

EFEKTIVITAS PELATIHAN MANAJEMEN TUGAS TERHADAP *BURN-OUT* KARYAWAN PEREMPUAN BERPERAN GANDA

Yulian Sri Lestari¹
Andi Muthia Sari Handayani¹
Jusmiati¹

¹Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama
Palu, Sulawesi Tengah, Indonesia

Keywords/Kata kunci

*Burnout, dual-role female
employees, task
management training.*

*Burnout, karyawan
perempuan berperan
ganda, pelatihan task
management.*

ABSTRACT/ABSTRAK:

Burnout remains a prevalent challenge among female employees managing both professional and caregiving roles. Addressing this issue, the present study examined the impact of task management training on reducing burnout symptoms. Using a one-group pretest–posttest design, nine participants attended four online training sessions of 90 minutes each, focusing on time management, task prioritization, and the use of digital tools. Burnout was measured using the adapted Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI-GS). Data were analyzed using the Wilcoxon signed-rank test, revealing a significant decrease in overall burnout ($p = .007$, $r = .79$), particularly in the personal accomplishment dimension. These findings suggest that structured task management training can enhance employees' sense of control and achievement. However, the small sample size and absence of a control group limit generalizability. The results highlight the potential of task management interventions as a supportive approach to mitigating burnout among women balancing multiple roles.

*Burnout masih menjadi tantangan umum bagi karyawan perempuan yang menjalankan peran profesional dan peran pengasuhan sekaligus. Untuk menjawab isu tersebut, penelitian ini menguji pengaruh pelatihan manajemen tugas terhadap penurunan gejala *burnout*. Penelitian menggunakan desain one-group pretest–posttest, dengan sembilan partisipan yang mengikuti empat sesi pelatihan daring berdurasi 90 menit, berfokus pada manajemen waktu, penetapan prioritas, dan penggunaan alat digital. Tingkat *burnout* diukur menggunakan adaptasi Maslach *Burnout Inventory*–General Survey (MBI-GS). Analisis data menggunakan uji Wilcoxon signed-rank menunjukkan penurunan signifikan pada tingkat *burnout* keseluruhan ($p = .007$, $r = .79$), khususnya pada dimensi pencapaian pribadi. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen tugas terstruktur dapat meningkatkan rasa kontrol dan pencapaian individu. Namun, ukuran sampel yang kecil dan ketiadaan kelompok kontrol membatasi generalisasi hasil. Hasil penelitian ini menyoroti potensi intervensi manajemen tugas sebagai pendekatan pendukung untuk mengurangi *burnout* pada perempuan yang menyeimbangkan berbagai peran.*

* Korespondensi mengenai isi artikel dapat dilakukan melalui: yuliansrilestari@uindatokarama.ac.id

Burnout pada karyawan perempuan yang berperan ganda, yaitu mereka yang memiliki tanggung jawab di tempat kerja serta di rumah tangga, semakin menjadi perhatian penting dalam dunia kerja, terutama di Indonesia. Menurut survei oleh Katadata Insight Center pada November 2023, sekitar 79.3% perempuan di Indonesia mengaku memiliki beban ganda, yang mencakup pekerjaan profesional dan peran domestik sebagai *Caregiving Roles* (Santika, 2023). Beban ini sering menimbulkan konflik peran, di mana tuntutan pekerjaan yang menuntut waktu dan energi saling berbenturan dengan kewajiban keluarga, sehingga dapat menyebabkan stres yang tinggi dan meningkatkan risiko *burnout* (Riana et al., 2019; Safitri & Agustin, 2023). Perempuan yang bekerja penuh waktu dan memiliki tanggung jawab rumah tangga lebih rentan mengalami *burnout* dibandingkan dengan laki-laki atau perempuan tanpa peran ganda (Chen & Meier, 2021; Koutsimani et al., 2019). Dalam konteks ini, *burnout* dapat menurunkan produktivitas kerja, kualitas hidup, dan kesejahteraan mental karyawan (Maslach, et al., 2001).

Burnout merupakan sindrom psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, yang muncul sebagai respons terhadap stres kerja kronis yang tidak terkelola secara efektif (Maslach, et al., 2001; Riyono & Rezki, 2022). Tiga dimensi utama *burnout*, yaitu: (a) kelelahan emosional: Perasaan lelah, letih, dan tidak bersemangat yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional merasa kehilangan energi untuk melakukan tugas sehari-hari; (b) depersonalisasi: Perasaan negatif atau sikap sinis terhadap pekerjaan dan individu lain yang terkait dengan pekerjaan. Ini dapat mengarah pada

pengurangan rasa empati terhadap kolega dan klien; dan (c) penurunan pencapaian pribadi: Merujuk pada perasaan tidak kompeten dalam pekerjaan dan penurunan rasa prestasi. Karyawan yang mengalami penurunan pencapaian pribadi sering merasa tidak berhasil atau tidak dihargai dalam pekerjaan mereka (Maslach, et al., 2001)

Selain itu, data terkait tingkat pengunduran diri (*resign*) pada perempuan yang berperan ganda di Indonesia menunjukkan adanya tren yang signifikan. Survei oleh Katadata (2023) menyebutkan bahwa perempuan yang memiliki peran ganda sering kali merasa terjebak dalam tekanan yang tidak dapat mereka atasi, yang berujung pada pengunduran diri. Sebagai contoh, sebuah laporan dari media nasional mengungkapkan bahwa 30% karyawan perempuan di Indonesia memilih keluar dari pekerjaan mereka karena 5 tekanan dari peran ganda yang mereka jalani (Santika, 2023). Konsekuensi negatif lainnya adalah penurunan kinerja, yang dapat memperburuk kondisi perusahaan, karena karyawan yang mengalami *burnout* tidak dapat memberikan kontribusi maksimal (Aminah et al., 2023; Tuğsal, 2020). Hal ini menyoroti perlunya intervensi yang dapat membantu mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan perempuan, terutama dalam mengelola peran ganda mereka.

Meskipun banyak penelitian telah mengidentifikasi faktor penyebab *burnout*, namun masih sedikit yang fokus pada solusi praktis seperti pelatihan *task management* untuk karyawan perempuan berperan ganda. Pelatihan ini dapat membantu individu dalam mengelola beban pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dengan lebih efektif. Program pelatihan *task management* yang baik dapat mengajarkan karyawan untuk menetapkan prioritas, mengelola

waktu, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat membantu mengurangi stres yang disebabkan adanya konflik peran dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka (Lahamid et al., 2023; Sonnentag, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan *task management* dalam mengurangi *burnout* pada karyawan perempuan yang memiliki peran ganda. Pelatihan semacam ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam mendukung kesejahteraan karyawan, serta kontribusi teoritis dalam mengembangkan pendekatan manajerial yang lebih holistik terhadap kesejahteraan karyawan perempuan.

Sebagian besar studi sebelumnya lebih berfokus pada pengukuran *burnout* tanpa memberikan solusi praktis yang bisa diterapkan untuk mengurangi dampaknya (Lupşa & Vîrgă, 2020; Mafishiraz, 2023). Hal ini menciptakan kesenjangan penelitian yang membutuhkan solusi berupa pelatihan manajerial yang efektif, khususnya untuk perempuan dengan peran ganda.

Program pelatihan *task management* berpotensi menjadi strategi intervensi psikologis yang membantu karyawan perempuan yang berperan ganda dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan peran domestik secara lebih adaptif. Pendekatan ini berfokus pada pengembangan keterampilan pengaturan tugas, prioritas, dan waktu yang efektif, sehingga individu dapat menurunkan tekanan psikologis akibat beban peran yang berlebihan dan meminimalkan risiko *burnout*. Sebagai contoh, perusahaan dapat menyertakan pelatihan ini dalam kebijakan kesejahteraan karyawan untuk membantu mengurangi tingkat pengunduran diri yang semakin tinggi, terutama di kalangan perempuan yang memiliki peran ganda. Dalam jangka panjang, intervensi ini dapat menghasilkan manfaat bagi perusahaan dalam bentuk karyawan yang lebih sehat, lebih produktif,

dan lebih berkomitmen untuk tetap bekerja (Patil, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung kesejahteraan perempuan dalam menghadapi tantangan peran ganda mereka.

Pelatihan manajemen tugas bertujuan untuk mengajarkan keterampilan yang membantu individu mengelola tugas dan waktu mereka secara lebih efektif (Patil, 2020; Wollesen et al., 2017). Manajemen tugas mencakup teknik-teknik seperti penetapan prioritas, delegasi tugas, dan penggunaan alat bantu seperti *to-do lists* atau aplikasi pengelola waktu (Hoover & Russ-Eft, 2005; Richardson et al., 2015). Aspek-aspek utama yang diajarkan dalam pelatihan *task management* (Franssila, 2021; Mühlemeyer & Clarke, 1997), yaitu: (1) penetapan prioritas: Teknik untuk mengidentifikasi tugas yang paling penting dan mendesak, serta mengatur urutan pengerjaannya agar lebih efisien; (2) pengelolaan waktu: Membantu individu dalam membuat jadwal kerja yang lebih terstruktur dan menghindari penundaan (*prokrastinasi*) yang dapat meningkatkan stres; (3) delegasi dan kolaborasi: Mengajarkan cara mendistribusikan tugas kepada orang lain atau meminta bantuan ketika beban kerja terlalu besar untuk ditangani sendiri; dan (4) penggunaan alat bantu digital: Menggunakan aplikasi manajemen waktu dan proyek untuk mempermudah perencanaan dan pelacakan tugas.

Dengan memahami dan mengaplikasikan keterampilan manajemen tugas, individu diharapkan dapat mengurangi stres dan meningkatkan efisiensi dalam menjalani peran ganda mereka. Pelatihan ini tidak hanya membantu dalam mengelola waktu, tetapi juga dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat mengurangi *burnout*.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain eksperimen *one-group pretest-posttest* untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan *task management* dalam mengurangi tingkat *burnout* pada karyawan perempuan yang berperan ganda. Desain ini dipilih karena seluruh partisipan yang memenuhi kriteria penelitian berasal dari satu instansi yang sama, dengan karakteristik pekerjaan dan tanggung jawab yang relatif serupa.

Pembentukan kelompok kontrol tidak dimungkinkan karena keterbatasan jumlah karyawan perempuan yang memenuhi kriteria, serta pertimbangan etis dan praktis di mana pihak organisasi memutuskan agar seluruh karyawan yang memenuhi kriteria diberikan kesempatan mengikuti pelatihan. Meskipun tidak terdapat kelompok kontrol, desain ini tetap memungkinkan peneliti untuk mengamati perubahan skor *burnout* sebelum dan sesudah intervensi, sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai potensi efektivitas pelatihan dalam konteks nyata di tempat kerja.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian berjumlah sembilan orang karyawan perempuan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pemilihan dilakukan berdasarkan kriteria tertentu, yaitu perempuan yang berstatus sebagai pegawai tetap dan aktif bekerja di Kantor X, berstatus menikah, memiliki anak, serta tinggal bersama suami dan anak. Kriteria tersebut ditetapkan untuk memastikan bahwa seluruh partisipan benar-benar menjalankan peran ganda sebagai pekerja profesional sekaligus ibu rumah tangga, sehingga relevan dengan konteks penelitian mengenai *burnout* pada karyawan perempuan berperan ganda.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan adaptasi kuesioner *burnout* yang dikembangkan (Maslach et al., 2001). Skala ini terdiri atas 15 aitem, yang mencakup 10 pernyataan *favorable* dan lima pernyataan *unfavorable*, dengan lima alternatif pilihan jawaban yang dirancang untuk menghindari kecenderungan respon ke arah ekstrem positif atau negatif. Uji coba instrumen dilakukan pada 30 orang karyawan yang memiliki karakteristik serupa dengan subjek penelitian utama. Hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar .81, yang mengindikasikan konsistensi internal yang tinggi. Sementara itu, hasil uji validitas item menunjukkan nilai korelasi bergerak antara .74 hingga .88, sehingga seluruh aitem dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Prosedur Intervensi

Penelitian ini menggunakan desain *one-group pretest-posttest* dengan melibatkan sembilan partisipan yang merupakan karyawan perempuan berperan ganda, yaitu sebagai profesional dan ibu rumah tangga. Seluruh partisipan mengikuti program pelatihan manajemen tugas yang dilaksanakan secara daring dalam empat sesi, masing-masing berdurasi 90 menit.

Sesi pertama, yaitu tahap pembuka dan pengenalan, berfokus pada pemberian pemahaman dasar mengenai konsep *burnout*, dampaknya terhadap karyawan perempuan yang memiliki peran ganda, serta pentingnya manajemen tugas dalam menjaga keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga. Pada akhir sesi ini, partisipan mengisi kuesioner *burnout* versi teradaptasi dari Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) sebagai prates untuk mengukur tingkat *burnout* sebelum pelatihan dimulai.

Sesi kedua merupakan tahap penyampaian materi manajemen tugas yang berfokus pada teknik pengelolaan waktu dan penetapan prioritas tugas menggunakan Eisenhower Matrix. Pada tahap ini, fasilitator juga memperkenalkan penggunaan alat bantu digital seperti Google Calendar dan aplikasi *to-do list* yang dapat membantu partisipan dalam merencanakan pekerjaan dan tanggung jawab domestik secara lebih terstruktur.

Sesi ketiga adalah tahap latihan dan diskusi, di mana partisipan mengisi lembar kerja perencanaan tugas serta mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi dalam mengelola waktu dan tanggung jawab ganda. Melalui sesi ini, partisipan dapat berbagi pengalaman, menemukan strategi yang efektif, dan saling memberikan dukungan dalam menerapkan keterampilan manajemen tugas.

Sesi keempat menjadi tahap penutup dan evaluasi. Pada bagian ini, fasilitator membantu partisipan melakukan refleksi atas pembelajaran yang telah diperoleh serta menyusun rencana penerapan teknik manajemen tugas dalam kehidupan sehari-hari. Setelah sesi berakhir, partisipan kembali mengisi kuesioner *burnout* sebagai pascates untuk mengukur perubahan tingkat *burnout*, serta melengkapi formulir umpan balik guna menilai pengalaman mereka selama mengikuti pelatihan.

Seluruh partisipan telah memberikan persetujuan tertulis (*informed consent*) sebelum mengikuti penelitian. Data hasil pretes dan pascates dianalisis menggunakan uji Wilcoxon *signed-rank* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi

26. Pemilihan uji ini didasarkan pada jumlah partisipan yang kurang dari 30 orang serta karakteristik data yang berskala ordinal dan tidak berdistribusi normal berdasarkan hasil uji Shapiro-Wilk ($p < .05$). Besarnya pengaruh pelatihan dihitung menggunakan rumus $r = Z/\sqrt{N}$, dan hasil analisis dianggap signifikan apabila nilai $p < .05$.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan *task management* dalam mengurangi *burnout* pada karyawan perempuan yang berperan ganda. Setelah pemberian pelatihan *task management*, data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji Wilcoxon untuk menguji perbedaan tingkat *burnout* sebelum dan setelah pelatihan. Berikut adalah hasil analisis berdasarkan data yang telah diproses.

Pada Tabel 1, menunjukkan hasil uji Wilcoxon pada variabel *burnout* menunjukkan bahwa seluruh peserta ($N = 9$) mengalami penurunan skor *burnout* setelah mengikuti pelatihan *task management*. Berdasarkan hasil pada Tabel 1, diperoleh *negative rank* sebanyak 9 dengan *mean rank* sebesar 5.00 dan *sum of rank* sebesar 45.00. Sementara itu, tidak terdapat *positive rank* maupun *ties*, yang berarti tidak ada peserta yang mengalami peningkatan atau skor tetap pada tingkat *burnout* setelah intervensi. Nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar .007 ($p < .05$) menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara skor *burnout* sebelum dan sesudah pelatihan.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Wilcoxon Variabel *Burn-Out*

Variabel		<i>N</i>	<i>M</i>	Sum of Rank	<i>p</i>	<i>R</i> ²	Keterangan
Burn-out	Negative Rank	9	5.00	45.00	.007	.806	Signifikan
	Positif Rank	0	0.00	0.00			
	Ties	0					

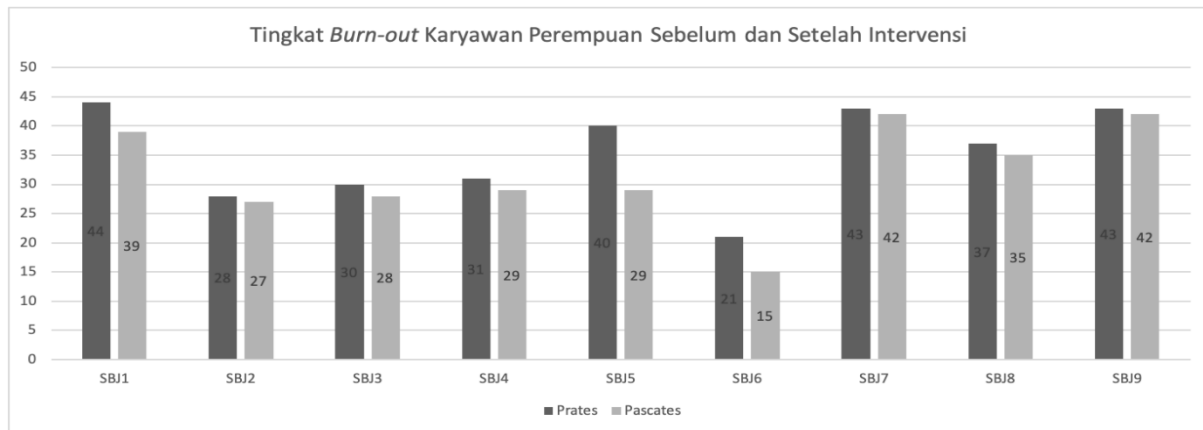
Arah perbedaan yang ditunjukkan oleh dominasi *negative rank* menandakan bahwa skor *burnout* menurun secara konsisten pada seluruh peserta setelah pelatihan diberikan. Hal ini memperkuat temuan bahwa pelatihan *task management* efektif dalam menurunkan tingkat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi personal yang dialami oleh karyawan perempuan berperan ganda. Selain itu, nilai R^2 sebesar .806 menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan *task management* terhadap penurunan tingkat *burnout* berada pada kategori sangat kuat. Dengan kata lain, sekitar 80.6% variasi penurunan *burnout* dapat dijelaskan oleh efek dari pelatihan yang diberikan, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar intervensi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan *task management* memiliki efektivitas tinggi dalam membantu karyawan perempuan dalam mengelola beban peran mereka secara lebih efisien, sehingga menurunkan risiko *burnout* secara signifikan.

Tabel 2 Analisis lanjutan terhadap setiap aspek *burnout* menunjukkan bahwa

tidak semua dimensi mengalami perubahan signifikan setelah pelatihan *task management*. Pada aspek kelelahan emosional, hasil uji Wilcoxon menunjukkan adanya *negative rank* sebanyak 3, *positive rank* sebanyak 3, dan *ties* sebanyak 3, dengan nilai signifikansi sebesar .750 ($p > .05$). Nilai ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara skor prates dan pascates pada aspek kelelahan emosional. Artinya, pelatihan *task management* belum memberikan pengaruh yang cukup kuat untuk menurunkan kelelahan emosional peserta secara keseluruhan. Nilai R^2 sebesar .521 menunjukkan kekuatan pengaruh pada kategori sedang, yang berarti sekitar 52.1% variasi perubahan kelelahan emosional dapat dijelaskan oleh pelatihan ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lain seperti beban kerja harian, dukungan sosial, atau kondisi psikologis individu. Selanjutnya, pada aspek depersonalisasi, diperoleh *negative rank* sebanyak 6 dan *positive rank* sebanyak 2 dengan satu *ties*, serta nilai signifikansi sebesar .285 ($p > .05$).

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Wilcoxon Setiap Aspek *Burnout*

Variabel		N	Mean Rank	Sum of Rank	p	R ²	Keterangan
Kelelahan Emosional	Neg Rank	3	4.00	12.00	.750	.521	Tidak Signifikan
	Positif Rank	3	3.00	9.00			
	Ties	3					
Kelelahan Depersonalisasi	Neg Rank	6	4.25	25.5	.285	.547	Tidak Signifikan
	Positif Rank	2	5.25	10.50			
	Ties	1					
Penurunan Pencapaian Pribadi	Neg Rank	7	5.00	35.00	.016	.806	Signifikan
	Positif Rank	1	1.00	0.00			
	Ties	1					



Gambar 1. Bagan Perbandingan Tingkat *Burnout* Subjek setelah intervensi

Hasil ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara skor sebelum dan sesudah pelatihan. Meskipun sebagian besar peserta mengalami penurunan skor (terlihat dari dominasi *negative rank*), namun perubahan tersebut belum cukup besar secara statistik. Nilai R^2 sebesar .547 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap penurunan depersonalisasi berada pada tingkat sedang. Sementara itu, pada aspek penurunan pencapaian pribadi, hasil menunjukkan *negative rank* sebanyak 7, *positive rank* sebanyak 1, dan *ties* sebanyak 1, dengan nilai signifikansi .016 ($p < .05$). Hasil ini menegaskan adanya perbedaan yang signifikan antara kondisi sebelum dan sesudah pelatihan. Nilai R^2 sebesar .806 menunjukkan bahwa efek pelatihan terhadap peningkatan pencapaian pribadi berada pada kategori sangat kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan *task management* secara efektif membantu peserta meningkatkan persepsi kompetensi dan pencapaian mereka dalam menyelesaikan tugas, baik di lingkungan kerja maupun rumah tangga. Dengan meningkatnya kemampuan dalam mengelola tugas dan waktu, peserta merasa lebih produktif dan mampu menyeimbangkan tanggung jawab profesional serta peran domestik, sehingga mengurangi perasaan gagal dan meningkatkan rasa pencapaian pribadi. Secara keseluruhan, hasil ini

menunjukkan bahwa meskipun pelatihan *task management* belum berpengaruh signifikan terhadap aspek kelelahan emosional dan depersonalisasi, pelatihan ini memiliki dampak yang kuat terhadap peningkatan pencapaian pribadi.

Temuan ini juga memperkuat kesimpulan bahwa pelatihan *task management* lebih efektif dalam membangun persepsi efikasi diri dan produktivitas karyawan perempuan berperan ganda dibandingkan dalam mengurangi kelelahan emosional dan sikap depersonalisasi. Gambar 1 di atas, secara umum, terlihat adanya penurunan skor *burnout* pada sebagian besar peserta setelah pelatihan. Subjek S01, S03, S04, S05, S06, S07, dan S09 menunjukkan penurunan skor *burnout* yang cukup konsisten dibandingkan dengan nilai *prates*-nya. Penurunan ini menunjukkan bahwa pelatihan *task management* mampu membantu peserta mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga secara lebih efektif, sehingga tingkat stres dan kelelahan kerja berkurang secara nyata.

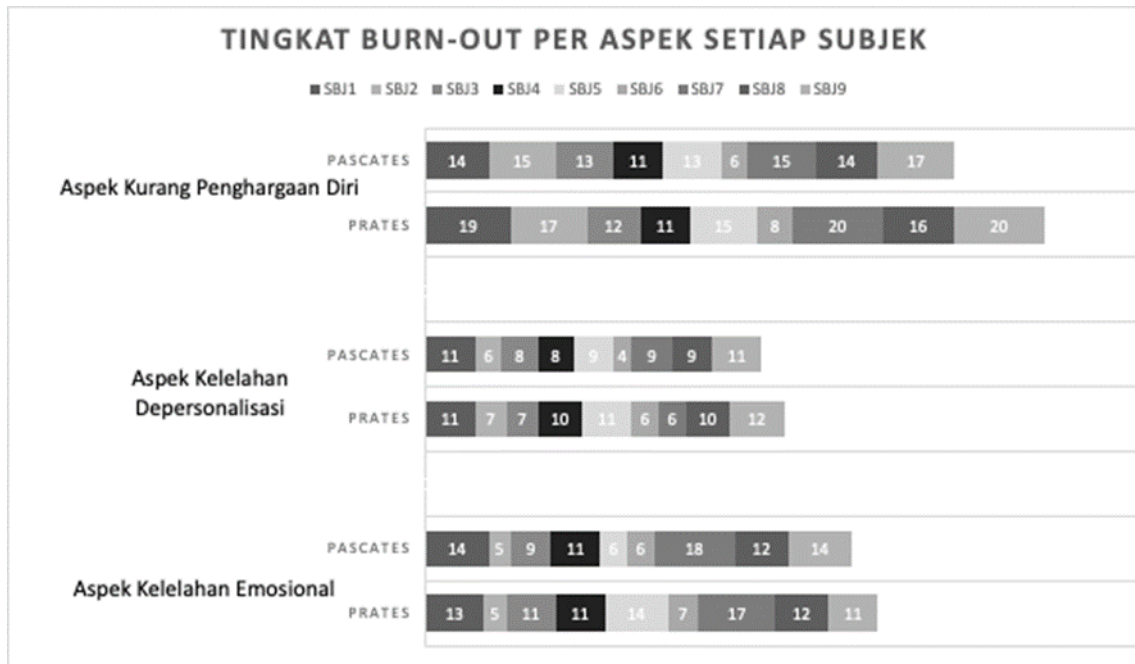
Meskipun demikian, beberapa peserta seperti S02 dan S08 menunjukkan perubahan skor yang relatif kecil atau mendekati stabil. Hal ini mengindikasikan adanya variasi individu dalam merespons pelatihan, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan adaptasi,

motivasi pribadi, dan tingkat dukungan sosial, maupun faktor eksternal seperti beban kerja yang berbeda di tempat kerja atau rumah tangga.

Secara keseluruhan, pola pada grafik memperlihatkan tren penurunan *burnout* pasca intervensi, yang sejalan dengan hasil uji Wilcoxon yang menunjukkan nilai signifikansi .007 ($p < .05$). Temuan ini memperkuat bukti bahwa pelatihan *task management* efektif dalam menurunkan tingkat *burnout* secara keseluruhan. Arah perubahan yang cenderung seragam ke bawah pada sebagian besar peserta menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berpengaruh secara statistik, tetapi juga memiliki dampak praktis terhadap kesejahteraan psikologis karyawan perempuan berperan ganda. Gambar 2 menunjukkan hasil analisis perbedaan skor *burnout* pada aspek kelelahan emosional sebelum dan sesudah pelatihan *task management*. Secara umum, pola grafik memperlihatkan perubahan skor yang bervariasi antar subjek. Beberapa peserta seperti S01, S05, S07, dan S09 mengalami penurunan skor kelelahan emosional yang cukup berarti setelah intervensi, sedangkan subjek lain seperti S02, S03, dan S08 menunjukkan perubahan yang relatif kecil atau cenderung stabil. Temuan ini sejalan dengan hasil uji Wilcoxon yang menunjukkan nilai signifikansi .750 ($p > .05$), menandakan bahwa pelatihan belum memberikan pengaruh yang signifikan pada aspek ini secara keseluruhan. Meskipun

demikian, kecenderungan penurunan pada beberapa individu menunjukkan bahwa pelatihan *task management* mulai berkontribusi terhadap pengurangan kelelahan emosional pada sebagian peserta, terutama mereka yang mampu mengimplementasikan strategi manajemen waktu dan prioritas tugas secara konsisten dalam rutinitas sehari-hari.

Gambar 2 memperlihatkan perbedaan skor *burnout* pada aspek depersonalisasi antara sebelum dan sesudah intervensi. Sebagian besar peserta, seperti S01, S04, S06, dan S07, menunjukkan penurunan skor, sementara beberapa lainnya (S02, S05, dan S09) memperlihatkan kecenderungan yang relatif stabil atau sedikit meningkat. Hasil ini menggambarkan bahwa efek pelatihan *task management* terhadap aspek depersonalisasi belum merata di seluruh peserta. Nilai signifikansi .285 ($p > 0.05$) dari uji Wilcoxon menguatkan bahwa secara statistik tidak terdapat perubahan signifikan pada aspek ini. Namun, penurunan skor pada lebih dari separuh peserta menunjukkan adanya indikasi positif bahwa pelatihan mulai membantu individu mengelola respons emosional dan hubungan interpersonal yang terkait dengan beban peran ganda. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa meskipun belum signifikan, pelatihan berpotensi menurunkan kecenderungan sikap sinis dan penarikan diri dari peran profesional.



Gambar 2. Grafik Perbandingan Tingkat Burnout Subjek setelah intervensi pada Setiap Aspek

Gambar 2 menggambarkan hasil analisis perbedaan skor pada aspek penurunan penghargaan diri. Terlihat hampir seluruh subjek mengalami penurunan skor *burnout* yang cukup jelas setelah pelatihan, terutama pada S01, S04, S06, S07, dan S08. Hasil ini mendukung temuan statistik yang menunjukkan nilai signifikansi .016 ($p < 0.05$) dan nilai R^2 sebesar .806, yang berarti pelatihan memberikan pengaruh signifikan dan kuat dalam meningkatkan persepsi pencapaian pribadi peserta. Penurunan skor pada aspek ini menunjukkan bahwa peserta merasa lebih mampu mengelola tanggung jawab kerja dan rumah tangga secara efektif, serta lebih percaya diri terhadap kemampuan menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, pelatihan *task management* terbukti berperan penting dalam meningkatkan efikasi diri dan rasa keberhasilan individu, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap penurunan tingkat *burnout* secara keseluruhan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan manajemen tugas berpengaruh signifikan terhadap penurunan *burnout*, khususnya pada aspek penurunan pencapaian pribadi. Hal ini menandakan bahwa intervensi berbasis manajemen tugas dapat meningkatkan persepsi individu terhadap efektivitas diri dan rasa kontrol terhadap pekerjaan. Berdasarkan teori Job Demands-Resources (JD-R), pencapaian pribadi merupakan salah satu bentuk sumber daya psikologis yang meningkat ketika individu memperoleh keterampilan baru untuk menghadapi tuntutan kerja (Fyana & Rozali, 2020; Jubair & Muttaleb, 2022).

Peningkatan kemampuan dalam mengatur prioritas dan waktu membuat partisipan merasa lebih mampu mengelola beban kerja, sehingga menurunkan perasaan gagal atau tidak berdaya dalam mencapai target kerja. Sejalan dengan itu, teori *conservation of resources* (COR) (Hobfoll et al., 2018) menjelaskan bahwa individu yang mampu mempertahankan atau menambah sumber daya pribadi

seperti keterampilan pengelolaan waktu akan mengalami tingkat stres dan *burnout* yang lebih rendah (Verma & Singh, 2024). Dengan demikian, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pelatihan manajemen tugas berperan penting dalam memperkuat sumber daya psikologis melalui peningkatan rasa kompetensi dan kontrol diri terhadap pekerjaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai studi terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan manajemen tugas yang efektif dapat membantu individu meningkatkan produktivitas, meredakan stres, dan mengurangi perasaan kelelahan akibat akumulasi beban kerja (Amalia & Muliasari, 2024; Sonnentag, 2018). Pelatihan ini memungkinkan peserta untuk memperoleh strategi konkret dalam mengatur prioritas dan waktu guna meminimalkan tekanan peran ganda. Namun, penurunan yang tidak signifikan pada aspek kelelahan emosional dan depersonalisasi mengindikasikan bahwa *burnout* juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan organisasi, dinamika pekerjaan, dan kondisi psikologis individu (Moulton et al., 2024).

Model COR yang dikembangkan oleh Hobfoll et al. (2018) relevan untuk menjelaskan hasil ini karena menekankan pentingnya pelestarian dan pemulihan sumber daya individu dalam menghadapi stres kerja (Ko, 2024; Verma & Singh, 2024). Dalam konteks penelitian ini, pelatihan *task management* membantu memperkuat sumber daya pribadi berupa keterampilan pengelolaan waktu dan kontrol diri, sehingga mengurangi persepsi kehilangan sumber daya psikologis. Namun, untuk mengatasi kelelahan emosional dan depersonalisasi secara menyeluruh, diperlukan dukungan sosial dan kebijakan organisasi yang lebih kuat agar karyawan perempuan berperan ganda dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan

keluarga (Barboza-Wilkes et al., 2023; Kusuma & Afdal, 2020)

Dua aspek *burnout* lainnya, yakni kelelahan emosional dan depersonalisasi, tidak menunjukkan perubahan signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor sosial dan struktural turut berperan penting, seperti budaya kerja, ekspektasi peran ganda, dan hubungan interpersonal di tempat kerja (Agyapong et al., 2022; Maslach et al., 2001; Ramírez-Elvira et al., 2021). Dalam konteks perempuan berperan ganda, kelelahan emosional sering kali dipicu oleh tekanan sosial dan tuntutan domestik yang berlapis, sedangkan depersonalisasi merupakan bentuk coping terhadap stres kronis akibat kurangnya dukungan sosial (Aniței et al., 2015; Bulgakov, 2023). Oleh karena itu, meskipun pelatihan manajemen tugas berkontribusi positif terhadap peningkatan pencapaian pribadi, penanganan *burnout* secara komprehensif perlu melibatkan pendekatan psikososial yang lebih luas.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian di berbagai konteks. Studi terhadap perawat komunitas di Ghana menunjukkan bahwa pelatihan *task-shifting* meningkatkan kompetensi dan praktik kerja secara signifikan (Gyamfi et al., 2017). Penelitian di sektor publik Malaysia menemukan bahwa dukungan manajerial terhadap program pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi belajar dan motivasi kerja (Mohamad et al., 2020). Sementara itu, pelatihan kepemimpinan di bidang kesehatan mental di Afrika menunjukkan peningkatan efektivitas kerja tenaga profesional di lingkungan dengan sumber daya terbatas (Rwafa-Madzvumutse et al., 2020). Keseluruhan hasil ini memperkuat bukti bahwa pelatihan berbasis penguatan kapasitas individu, termasuk manajemen tugas, mampu meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan psikologis meskipun

dampaknya lebih kuat pada aspek kognitif dan perilaku daripada emosional.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah partisipan yang kecil ($N = 9$) dan durasi pelatihan yang relatif singkat, yang membatasi generalisasi hasil. Variabel eksternal seperti dukungan sosial, beban kerja rumah tangga, dan budaya organisasi juga belum sepenuhnya dikontrol, sehingga dapat memengaruhi tingkat *burnout*. Penelitian berikutnya disarankan untuk melibatkan jumlah partisipan yang lebih besar, memperpanjang durasi intervensi, dan mengintegrasikan pendekatan tambahan seperti *mindfulness* atau dukungan sosial di tempat kerja untuk menghasilkan dampak yang lebih luas.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pelatihan manajemen tugas dapat dijadikan strategi awal untuk meningkatkan pencapaian pribadi dan menurunkan persepsi *burnout* pada karyawan perempuan berperan ganda. Namun, efektivitasnya akan lebih optimal apabila diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, kebijakan kerja-fleksibel, serta program penguatan kesejahteraan emosional. Dari sisi teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konsep JD-R dan COR dengan menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya pribadi melalui keterampilan manajemen tugas berperan sebagai pelindung terhadap *burnout*, terutama pada dimensi pencapaian pribadi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *manajemen tugas* menunjukkan efektivitas terbatas

dalam mengurangi *burnout* pada karyawan perempuan berperan ganda. Efek positif terutama terlihat pada dimensi penurunan pencapaian pribadi, yang mencerminkan peningkatan persepsi kontrol dan efikasi diri dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja. Namun, tidak ditemukan perubahan yang signifikan pada dimensi kelelahan emosional dan depersonalisasi, yang menunjukkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh faktor psikososial yang lebih kompleks dan tidak dapat sepenuhnya diatasi melalui pelatihan manajemen tugas semata.

Saran

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa organisasi sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan manajerial individu melalui pelatihan, tetapi juga mengintegrasikan intervensi yang memperkuat dukungan sosial dan kesejahteraan emosional di lingkungan kerja. Bentuk dukungan sosial yang dapat dikembangkan meliputi program mentoring, konseling individual, kelompok *peer support*, atau forum reflektif yang mendorong kolaborasi dan empati antarkaryawan. Selain itu, kebijakan kesejahteraan yang lebih komprehensif seperti pengaturan waktu kerja fleksibel, program *mindfulness*, dan kebijakan keseimbangan kerja-keluarga dapat membantu mengurangi kelelahan emosional serta depersonalisasi secara lebih efektif. Pendekatan integratif semacam ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja organisasi yang lebih sehat, suportif, dan berkelanjutan bagi karyawan perempuan berperan ganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10706. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Amalia, S., & Muliasari, A. (2024). "How is parental burnout in working moms?" Studies based on social support and parenting self-efficacy." *KnE Social Sciences*, 10(25), 515–525. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i5.15198>
- Aminah, S., Hidayah, N., Hanurawan, F., Indreswari, H., & Rangka, I. B. (2023). Career adaptability to prevent unexpected careers and burnout for woman employees in the remote work era. *Journal of Public Health*, 45(4), e795–e796. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdad080>
- Aniței, M., Chraif, M., & Ioniță, E. (2015). Gender differences in workload and self-perceived burnout in a multinational company from Bucharest. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187, 733–737. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.155>
- Barboza-Wilkes, C. J., Le, T. V., & Resh, W. G. (2023). Deconstructing burnout at the intersections of race, gender, and generation in local government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(1), 186–201. <https://doi.org/10.1093/jopart/muac018>
- Bulgakov, I. (2023). The relationship between burnout and marital satisfaction. *Organizational Psychology*, 13(1), 145–160. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-1-145-160>
- Chen, C., & Meier, S. T. (2021). Burnout and depression in nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 124, 104099. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104099>
- Franssila, H. (2021). Mitigating workday fragmentation in knowledge work – task management skill training intervention. *European Conference on Cognitive Ergonomics 2021*, 1–4. <https://doi.org/10.1145/3452853.3452891>
- Fyana, L., & Rozali, Y. A. (2020). Perbedaan burnout ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan Bank ABC. *JCA of Psychology*, 1(2), 147–152.
- Gyamfi, J., Plange-Rhule, J., Iwelunmor, J., Lee, D., Blackstone, S. R., Mitchell, A., Ntim, M., Apusiga, K., Tayo, B., Yeboah-Awudzi, K., Cooper, R., & Ogedegbe, G. (2017). Training nurses in task-shifting strategies for the management and control of hypertension in Ghana: A mixed-methods study. *BMC Health Services Research*, 17(1), 104. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2026-5>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hoover, A. L., & Russ-Eft, D. F. (2005). Effect of concurrent task management training on single pilot task prioritization performance. *International Journal of Applied Aviation Studies*, 5(2), 233–251.

- Jubair, M. K., & Muttaleb, W. M. (2022). Psychological burnout among neophyte nurses at emergency units. *International Journal of Health Sciences*, 11775–11781. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS3.8842>
- Ko, M. C. (2024). The structural relationship of family-friendly policies, work-life balance, and employee' subjective wellbeing: Focusing on the categorization of family-friendly policies based on the job demands-resources (JD-R) model. *Review of Public Personnel Administration*, 44(2), 377–409. <https://doi.org/10.1177/0734371X221136431>
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10(284). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- Kusuma, T., & Afdal, A. (2020). Difference in burnout conditions for male and female employees of Bank Perkreditank Rakyat (BPR). *Jurnal Neo Konseling*, 2(2), 1–7. <https://doi.org/10.24036/00263kons2020>
- Lahamid, Q., Kurniawati, D., & Nofita, U. (2023). Work life balance, burnout, and job characteristics of women employees on job satisfaction. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 22(1), 1–16. <https://doi.org/10.24014/marwah.v22i1.20570>
- Lupşa, D., & Vîrgă, D. (2020). Psychological capital, health, and performance: The mediating role of burnout. *Psihologia Resurselor Umane*, 18(1), 7–22. <https://doi.org/10.24837/pru.v18i1.458>
- Mafishiraz, M. (2023). Job burnout in women and the need to use psychological services and counselling in workplaces. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 36(5), 44–54. <https://doi.org/10.9734/jesbs/2023/v36i51223>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mohamad, N. I., Ismail, A., & Nor, A. M. (2020). The relationship between management support in training programs and motivation to learn as mediator. *Logforum*, 16(3), 431–446. <https://doi.org/10.17270/J.LOG.2020.458>
- Moulton, N. H., Che Khalid, C. N. N. B., & Zaini, S. N. A. B. (2024). The gap between stay-at-home moms and working moms towards burnout. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(3), 244–257. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i3/19227>
- Mühlemeyer, P., & Clarke, M. (1997). The competitive factor: Training and development as a strategic management task. *Journal of Workplace Learning*, 9(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/13665629710160395>
- Patil, S. J. (2020). Task sharing chronic disease self-management training with lay health coaches to reduce health disparities. *The Annals of Family Medicine*, 18(1), 2–3. <https://doi.org/10.1370/afm.2513>

- Ramírez-Elvira, S., Romero-Béjar, J. L., Suleiman-Martos, N., Gómez-Urquiza, J. L., Monsalve-Reyes, C., Cañadas-De la Fuente, G. A., & Albendín-García, L. (2021). Prevalence, risk factors and burnout levels in intensive care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11432. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111432>
- Riana, I. G., Wiagustini, N. L. P., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2019). Managing work family conflict and work stress through job satisfaction and Its impact on employee performance. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Teknik Industri*, 20(2), 127–134. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>
- Richardson, J., DePaul, V., Officer, A., Wilkins, S., Letts, L., Bosch, J., & Wishart, L. (2015). Development and evaluation of self-management and task-oriented approach to rehabilitation training (START) in the home: Case report. *Physical Therapy*, 95(6), 934–943. <https://doi.org/10.2522/ptj.20130617>
- Riyono, B., & Rezki, G. (2022). Burnout among working mothers: The role of work-life balance and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(2), 109–121. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.31>
- Rwafa-Madzvamutse, C., Kidia, K., Gureje, O., Mangezi, W., & Jack, H. E. (2020). Leadership and management training for African psychiatrists in the era of task-sharing. *The Lancet Psychiatry*, 7(11), 927–929. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(19\)30529-2](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(19)30529-2)
- Safitri, R. A., & Agustin, A. (2023). Analisis konflik peran ganda dan tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 4(1), 19–29. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v4i1.98>
- Santika, E. F. (2023). *Tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki dan perempuan di negara ASEAN, berapa capaian Indonesia?* Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/ketengakerjaan/statistik/c049cfe988da4d7/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-laki-laki-dan-perempuan-di-negara-asean-berapa-capaian-indonesia>
- Sonnentag, S. (2018). *Job-stress recovery: Core findings, future research topics, and remaining challenges*.
- Tuğsal, T. (2020). The mediator role of social support amid work-life balance and burnout of employees' in the context of coronavirus pandemic precautions and social isolation. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 6–18. <https://doi.org/10.18221/bujss.718383>
- Verma, S., & Singh, V. (2024). Investigating the mediating role of willingness to use enterprise bots on white-collar teleworker productivity: An extended job demands-resources (JD-R) perspective. *Behaviour & Information Technology*, 43(15), 3616–3632. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2023.2285945>
- Wollesen, B., Mattes, K., Schulz, S., Bischoff, L. L., Seydell, L., Bell, J. W., & von Duvillard, S. P. (2017). Effects of dual-task management and resistance training on gait performance in older individuals: A randomized controlled trial. *Frontiers in Aging Neuroscience*, 9, 415. <https://doi.org/10.3389/fnagi.2017.00415>