

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya lainnya (Arianto, 2013). karyawan memiliki peranan dalam menjalankan setiap kegiatan operasional perusahaan. Dalam dunia kerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena perusahaan tidak dapat tumbuh dan berkembang tanpa tunjangan oleh kemampuan karyawan sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan (Hasibuan, 2009).

Rumah tahanan (RUTAN) mempunyai fungsi pelayanan dan perawatan terhadap tersangka dan terdakwa, melakukan pemeliharaan dan ketertiban rutan, melakukan pengelolaan rutan, melakukan urusan tata usaha rutan. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut diperlukan kesiapan, baik menyangkut fasilitas, personil, manajemen dan perangkat aturannya. Namun faktanya rutan masih dihadapkan dengan berbagai keterbatasan. Diantaranya adalah keterbatasan fasilitas ruangan tahanan. Di sisi lain jumlah narapidana dan tahanan terus bertambah sehingga rutan mengalami over kapasitas.

UUD Nomor 33 Tahun 2015 (Pasal 1) menyebutkan bahwa rutan yaitu tempat tersangka dan terdakwa ditahan selama proses penyidikan, penuntutan, pemeriksaan, di sidang pengadilan. Sistem perasyarakatan rangkaian kesatuan penegakan hukum pidana. Oleh karena itu, pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan dari pengembangan konsepsi umum mengenai sistem pidanaan. Artinya bahwa sistem

permasalahannya berkaitan erat dengan pelaksanaan pidana penjara yang dilatar belakangi oleh sistem pemidanaan sebagai penjatuhan pidana.

Selanjutnya terkait masalah hubungan antara pemidanaan dengan permasalahan harus dikembalikan pada konsep rasionalitas mekanisme upaya penanggulangan kejahatan. Fokus dari upaya penanggulangan kejahatan tidak hanya mencegah dan menanggulangi kejahatan tetapi juga dalam kebijakan sistem pemidanaan yang berorientasi permasalahan. Perkembangan rutan dewasa ini mengalami problematika dimana salah satu permasalahan dan terdapat sebagian Rutan di Indonesia yaitu masalah kepadatan narapidana. Kondisi rutan di Indonesia terjadi kepadatan dimana perbandingan jumlah penghuni rutan dan kapasitas rutan yang tidak sebanding jumlahnya.

Berdasarkan data dari laporan UPT tahun 2021 tentang jumlah tahanan dan napi, kapasitas dan over kapasitas dapat dilihat pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Data Laporan Jumlah Tahanan Dan Napi Tahun 2021**

No	Periode	Jumlah Tahanan	Kapasitas	%	Over Kapasitas	Jumlah Penjaga/shift
1	Januari	522	420	217	123	20
2	Februari	623	420	222	125	20
3	Maret	514	420	211	121	20
4	April	498	420	201	101	20
5	Mei	488	420	207	101	20
6	Juni	537	420	188	112	20
7	Juli	511	420	197	89	20
8	Agustus	478	420	164	90	20
9	September	393	420	201	101	20

Sumber : data Permasalahan UPT tahun 2021

Pada tabel di atas terkait Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi

bahwa jumlah tahanan disana melebihi kapasitas tempat yang disediakan. Kapasitas

dari jumlah tahanan yaitu 420 orang, sedangkan jumlah tahanan melebihi kapasitas. Oleh karena itu terjadinya over kapasitas yang lebih dari 100%. Rasio jumlah penjaga dengan jumlah tahanan juga tidak ideal. Dimana kondisi idealnya 1 penjaga diberikan tanggung jawab untuk mengawasi 22 orang tahanan.

Berdasarkan tabel diatas tersebut terlihat jelas bahwa kelebihan kapasitas dari jumlah tahanan di Rutan serta perbandingan rasio jumlah penjaga dan jumlah tahanan yang melebihi kondisi ideal. Disana terlihat bahwa adanya tekanan bagi penjaga seperti adanya beban kerja yang berlebih, tuntutan kerja yang melebihi tanggung jawab yang seharusnya.

Penejlasan diatas dapat diasumsikan bahwa terapat tekanan pekerjaan pada penjaga Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh yang akan menyebabkan tingkat kelelahan emosional yang semakin tinggi. Kelelahan emosional merupakan suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi (Rina & Zulkarnain, 2015). Analoginya adalah ketika karyawan mengalami kelelahan emosional mereka akan kekurangan energi dan karena itu menjadi enggan untuk mengeluarkan sumber daya bagi organisasi yang mereka anggap bertanggung jawab atas kelelahan mereka. Dengan demikian, mereka lebih cenderung untuk menahan upaya mereka terhadap kinerja mereka (Maslach dkk, 2001).

Selain itu kelelahan emosional ditandai oleh kurangnya tenaga (energi) dan menyerap sumber daya emosional secara berlebihan. Kelelahan emosional yang menimpa seorang berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerjanya. (Pines dan Aronson, dalam Dian. 2005).

Beban kerja merupakan salah faktor yang mempengaruhi kelelahan emosional, dimana beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari dan

dianggap sebagai beban. Adapun beban kerja disini dapat dibedakan pengertiannya menjadi dua, yaitu beban kerja yang berlebihan (*overload*) beban kerja yang dibawah rata-rata (*underload*) (Rivai, 2011). Beban kerja adalah lama dan beratnya serta banyaknya tugas dikantor yang meliputi, resiko kerja yaitu dampak yang dapat dialami oleh para karyawan khususnya saat bekerja.

Faktor lainnya yang menimbulkan kondisi kelelahan emosional adalah tuntutan pekerjaan atau (*job demand*). Dimana, tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi mengharuskan karyawan untuk bekerja keras dan mencurahkan pikiran serta emosi untuk memenuhi tuntutan yang diberikan (Fajar, dkk 2017). Selain itu Love, *et all.* (2007) menyebutkan *Job demands* sebagai tuntutan tugas yang dapat memicu dan menimbulkan kelelahan psikologis seseorang. Hal ini terjadi ketika seseorang bekerja dalam waktu kerja yang lama, terlalu banyaknya beban pekerjaan yang dirasakan dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dirasa sangat terbatas, dan timbulnya konflik dengan adanya tuntutan pekerjaan.

Pada dasarnya setiap karyawan/pekerja yang memiliki peran ganda harus bersiap menghadapi akan adanya kelelahan emosional, ketika mereka berusaha untuk memenuhi dan menyeimbangkan segala tuntutan pekerjaannya dengan peranan dalam keluarga. Salah satu penyebab dari kelelahan emosional itu adalah timbulnya konflik pekerjaan keluarga yang merupakan konflik antara pekerjaan-keluarga (konflik antar peran) merupakan bentuk yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dapat mengganggu tanggung-jawab terhadap keluarga (Umi, dkk. 2015). Dengan menjalani dua peran sekaligus secara bersamaan, akan membuat karyawan menjadi semakin merasakan konflik antara pekerjaan keluarga. Semakin besar konflik antara pekerjaan-keluarga yang dialami oleh pekerja, maka akan semakin meningkatkan kelelahan emosional yang dialami oleh pekerja (Ahmad, 2010).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait **“Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kelelahan Emosional di Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kelelahan emosional pada pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai penuh Kanwil Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh tuntutan kerja terhadap kelelahan emosional pada pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kelelahan emosional pada pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Emosional di Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh tuntutan kerja terhadap kelelahan emosional di Rutan Kelas II B Sungai Penuh Kanwil Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan pegawai terhadap kelelahan emosional di Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwi Jambi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

1. Manajemen Rutan Kelas II B Kota Sungai penuh Kanwil Jambi untuk dapat memproposionalkan dalam pengalokasian jumlah tahanan dengan kapasitas yang tersedia.
2. Manajemen Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi juga dapat mengetahui dan memperhatikan kondisi emosional penjaga Rutan sehingga penjaga Rutan dapat bekerja secara maksimal dan optimal.
3. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi yang dapat bermanfaat bagi peneliti dimasa mendatang.