emosi merupakan salah satu faktor protektif yang penting dalam menekan munculnya *burnout*, khususnya pada profesi dengan tuntutan emosional yang tinggi seperti tenaga kesehatan.

Namun, tidak seluruh penelitian melaporkan hasil yang konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri Elly, Kartika, dan Ayumi (2026) terhadap 230 tenaga kesehatan di Rumah Sakit "X" Jakarta Timur, menggunakan *uji chi-square*, menemukan bahwa regulasi emosi secara keseluruhan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja ($p = 0,700$). Akan tetapi, pada analisis per dimensi ditemukan terdapat hubungan yang signifikan regulasi emosi dengan dimensi depersonalisasi ($p = 0,010$), sedangkan pada dimensi kelelahan emosional dan penurunan pencapaian pribadi tidak ditemukan hubungan yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa pengaruh regulasi emosi terhadap *burnout* tidak selalu bersifat seragam, melainkan dapat bervariasi bergantung pada dimensi *burnout* yang diukur maupun karakteristik populasi penelitian.

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki peran penting dalam menjelaskan munculnya *burnout* pada populasi akademik. Studi yang dilakukan (Ferreira et al., 2025) terhadap 157 mahasiswa pendidikan guru menemukan strategi regulasi emosi tertentu memiliki keterkaitan dengan tingkat *burnout*. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa penggunaan strategi *cognitive reappraisal* berhubungan dengan tingkat *burnout* yang lebih rendah, sedangkan strategi *expressive suppression* justru meningkatkan risiko *burnout* terutama pada dimensi *emotional exhaustion* dan *cynicism*. Temuan ini menegaskan bahwa bukan hanya tingginya tuntutan akademik yang mempengaruhi *burnout*, tetapi juga kemampuan individu dalam mengelola respons emosional terhadap tekanan tersebut. Selain itu, Ferreira et al. (2025) menekankan bahwa penelitian mengenai regulasi emosi dan *burnout* masih banyak dilakukan pada

konteks akademik umum, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada populasi mahasiswa dengan karakteristik lingkungan yang berbeda dan tuntutan aktivitas yang lebih spesifik.

Secara umum, penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya keterkaitan antara regulasi dan *burnout* pada berbagai populasi. Namun, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan temuan yang belum konsisten. Beberapa penelitian menemukan adanya korelasi negatif yang signifikan antara regulasi emosi dan *burnout* (Vanes Juwita & Monika, 2024; Naufala Kharisma et al., 2025; Ferreira et al., 2025). Sementara penelitian lain menunjukkan hubungan yang tidak signifikan atau hanya signifikan pada dimensi *burnout* tertentu (Elly Safitri et al., 2026). Selain itu, penelitian-penelitian tersebut masih didominasi oleh konteks tenaga kesehatan, guru, dan mahasiswa dalam konteks akademik umum. Belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan regulasi emosi dan *burnout* di organisasi mahasiswa berbasis semi-militer terutama di Korps Protokol Pramuka UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penelitian ini untuk dilakukan. Apabila *burnout* pada anggota organisasi tidak teridentifikasi kondisi tersebut berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis anggota, menurunnya motivasi dalam berorganisasi, serta memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas protokol yang menjadi fungsi utama organisasi. Selain itu, pemahaman tentang faktor psikologis yang berperan terhadap *burnout* khususnya regulasi emosi, dapat menjadi dasar dalam penyusunan program pembinaan maupun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih adaptif pada organisasi kemahasiswaan berbasis semi-militer.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan regulasi emosi dan *burnout* pada anggota Korps Protokol Pramuka UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan konteks organisasi kemahasiswaan berbasis semi-militer yang memiliki karakteristik kedisiplinan tinggi, intensitas aktivitas yang

padat serta tuntutan kesiagaan yang berbeda dari populasi yang telah banyak di teliti sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menguji hubungan regulasi emosi dan *burnout* pada populasi mahasiswa dengan karakteristik tuntutan organisasi yang spesifik di tengah masih ditemukannya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan *burnout* pada anggota Korps Protokol Pramuka UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Rumusan masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara regulasi emosi dan *burnout* pada anggota Korps Protokol Pramuka UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
2. Seberapa kuat hubungan antara regulasi emosi dan *burnout* pada anggota Korps Protokol Pramuka UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

Tujuan penelitian

Berikut tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis hubungan antara regulasi emosi dan *burnout* pada anggota Korps Protokol Pramuka UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Mengidentifikasi besarnya kekuatan hubungan antara regulasi emosi dan *burnout* pada anggota Korps Protokol Pramuka UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Kegunaan penelitian

Kegunaan Teoretis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi, khususnya dalam memahami hubungan antara regulasi emosi dan *burnout* dalam konteks organisasi

kemahasiswaan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas penerapan konsep regulasi emosi sebagai faktor psikologis yang berkaitan dengan *burnout*, terutama pada lingkungan organisasi yang menerapkan sistem semi-militer yang memiliki tuntutan kedisiplinan dan tekanan aktivitas yang tinggi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang mengkaji dinamika psikologis dalam konteks organisasi non-formal.

Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat langsung bagi anggota Korps Protokol Pramuka UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Melalui temuan empiris mengenai hubungan antara regulasi emosi dan tingkat *burnout*, diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran anggota mengenai pentingnya pengelolaan emosi dalam menghadapi tekanan organisasi. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pihak organisasi dalam merancang sistem organisasi yang mendukung kesejahteraan psikologis anggota serta berkontribusi dalam upaya pencegahan *burnout*.

