

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial karena dalam proses kehidupannya bergantung pada orang lain yang memiliki sifat eksploratif dan potensial. Manusia disebut makhluk eksploratif karena manusia mempunyai kesempatan untuk mengeksplorasi kemampuannya sendiri dan mengembangkannya baik secara fisik maupun psikis. Manusia disebut juga makhluk potensial karena manusia mempunyai bakat yang mungkin berguna di masa yang akan datang.¹

Masa dewasa awal yang rentan pada umur 20-30 tahun pada umumnya ditandai dengan seseorang yang memiliki pekerjaan atau memiliki kedudukan dalam organisasi tertentu. Pada masa dewasa awal merupakan masa dengan banyaknya permasalahan. Permasalahan tersebut umumnya seperti masalah pekerjaan atau jabatan, masalah sahabat, serta masalah keuangan.²

Menurut Ahmad Rahman menyatakan bahwa budaya dalam organisasi sangat kompleks, sebab ada banyak ketidaksepahaman tentang konsep dalam organisasi tersebut. Tetapi kebanyakan dalam organisasi menerapkan pentingnya shared norma dan nilai nilai sebagai petunjuk partisipasi perilaku dalam organisasi.³ Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas komitmen antara anggota yang satu dengan anggota lainnya, dimana permasalahan bagi organisasi adalah apabila anggota atau karyawannya memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasinya, ketika komitmen komitmen yang nantinya menimbulkan timbulnya konflik peran.

¹ Lely Ika Maryati dan Vanda Rezanía, *Buku Psikologi Perkembangan : Sepanjang Kehidupan Manusia*, ed. oleh Wiwit Wahyu Wijiyanti (Sidoarjo: Umsida Press, 2018), hal. 103.

² Maryati dan Rezanía, hal. 104.

³ Jihan Sephiani Juhaena, Ervita Adelia Putri, dan Faridh Ajrur Rahman, "Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Role Playing Untuk Menanamkan Solidaritas Pada," *Jurnal Konseling Komprehensif: Kajian Teori dan Praktik Bimbingan dan Konseling Tersedia*, 9.2 (2022), 34–42 (hal. 23).

Peran adalah suatu posisi yang mempunyai harapan yang berkembang dari norma yang dibangun.⁴ Seorang santri seringkali memiliki peran ganda karena selain sebagai santri juga memiliki peran di dalam kepengurusan, di lingkungannya dan orang lain. Peran peran tersebut pada akhirnya akan menimbulkan konflik berupa tuntutan dan konflik harapan.

Di dalam organisasi setiap anggota pastinya ingin menjalani sebuah organisasi dengan penuh kebahagiaan tanpa adanya tekanan emosi atau *emotional exhaustion* yang sering terjadi dalam sebuah organisasi. *Emotional exhaustion* adalah suatu keadaan dimana individu merasa sangat lelah dan tidak berdaya dengan pekerjaan yang sedang dia alami atau di dalam sebuah organisasi sehingga mengakibatkan peran dalam individu terganggu.⁵

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tanwirul Khulub dan LukLuk Atul Hidayati mengenai *emotional exhaustion* terhadap komitmen organisasi, bahwa responden menyatakan setuju sebanyak 52,7%, sangat setuju sebanyak 21,3%, tidak setuju sebanyak 13,3%, tidak setuju sebanyak 10,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2,0%. Artinya responden merasa bosan, lelah, atau tidak puas karena beban kerja yang berlebihan, merasa lelah di akhir jam kerja, merasa frustasi dan terhambat dalam bekerja, merasa tidak nyaman bekerja dengan orang lain dan merasa tidak peduli dengan rekan kerja karena adanya peran ganda dalam pekerjaan sehingga banyak tanggung jawab yang harus dikerjakan.⁶

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dilakukan wawancara dengan empat pengurus di Pondok Pesantren Tahfidz Putri Al Ghurobaa' yang dilaksanakan pada tanggal 15 November 2023 menyatakan bahwa pada responden pertama

⁴ Theresia Olga, Vania Christianty, dan Lucia Trisni Widhianinganti, "Burnout ditinjau dari Employee Engagement pada Karyawan," *Jurnal Psikodimensia*, 15 (2016), hal. 355.

⁵ Theresia Kusriyani, Maria Magdalena, dan Patricia Dhiana Paramita, "Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang," *Journal of Manajemen*, 02.02 (2016).

⁶ Tanwirul Khulub dan LukLuk Atul Hidayati, "Peran Ganda dan Kelelahan Emosional terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan C.V Nika Indonesia," *Jurnal Maksipreneur*, II.1 (2012), hal. 11.

yang berinisial (RAD) Mengaku merasa frustasi Ketika banyak santri yang protes dengan peraturan yang telah dibuat. RAD mengaku merasa tidak berdaya dan merasa frustasi dengan jabatan keamanan yang dia jalankan karena banyaknya kasus pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh beberapa santri. Pada responden kedua yang bersinisial (ANA) mengaku merasa lelah dan frustasi dengan jabatan perlengkapan yang dia jalankan. ANA mengaku merasa sangat lelah karena seringnya santri melanggar peraturan hal kecil yang mengakibatkan rusaknya fasilitas pondok sehingga perlengkapan yang harus memperbaikinya. Pada responden ketiga yang berinisial (LS) mengaku merasa sangat lelah dengan tugas kebersihan yang diberikan kepadanya. LS mengaku merasa frustasi Ketika banyak santri yang tidak mengindahkan kebersihan pondok dan juga banyaknya santri yang sering tidak melaksanakan piket yang berakibat pondok menjadi tidak nyaman karena kurang bersih.⁷

Menurut Houkes terdapat empat penyebab terjadinya kondisi *emotional exhaustion* yaitu beban kerja, tekanan waktu, kurangnya dukungan sosial dan stress karena peran.⁸ Berdasarkan hasil observasi dan pernyataan dari pengurus yang telah dipaparkan artinya pengurus di PPTQ Al-Ghurobaa mengalami kondisi *emotional exhaustion* sesuai dengan ciri ciri yang telah disebutkan. Maka dari itu perlu adanya bimbingan terhadap pengurus agar dapat mengontrol emosi yang meningkat akibat kondisi *emotional exhaustion* yang terjadi.

Kondisi *emotional exhaustion* dapat dibantu melalui bimbingan kelompok dengan teknik *self-management*, karena teknik *self-management* merupakan salah satu model dalam *cognitive-behavior therapy* yang menyatakan bahwa setiap perilaku manusia itu merupakan hasil dari proses belajar (pengalaman) dalam merespon berbagai stimulus dari lingkungannya. *Self-management* adalah suatu strategi bagi individu untuk mengarahkan secara efektif perilakunya sendiri

⁷ Hasil Observasi wawancara pada tanggal 15 November 2023

⁸ Inge Houkes, Inge Houkes, et al., “Penentu khusus motivasi kerja intrinsik , kelelahan emosional dan niat berpindah : Sebuah studi longitudinal multisampel,” April, 2019, hal. 431.

untuk mengambil sebuah keputusan.⁹ Selain itu juga *self-management* yang tinggi perlu dimiliki oleh setiap individu terutama individu yang sedang menjalankan peran ganda karena seseorang yang memiliki *self-management* yang tinggi dapat menjalani kehidupan dengan nyaman.

Menurut Wibowo Bimbingan kelompok ditunjukkan untuk memberikan informasi seluas-luasnya kepada klien supaya mereka dapat membuat keputusan yang memadai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masa depan.¹⁰ Dengan demikian pemberian layanan ini diharapkan dapat membantu permasalahan *emotional exhaustion* yang terjadi pada pengurus di PPTQ Putri Al-Ghurobaa.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti perlu mengadakan penelitian terhadap permasalahan ini dengan judul **“PENGARUH BIMBINGAN KELOMPOK DENGAN TEKNIK *SELF-MANAGEMENT* TERHADAP KONDISI *EMOTIONAL EXHAUSTION* PADA PENGURUS DI PONDOK PESANTREN TAHFIDZ PUTRI AL-GHUROBAA’ TUMPANGKRASAK JATI KUDUS”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul dan pemaparan penulis pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan bimbingan kelompok dengan teknik *self-management* pada pengurus di Pondok Pesantren Tahfidz Putri Al Ghurobaa’ Tumpangkrasak Jati Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh dari bimbingan kelompok dengan teknik *self-managament* terhadap kondisi *emotional exhaustion* pada pengurus di Pondok Pesantren Tahfidz Putri Al Ghurobaa’ Tumpangkrasak Jati Kudus?

⁹ Gantina Kumalasari, Eka Wahyuni, dan Karsih, *Teori dan Teknik Konseling* (Jakarta Barat: PT Indeks, 2018), hal. 181.

¹⁰ Wibowo Mungin Edi, *Konseling Kelompok Perkembangan* (Semarang: Unnes Press, 2005), hal. 17.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan bimbingan kelompok dengan teknik *self-management* pada pengurus di Pondok Pesantren Tahfidz Putri Al Ghurobaa' Tumpangkrasak Jati Kudus
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari program bimbingan kelompok dengan teknik *self-management* terhadap kondisi *emotional exhaustion* pada pengurus di Pondok Pesantren Tahfidz Putri Al Ghurobaa' Tumpangkrasak Jati Kudus

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian sejenis berupa informasi, data, dan analisa penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai literatur dalam keilmuwan jurusan Bimbingan Konseling Islam IAIN Kudus

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sudah sejauh mana Teknik *self-managent* dapat mempengaruhi *emotional exhaustion* pada pengurus di Pondok Pesantren Tahfidz Putri Al Ghurobaa' Tumpangkrasak Jati Kudus

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai ciri ciri kondisi *emotional exhaustion* dan cara mengatasinya dengan menggunakan teknik *self-management*. Selain itu pembaca juga dapat mengetahui manfaat dari penerapan teknik *self-management* dalam kehidupan sehari-hari.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur yang bisa dijadikan pedoman, rujukan, referensi dan perbandingan bagi peneliti dalam melakukan penelitian yang serupa di masa yang akan datang,

terutama yang berkaitan dengan Bimbingan Kelompok dengan Teknik *Self-Management*.

E. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan menjelaskan dan memahami isu dari penelitian yang telah dilakukan maka dibuat sistematika penilitan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, teknik pengumpin data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan hasil penelitian dan pemabahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini terdapat simpulan dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN