

PERAN MANAGER SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENGHINDARI BURNOUT DEMI KESEHATAN MENTAL DIDUNIA KERJA YANG TERKHUSUS UNTUK MAHASISWA

Irene Putri ¹, Mauli Melda Manihuruk²
Sekolah Tinggi Manajemen Pariwisata dan Logistik Lentera Mondial^{1,2},

irededjauri@gmail.com¹, melda.manihuruk@gmail.com²,

ABSTRAK

Burnout merupakan masalah serius yang semakin sering dialami oleh mahasiswa, terutama mereka yang bekerja sambil kuliah. Kombinasi antara tuntutan akademik yang tinggi, tekanan pekerjaan, serta kesulitan menjaga keseimbangan antara kuliah, pekerjaan, dan kehidupan pribadi sering kali menimbulkan stress berkepanjangan. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi belajar, menghambat prestasi akademik, hingga berdampak negatif terhadap Kesehatan mental mahasiswa. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial, konflik peran ganda, dan kemampuan menjaga work-life balance memiliki pengaruh besar terhadap tingkat burnout. Mahasiswa yang tidak mampu mengelola waktu dan tekanan secara efektif lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan penurunan produktivitas. Meskipun demikian, masih terdapat keterbatasan penelitian yang membahas secara mendalam bagaimana peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat berkontribusi dalam mengurangi risiko burnout, khususnya pada mahasiswa pekerja. Padahal, penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM seperti pengaturan beban kerja, pelatihan manajemen stress, serta pemberian dukungan psikologis dapat membantu menciptakan lingkungan belajar dan kerja yang lebih seimbang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam mencegah burnout serta meningkatkan Kesehatan mental mahasiswa yang bekerja sambil kuliah, serta mengidentifikasi faktor-faktor penyebab burnout. Penelitian ini menggunakan metoda kuantitatif dengan pendekatan survey melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa pekerja untuk memperoleh data yang terukur dan objektif

Kata Kunci: Burn out, Kesehatan Mental, Peran Manajer SDM

ABSTRACT

Burnout is a serious issue increasingly experienced by university students, particularly those who work while studying. The combination of high academic demands, work-related pressures, and the difficulty of balancing studies, employment, and personal life often leads to prolonged stress. This condition can diminish learning motivation, hinder academic performance, and negatively impact students' mental health. Various studies indicate that factors such as social support, dual-role conflict, and the ability to maintain work-life balance significantly influence burnout levels. Students unable to effectively manage their time and pressure are more susceptible to emotional exhaustion and reduced productivity. However, there is limited research deeply exploring how human resource management (HRM) practices can contribute to mitigating burnout risks, especially among working students. Yet, implementing HRM principles- such as workload management, stress management training, and the provision of psychological support – could help foster a more balanced learning and working environment. Therefore, this study aims to examine and analyze the role of HRM in preventing burnout and improving the mental health of working students, as well as to identify the factors that cause burnout. The study employs a quantitative method using a survey approach, distributing questionnaires to working students to gather measurable and objective data.

Keywords: *Burnout, Mental Health, Role of HR Managers*

PENDAHULUAN

Burnout merupakan masalah serius yang semakin sering dialami oleh mahasiswa, khususnya mereka yang bekerja sambil menempuh Pendidikan. Kombinasi antara tuntutan akademik yang tinggi, tekanan pekerjaan, serta kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi, kuliah dan pekerjaan menjadikan mahasiswa pekerja lebih rentan mengalami stres berkepanjangan. Kondisi tersebut, apabila tidak ditangani dengan baik, dapat berakibat pada penurunan motivasi belajar, penurunan prestasi akademik, hingga munculnya gangguan Kesehatan mental yang lebih serius. Fenomena ini menjadi perhatian penting dalam konteks kesejahteraan mahasiswa sekaligus efektivitas system Pendidikan tinggi di era modern yang menuntut fleksibilitas dan daya tahan tinggi dari individu

Beberapa penelitian terdahulu telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap tingkat burnout pada mahasiswa, seperti dukungan sosial, konflik, peran ganda (role conflict), serta kemampuan individu dalam menjaga work life balance. Dukungan sosial dari teman, keluarga, maupun rekan kerja terbukti dapat menjadi penyangga stress, sementara konflik peran ganda sering kali menjadi pemicu utama kelelahan emosional. Namun, Sebagian besar penelitian yang ada masih berfokus pada faktor internal individu dan belum banyak menelaah secara mendalam bagaimana peran organisasi dan manajemen SDM dapat berkontribusi dalam mengurangi tingkat burnout tersebut. Manajer SDM memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, termasuk mahasiswa yang bekerja paruh waktu atau penuh waktu sambil menempuh Pendidikan. Dengan memahami kondisi unik mahasiswa pekerja, manajer SDM dapat merancang kebijakan dan strategi pencegahan burnout yang lebih efektif, seperti pengaturan jadwal kerja fleksibel, program konseling atau pelatihan manajemen stres.

Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana strategi dan kebijakan yang diterapkan oleh manajer SDM dapat membantu mahasiswa pekerja mengurangi risiko burnout. Selain itu, penelitian juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai kesejahteraan kerja dan Kesehatan mental dalam konteks Pendidikan tinggi serta menjadi acuan bagi penelitian lanjutan di masa mendatang. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan kemajuan dan memahami burnout di kalangan mahasiswa. Penelitian oleh Schaufeli dan Maslach (2017), misalnya menyoroti bahwa burnout merupakan hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu. Pencapaian dari karya-karya terdahulu memberikan pemahaman dasar mengenai mekanisme burnout. Melalui hasil penelitian ini, dapat ditemukan pendekatan baru yang tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga memperhatikan Kesehatan mental, kesejahteraan emosional, serta keseimbangan hidup mahasiswa pekerja secara menyeluruh. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan sebagai Langkah awal dalam membangun kesadaran akan peran strategis manajemen SDM dalam mendukung mahasiswa pekerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi Lembaga pendidikan, organisasi, maupun pihak HR Manager dalam merancang kebijakan dan strategi pencegahan burnout yang efektif demi menjaga Kesehatan mental, motivasi belajar, serta produktivitas kerja mahasiswa di masa kini dan masa depan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian ini berfokus untuk menguji pengaruh peran manajer sumber daya manusia terhadap tingkat burnout pada mahasiswa yang bekerja sambil kuliah. Data dikumpulkan

melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert, yang memuat pernyataan mengenai variable X (peran manajer SDM) dan variable Y (burnout) H1 : Terdapat pengaruh negatif antara peran manajer SDM dan tingkat burnout pada mahasiswa yang bekerja. H2 : Dukungan sosial dari manjaer SDM memediasi hubungan antara peran manajer SDM dan tingkat burnout. Indikator peran manajer SDM meliputi dukungan, komunikasi, pengaturan beban kerja, dan kebijakan terkait Kesehatan mental, sedangkan indikator burnout diukur melalui dimensi kelelahan emosional, dipersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi Data yang diperoleh akan dianalisis secara statistik menggunakan uji regresi sederhana, didahului dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil analisis digunakan untuk menguji hipotesis, sehingga dapat diketahui apakah peran manajer SDM berpengaruh signifikan terhadap tingkat burnout mahasiswa pekerja.

Salah satu alasan utama penggunaan metode ini adalah kemudahan dalam pengumpulan data. Mahasiswa yang bekerja sering kali memiliki jadwal yang padat, sehingga sulit untuk meluangkan waktu mengikuti wawancara langsung. Dengan formulir goggle form, responden dapat mengisi kuesioner sesuai waktu luang mereka tanpa harus hadir di lokasi tertentu. Hal ini membuat proses penumpulan data menjadi lebih fleksibel dan tidak membebani partisipan. Dari sisi efisiensi waktu dan biaya, penggunaan formulir sebagai instrument penelitian memberikan banyak keuntungan. Kelebihan lain dari metode ini adalah kemudahan dalam pengolahan dan analisis data. Jawaban responden yang terkumpul dari formular dapat langsung dikategorikan dan diolah menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Proses ini mempermudah peneliti dalam melakukan penghitungan skor, tabulasi dan intepretasi hasil secara objektif. Dari aspek validitas dan kejujuran jawaban, metode formulir juga memiliki keunggulan tersendiri. Responden biasanya merasa lebih nyaman mengisi pertanyaan secara mandiri dibandingkan harus menjawab secara langsung kepada peneliti, memungkinkan cakupan responden yang lebih luas, responden terbukti efisien, ekonomis, fleksibel dan mudah diolah, sehingga sangat sesuai untuk penelitian mengenai peran manajer SDM terhadap burnout pada mahasiswa yang sambil bekerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang valid dan luas tanpa harus mengorbankan waktu, biaya, ataupun kenyamanan responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik responden serta tanggapan mereka terhadap perilaku atasan dan gejala burnout yang kemungkinan mereka alami akibat tekanan pekerjaan ataupun tekanan perkuliahan. Menjadi perhatian penting dalam konteks kesejahteraan mahasiswa sekaligus efektivitas system Pendidikan tinggi di era modern yang menuntut fleksibilitas dan daya tahan tinggi dari individu. Masalah utama yang diteliti dalam penelitian ini adalah tingkat burnout pada mahasiswa yang bekerja sambil kuliah serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya peran manajer sumber daya manusia (SDM) dalam membantu risiko burnout tersebut. Oleh karena itu, penting untuk memahami mekanisme dan strategi yang dapat digunakan oleh pihak manajemen, terutama HR manager di tempat kerja, untuk mendukung mahasiwa pekerja dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan akademik. Menyoroti bahwa burnout merupakan hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu. Pencapaian dari karya-karya terdahulu memberikan pembahasan dasar mmengenai mekanisme burnout. Melalui hasil penellitian ini, dapat ditemukan pendekatan baru yang tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga memperhatikan Kesehatan mental, kesejahteraan emosional, serta keseimbangan hidup mahasiswa pekerja secara menyeluruh

Berdasarkan data Demografi yang terkumpul dari tiga puluh dua hingga tiga puluh tiga responden, berikut diagram dominasi responden :



Diagram usia responden dan jenis kelamin responden



Diagram Pendidikan terakhir responden dan lama bekerja responden

Didapatkan bahwa subjek penelitian didominasi oleh responden perempuan sebesar 56,3% dan Sebagian besar berada pada kelompok usia muda dengan usia 20 dan 21-25 tahun menjadi kelompok yang paling banyak merespons, masing-masing sebesar 15,2 %. Mayoritas responden memiliki latar belakang Pendidikan S1 dan sebesar 46,9% atau sedang menempuh jenjang SMA/SMK sebesar 40,6 %. Keragaman ini memberikan gambaran bahwa penelitian mencakup individu dari berbagai tingkat pengalaman kerja, yang terbukti dari variasi lama bekerja yang paling sering direspons yaitu 5 tahun (97%). Data diatas juga dapat disimpulkan bahwa mahasiswa sambil bekerja merupakan salah satu tingkat tertinggi dari piramida umur produktif. Fenomena burnout mahasiswa bila dilihat melalui kacamata filsuf Albert Camus dengan teorinya tentang absurditas. Menurut Camus, hidup itu absurd, karena manusia selalu haus akan makna, tetapi dunia diam dan tidak memberi jawaban, Ketegangan antara pencarian makna dan ketiadaan jawaban itulah yang disebut absurditas (Polii, 2023). Menurut Maslach & Jackson (1981) Burnout adalah sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang terjadi pada individu yang bekerja dengan orang lain, artinya seseorang merasa lelah secara emosional, mulai bersikap sinis, dan merasa kurang berprestasi. Freudenberg (1974) mengidentifikasi burnout sebagai kegagalan atau kelelahan akibat tuntutan energi, kekuatan, atau sumber daya yang berlebihan artinya burnout muncul ketika seseorang terus memaksakan diri hingga melewati batas kemampuan fisik dan mentalnya.

Masalah utama yang diteliti dalam penelitian ini adalah tingkat burnout pada mahasiswa yang bekerja sambil kuliah serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya peran manajer sumber daya manusia (SDM) dalam membantu mengurangi risiko burnout tersebut. Burnout bukan hanya berdampak pada kinerja akademik mahasiswa, tetapi juga pada performa kerja dan Kesehatan psikologis mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami mekanisme dan strategi yang dapat digunakan oleh pihak manajemen terutama HR manager di tempat kerja, untuk mendukung mahasiswa pekerja dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan akademik, Manajer SDM memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik kerja yang diterapkan di perusahaan mampu mendukung kesejahteraan karyawan, termasuk mereka yang masih berstatus mahasiswa.

Ketika manajer SDM memberikan fleksibilitas jadwal kerja bagi mahasiswa, hal tersebut dapat membantu mereka menjaga keseimbangan antara kuliah dan pekerjaan. Sebaliknya, bila beban kerja terlalu berat dan waktu kerja tidak disesuaikan dengan kebutuhan akademik, mahasiswa akan lebih mudah mengalami kelelahan dan stres. Dengan demikian, kebijakan fleksibilitas yang diatur oleh manajer SDM dapat menjadi salah satu faktor yang menurunkan risiko burnout. Selain itu, dukungan sosial dari manajer juga memiliki peranan penting. Mahasiswa yang merasa didengar, dihargai, dan mendapat perhatian dari atasan akan memiliki rasa aman dan keterhubungan yang lebih kuat terhadap lingkungan kerja. Dukungan ini membantu mengurangi tekanan psikologis yang mungkin mereka alami. Menurut teori Job Demands-Resources (JD-R), kondisi kerja yang menuntut tinggi tanpa diimbangi dengan sumber daya seperti dukungan sosial, fleksibilitas, atau peluang pengembangan akan meningkatkan risiko burnout. Dengan kata lain, peran manajer SDM dalam menyediakan sumber daya ini dapat menurunkan tingkat kelelahan kerja.

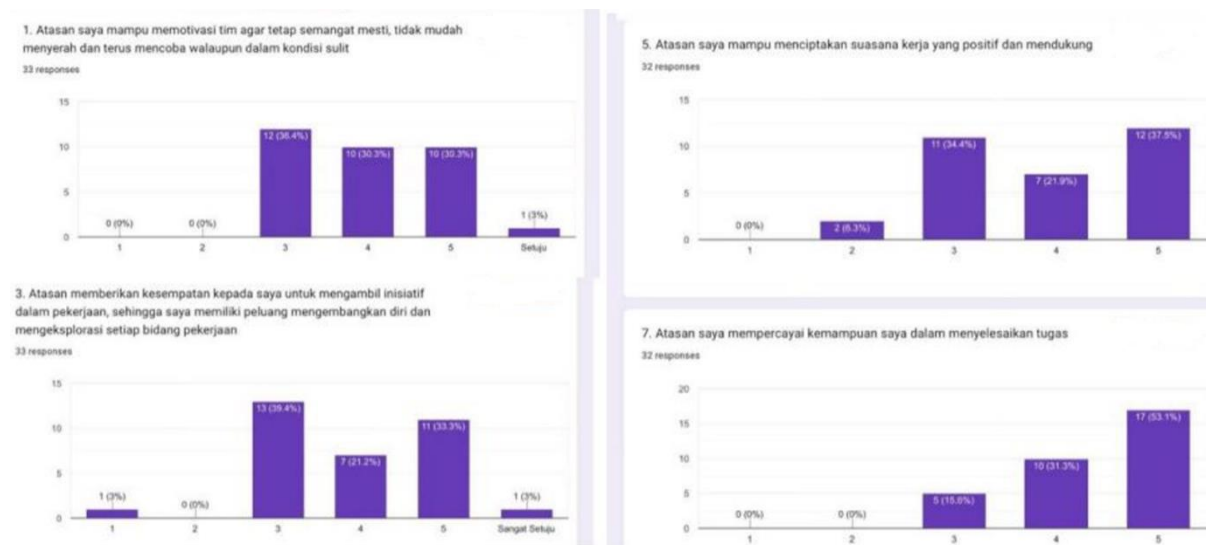


Diagram pertanyaan dan jawaban responden Peran Manager SDM

Selanjutnya, hasil mengenai Perilaku atasan menunjukkan kecenderungan positif yang signifikan. Responden memberikan tanggapan yang sangat baik, terutama pada dimensi atasan yang memberikan ruang untuk berkembang dan mempercayai kemampuan bawahan, dengan persentase sangat setuju mencapai 53,1% dan 50,0% secara berurutan. Atasan juga dinilai baik dalam menunjukkan sikap empati dan menciptakan suasana kerja yang positif, yang mana mayoritas responden menyatakan setuju (40,6% dan 37,5%). Namun ditemukan bahwa responden cenderung lebih netral (sekitar 34% hingga 36%) untuk pernyataan terkait atasan yang mampu memotivasi tim, mempertahankan kesejahteraan, dan keputusan yang mengurangi beban kerja tim. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun dinilai sangat baik dalam memberikan kepercayaan dan peluang pengembangan, aspek dukungan emosional, motivasi, dan manajemen beban kerja masih perlu diperkuat untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih optimal.

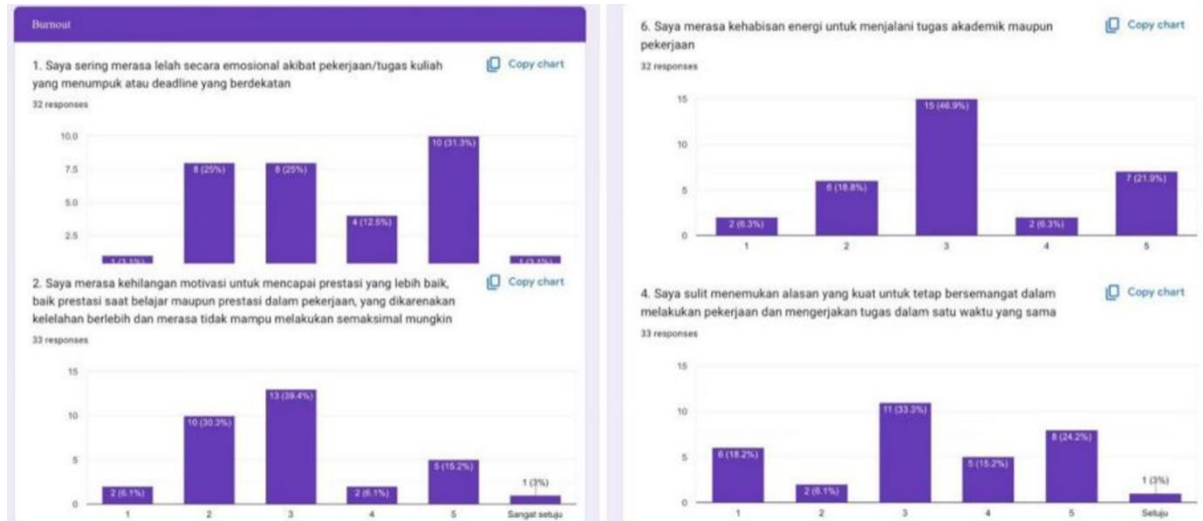


Diagram pertanyaan dan jawaban responden peran manager SDM

Hasil analisis terhadap gejala burnout menunjukkan adanya indikasi yang memerlukan perhatian. Walaupun Sebagian besar responden memberikan jawaban netral (sekitar 39 %) untuk pernyataan mengenai kehilangan motivasi untuk berprestasi dan menunda pekerjaan, hal yang menonjol adalah respons terhadap perasaan lelah secara emosional. Respons untuk perasaan lelah emosional ini terbagi antara Netral (31,3 %) dan Sangat Setuju (25 %). Persentase yang cukup tinggi pada kategori sangat setuju menunjukkan bahwa seperempat dari responden secara aktif merasakan kelelahan emosional yang intens akibat tumpukan pekerjaan atau tenggat waktu yang berdekatan. Keseimbangan respons ini menyiratkan bahwa dimensi kelelahan emosional, sebagai inti dari burnout, mulai dirasakan oleh populasi responden, meskipun dimensi lainnya (seperti depersonalisasi atau pencapaian pribadi yang rendah) masih berada pada tingkat yang ambivalent atau netral. Singkatnya, terdapat korelasi yang tampak antara aspek perilaku atasan yang perlu ditingkatkan, khususnya terkait pengurangan beban kerja, dengan tingginya perasaan kelelahan emosional yang dialami oleh sebagian responden.

Peran lain dari manajer SDM yang berpengaruh adalah dalam hal pengembangan karyawan. Jika mahasiswa diberikan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri di tempat kerja, mereka akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan manfaat bagi masa depan. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik, tetapi juga mengurangi rasa jenuh dan sinisme terhadap pekerjaan, yang merupakan salah satu aspek dari burnout. Di sisi lain, manajer SDM yang tidak memberi ruang bagi pertumbuhan dan pembelajaran justru dapat memperburuk perasaan tertekan pada mahasiswa yang bekerja. Keadilan organisasi dan komunikasi yang baik dari manajer juga berkontribusi terhadap penurunan burnout. Ketika mahasiswa merasa diperlakukan secara adil, memiliki kesempatan yang sama, dan mendapatkan informasi yang jelas mengenai kebijakan kerja, maka tingkat stress mereka akan menurun. Lingkungan kerja yang adil dan terbuka menciptakan rasa aman psikologis yang mendukung kesejahteraan mental. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik peran manajer SDM dalam mendukung karyawan, terutama mahasiswa yang bekerja, maka semakin rendah pula tingkat burnout yang dialami. Manajer SDM yang mampu menciptakan keseimbangan kerja belajar, memberikan dukungan sosial, serta menjamin keadilan dan pengembangan karier, berperan penting dalam mencegah kelelahan emosional dan menumbuhkan keseimbangan kerja pada mahasiswa. Dengan demikian peran manajer SDM tidak terbatas pada aspek administrative atau pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga menyangkut upaya membangun kesejahteraan psikologis individu dalam organisasi.

Uji Validasi

Reability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
.0891	9

Pada realibility statistics variable peran Manajer SDM pada kolom Cronbach's alpha dikatakan 0.891 yang dikatakan jika lebih dari 0.70 maka realible karena cronbach's alphanya 0.891 lebih dari 0.70

Cronbach Alpha	N of Items
.932	10

Pada reliability statistics variable burnout pada kolom Cronbach's alpha dikatakan 0.932 yang dikatakan jika lebih dari 0.70 maka reliable karena cronbach's alpahnya 0.932 lebih dari 0.70

Sehingga uji validasi variable peran sdm (x) dan variable peran burnout (y) dapat dinyatakan bahwa hasil uji reliabilitas telah memenuhi kriteria menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat diandalkan sebagai alat ukur untuk memperoleh data yang konsisten.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.353		7.50860

a Predictor (Constant) : PERAN SDM

Output model summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0.615 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.379 yang mengandung pengertian bahwa variable bebas (peran Sdm) terhadap variable terikat (burnout) adalah 37.9 %

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	824,786	1	824.786	14.629	.001 ^b
Residual	1353.099	24	56.379		
Total	2177.885	25			

a Dependent Variable BURNOUT

b. Predictors (Constant) : PERAN SDM

Tabel Anova menjelaskan diketahui nilai $F = 14.629$ dengan tingkat signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi atau dapat diartikan memiliki pengaruh variable peran manajer sdm (x) dengan burnout (y)

Coefficients

Model	Unstandardized B	Coefficient Std Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig
Constant	-.816	8.616		-0.95	.925
PERAN SDM	.936	.245	.615	3.825	.001

a. Dependent variable : BURNOUT

Pada tabel coefficient nilai A sebesar 0.816 sedangkan nilai b sebesar 0.936 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $y = 0.816 + 0.936x$. Konstanta sebesar 0.816 mengandung arti bahwa nilai konsisten variable burnout adalah sebesar 0.816. Koefisien regresi x sebesar 0.936, dengan asumsi variable lain dianggap konstan hal ini menunjukkan bahwa peran sdm memiliki pengaruh positif terhadap burnout.

Berdasarkan nilai signifikan dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa peran manajer sdm berpengaruh terhadap variable burnout. kemudian berdasarkan nilai T diketahui nilai t hitung sebesar $3.825 > t$ tabel 2.064 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable peran sdm berpengaruh terhadap variable burnout

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil uji reliabilitas yang telah memenuhi kriteria menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat diandalkan sebagai alat ukur untuk memperoleh data yang konsisten. Artinya dari hasil uji reliabilitas dipastikan bahwa peran manajer SDM sangat berpengaruh kepada tingkat burnout mahasiswa sambil bekerja. Dari hasil responden diharapkan pula peran manajer SDM dapat berkembang menjadi lebih peka dan aware terhadap kesehatan fisik dan mental karyawannya dengan selalu memberikan evaluasi berkala, training tes Kesehatan mental berkala dan fleksibilitas pekerjaan dengan berstandar pada tingkat kesanggupan karyawan diiringi dengan pelatihan karyawan untuk tetap menyeimbangkan tingkat kesulitan pekerjaan sehingga mahasiswa dapat terus berkembang di bidang pekerjaannya sekaligus menyelesaikan aktivitas pembelajaran.

Peran Manajer SDM (Sumber Daya Manusia) sangat krusial dan proaktif dalam menjaga Kesehatan mental dan mencegah burnout kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental akibat stress kerja terutama bagi kelompok mahasiswa atau fresh graduate yang mungkin rentan karena transisi dan beban ganda (kuliah/belajar sambil bekerja). Manajer SDM berfungsi sebagai pemimpin strategis dan pendukung yang bertanggung jawab menciptakan budaya kerja suportif dan mengimplementasikan kebijakan yang fleksibel serta berorientasi pada kesejahteraan. Dengan focus pada manajemen beban kerja, dukungan psikologis, dan pengakuan, SDM membantu mahasiswa pekerja menjaga keseimbangan hidup kerja (work – life balance) yang sehat, sehingga mereka dapat berprestasi tanpa mengorbankan kesehatan mental.

Saran

Untuk mengoptimalkan peran Manajer SDM dalam melindungi Kesehatan mental mahasiswa dan burnout disarankan melakukan program dukungan dan edukasi yang khusus, menyediakan layanan

konseling rahasia dan menawarkan akses ke konseling profesional dan psikolog yang gratis dan rahasia bagi pekerja yang berkuliah untuk mengelola stress , tekanan akademik atau kerja dan gejala burnout yang mungkin mereka alami, Adakan workshop Manajemen Stres dan Waktu : Secara berkala menyelenggarakan pelatihan tentang manajemen stress, teknik mindfulness dan manajemen waktu yang efektif seperti membuat prioritas bijak yang relevan dengan jadwal padat pekerja yang berkuliah. Kebijakan Kerja yang Fleksibel dan Adil. Impelemntasikan Fleksibilitas Jam kerja (Fleksi time) , mengizinkan penyesuaian jam kerja atau magang yang memperhatikan jadwal kuliah dan ujian mahasiswa, memberikan mereka kendali lebih atas waktu mereka. Pengelolaan Beban Kerja yang realistis, Manajer SDM harus bekerjasama dengan atasan langsung untuk memastikan distribusi tugas adil dan beban kerja terukur, menghindari penumpukan tugas yang tidak realistis di luar kapasitas mahasiswa. Kebijakan Hak untuk tidak merespons atau right to disconnect. Menerapkan aturan yang jelas bahwa mahasiswa/magang tidak diharapkan untuk merespons komunikasi terkait pekerjaan di luar jam kerja yang telah disepakati, guna menjaga batas antara kehidupan pribadi dan professional. Lingkungan kerja yang mendukung dan komunikatif menciptakan budaya keterbukaan, mendorong manajer dan supervisor untuk melakukan cek in secara rutin, mendengarkan kekhawatiran tanpa menghakimi, dan meningkatkan komunikasi terbuka sebagai deteksi dan gejala burnout, Sistem penghargaan dan pengakuan, memberikan umpan balik yang konstruktif dan penghargaan atas kontribusi, baik finansial maupun non finansial, untuk meningkatkan rasa dihargai dan mengurangi perasaan sinisme atau tidak berarti yang merupakan gejala utama burnout.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007).** The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Freudenberger, H. J. (1974).** Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981).** The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Schaufeli, W. B. (2017).** Applying the Job Demands-Resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132.