BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Adapun alamat lengkapnya berada di Jl. Sukaramai, Pertokoan Berlian Lantai 2, Kel Kelurahan Murung Keraton, Cindai Alus, Kec. Martapura, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan 70614 Kantor ini terletak di kawasan Pertokoan Berlian (lantai 2), pusat kota Martapura, Kabupaten Banjar.

Gambar 4. 1
Lokasi PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar



1. Sejarah Singkat PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar

Penelitian ini dilaksanakan di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar yang berlokasi di Martapura. Perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berada di bawah

pembinaan serta koordinasi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Banjar. Dalam struktur pemerintahan daerah Kabupaten Banjar, PERUMDA Pasar Bauntung Batuah menempati peran yang cukup strategis, khususnya dalam melaksanakan pengelolaan pasar-pasar tradisional yang dimiliki oleh pemerintah daerah.

Berdasarkan Lembaran Peraturan Daerah Kabupaten Banjar (2008), Perusahaan ini pada awalnya didirikan dengan nama Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar yang ditetapkan pada tanggal 19 Februari 2009. Seiring dengan perkembangannya, regulasi tersebut kemudian mengalami perubahan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 3 Tahun 2014, yang memperbarui sejumlah ketentuan dalam peraturan sebelumnya.

Berdasarkan landasan hukum tersebut, Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar mulai menjalankan operasionalnya secara resmi dalam mengelola pasar-pasar milik Pemerintah Kabupaten Banjar sejak 1 Januari 2010. Tanggal tersebut menjadi awal berfungsinya perusahaan sebagai badan usaha yang memiliki kewenangan penuh dalam pengelolaan pasar tradisional, sekaligus mengambil alih peran yang sebelumnya dijalankan oleh instansi terkait.

Berdasarkan Lembaran Peraturan Negara Republik Indonesia (2007), latar belakang pendirian perusahaan ini berkaitan erat dengan amanat mengenai pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. Dalam regulasi tersebut

dijelaskan pembagian kewenangan masing-masing tingkatan pemerintahan, termasuk pengelolaan pasar yang ditetapkan sebagai salah satu urusan wajib pemerintah daerah. Peraturan ini tercantum dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82 serta Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3747.

Menindaklanjuti PP Nomor 38 Tahun 2007, Pemerintah Kabupaten Banjar menerbitkan Perda Nomor 04 Tahun 2008 guna mengatur pembagian urusan wajib dan pilihan di daerah. Ketetapan ini berdampak pada pembubaran Dinas Pengelola Pasar, yang tugasnya sempat dialihkan ke Dinas Perdagangan selama masa transisi. Pengelolaan pasar kemudian dikelola secara resmi oleh Perusahaan Daerah (PD) Pasar Bauntung Batuah pada awal 2010, seiring dengan disahkannya Perda Nomor 5 Tahun 2009.

Guna mendukung operasional dan memperkuat struktur finansial perusahaan pada tahap awal, Pemerintah Kabupaten Banjar memberikan dukungan melalui skema penyertaan modal daerah. Tercatat hingga tahun 2013, akumulasi modal yang disetorkan mencapai Rp5.000.000.000. Selanjutnya pada tahun 2014, pemerintah kembali menambah penyertaan modal sebesar Rp867.957.909.000 dalam bentuk aset non-tunai (Inbreng), meliputi tanah, bangunan, serta peralatan operasional eks Dinas Pasar. Valuasi atas aset-aset tersebut dilakukan secara resmi oleh DJKN Kantor Wilayah XII Banjarmasin di bawah naungan Kementerian Keuangan RI.

Secara keseluruhan, akumulasi penyertaan modal Pemerintah Kabupaten Banjar kepada PD Pasar Bauntung Batuah hingga tahun 2014 berjumlah

Rp872.957.909.000. Besarnya nilai investasi ini merupakan manifestasi komitmen serta keseriusan pemerintah daerah dalam memperkokoh fundamental keuangan BUMD tersebut guna menjamin pengelolaan pasar yang maksimal.

Transformasi status hukum dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) pada Pasar Bauntung Batuah dipicu oleh berlakunya PP Nomor 54 Tahun 2017. Melalui perubahan ini, Pemerintah Kabupaten Banjar berharap dapat mewujudkan sistem tata kelola yang lebih transparan dan optimal, sehingga perusahaan mampu menjalankan fungsinya dengan tingkat akuntabilitas yang lebih tinggi.

Rencana perubahan status hukum tersebut telah melalui mekanisme pembahasan resmi di tingkat DPRD Kabupaten Banjar melalui rapat paripurna. Proses ini membuahkan hasil dengan ditetapkannya Perda Kabupaten Banjar Nomor 3 Tahun 2022. Secara hukum, pengundangan regulasi tersebut menandai transformasi resmi PD Pasar Bauntung Batuah menjadi Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA), yang kini telah sepenuhnya menyesuaikan diri dengan ketentuan dalam PP Nomor 54 Tahun 2017.

Transformasi badan hukum ini juga sejalan dengan PP Nomor 41 Tahun 2007 mengenai Organisasi Perangkat Daerah, yang melandasi terbentuknya Perda Kabupaten Banjar Nomor 09 Tahun 2008. Konsekuensi logis dari aturan tersebut adalah likuidasi Dinas Pasar Kabupaten Banjar. Alhasil,

otoritas pengelolaan pasar daerah dialihkan secara penuh kepada BUMD, yakni PERUMDA Pasar Bauntung Batuah.

Melalui berbagai perubahan hukum tersebut, PERUMDA Pasar Bauntung Batuah kini beroperasi dengan legalitas yang kuat dan organisasi yang profesional. Hal ini diharapkan menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kualitas pelayanan serta pengelolaan pasar tradisional di seluruh wilayah Kabupaten Banjar.

2. Struktur Pegawai PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar

a. Struktur Kepegawaian

Struktur yang ada di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, dilampirkan sebagai berikut:

Gambar 4. 2
Struktur Kepegawaian PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar



3. Tugas, Fungsi, dan Wewenang kepegawaian Bidang Operasional

a. Direktur Operasional dan Umum

Sebagaimana perbup no 43 tahun 2014 tentang perusahaan daerah, maka dilampirkan tugas, fungsi, serta wewenangnya sebagai berikut:

1) Pendampingan Pimpinan: Memberikan dukungan penuh kepada Direktur Utama dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang operasional dan umum.
2) Manajemen Divisi: Bertanggung jawab memimpin serta menyelaraskan seluruh aktivitas pada Bagian Operasional dan Bagian Umum.
3) Analisis dan Perencanaan: Mengelola data operasional untuk mengevaluasi pendapatan serta merencanakan pembangunan dan perawatan pasar, baik dari aspek fisik maupun anggaran.

4) Pengawasan Niaga dan Perizinan: Mengatur serta memantau jalannya kegiatan pemasaran, proses pemberian izin, serta program pembinaan bagi pedagang.
5) Pengembangan Infrastruktur: Menyusun strategi perluasan usaha serta rencana pemeliharaan sarana dan prasarana milik perusahaan daerah.
6) Pengendalian Program: Melakukan supervisi dan evaluasi secara berkala untuk memastikan program kerja berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
7) Keamanan dan Kebersihan: Menjamin terjaganya standar keamanan, ketertiban, dan kebersihan di seluruh area pasar.
8) Sinergi Antar Unit: Membangun koordinasi yang efektif dengan Direktur Keuangan dan unit kerja lainnya demi efisiensi operasional perusahaan.
9) Pelaporan Kinerja: Menyampaikan laporan pertanggungjawaban mengenai pelaksanaan kegiatan secara rutin kepada Direktur Utama.
10) Pelaksanaan Instruksi Khusus: Menjalankan tugas-tugas tambahan lainnya yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan wewenang bidangnya.

b. Kepala Bidang Operasional

Sebagaimana perbup no 43 tahun 2014 tentang perusahaan daerah, maka dilampirkan tugas, fungsi, serta wewenangnya sebagai berikut:

1) Mengatur dan mengawasi jalannya seluruh aktivitas pada Sub Bagian Pendapatan.
2) Mengelola serta mengontrol kerja Sub Bagian yang menangani penataan dan kebersihan pasar.
3) Menyelaraskan dan memantau proyek pembangunan infrastruktur pasar serta sarana perdagangan.
4) Menghimpun data sekaligus melakukan penilaian terhadap kinerja seluruh unit di bawah naungan Bidang Operasional.
5) Merancang rencana ekspansi bisnis serta program perawatan aset infrastruktur milik perusahaan daerah.
6) Bersinergi dengan jajaran Direksi dan unit kerja wilayah demi terciptanya produktivitas kerja yang optimal.
7) Memberikan arahan dan bimbingan teknis kepada semua Sub Bagian yang dipimpinnya.
8) Memastikan seluruh program kerja terlaksana sesuai target melalui pengawasan dan evaluasi rutin.
9) Melakukan kajian mendalam mengenai pembangunan fasilitas pasar, baik dari sisi konstruksi maupun proyeksi anggaran.
10) Membuat jadwal rencana perbaikan dan pengembangan fasilitas pendukung perdagangan secara berkelanjutan.
11) Mengorganisir proses perizinan lokasi usaha serta memberikan edukasi kepada para pedagang.

12) Memetakan dan mencari potensi bisnis baru yang menguntungkan bagi perusahaan.
13) Menyusun strategi usaha untuk menarik minat investor agar mau menanamkan modal di area kelolaan perusahaan.
14) Merumuskan kebijakan operasional yang fokus pada pemberdayaan dan kemajuan pedagang lokal.
15) Memberikan laporan berkala kepada Direktur mengenai kemajuan tugas-tugas yang dijalankan.
16) Menuntaskan tanggung jawab tambahan lainnya yang diinstruksikan oleh Direktur sesuai ranah kerjanya.

c. Kepala Sub Bidang Penataan dan Kebersihan Pasar

Sebagaimana perbup no 43 tahun 2014 tentang perusahaan daerah, maka dilampirkan tugas, fungsi, serta wewenangnya sebagai berikut:

1) Memberikan dukungan kepada Kepala Bidang dalam menjalankan tanggung jawab operasionalnya.
2) Menyusun rencana, menyelaraskan, serta memantau jalannya program kerapihan dan higienitas pasar.
3) Memberikan rekomendasi mengenai sistem proteksi aset perusahaan (kantor dan pasar) serta menjamin keselamatan kerja karyawan.
4) Menghimpun dan menganalisis informasi terkait potensi hambatan atau gangguan pada area pasar dan fasilitas penunjangnya.

5) Melakukan perencanaan dan pengawasan terhadap optimalisasi pemakaian fasilitas di area pasar.
6) Mengatur dan memonitor proses penertiban para pedagang di dalam pasar agar tetap teratur.
7) Mengelola rencana dan pelaksanaan kontrol terhadap keberadaan pedagang kaki lima di sekitar pasar.
8) Mengorganisir dan mengawasi keteraturan serta pengelolaan lahan parkir di kawasan pasar.
9) Melakukan manajemen dan pengawasan terhadap arus distribusi serta aktivitas bongkar muat barang.
10) Mengatur dan memantau standar pemeliharaan kebersihan di seluruh lingkungan pasar.
11) Menyusun dokumen pertanggungjawaban kinerja berkala (tiga bulanan, semester, dan tahunan) beserta hasil evaluasinya.
12) Membuat rancangan program kerja tahunan dan kebutuhan anggaran untuk sub-unit yang dipimpin.
13) Menyelesaikan instruksi kerja lainnya yang didelegasikan oleh Direksi maupun Kepala Bidang sesuai kompetensi jabatan.

d. TRANTIB

Sebagaimana perbup no 43 tahun 2014 tentang perusahaan daerah, maka dilampirkan tugas, fungsi, serta wewenangnya sebagai berikut:

1) Menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan pasar, Karyawan TRANTIB bertanggung jawab menjaga keamanan dan ketertiban

di seluruh area pasar sebagai upaya menciptakan lingkungan yang aman bagi pedagang maupun masyarakat. Tugas ini meliputi penyelenggaraan perlindungan dan penertiban di wilayah pasar, mencegah berbagai potensi tindak kejahatan, menjaga keamanan aset perusahaan, serta melaporkan setiap gangguan keamanan kepada pimpinan sesuai prosedur yang berlaku.

2) Menegakkan peraturan dan menertibkan pedagang, Karyawan TRANTIB memiliki tanggung jawab dalam mengawasi pelaksanaan peraturan serta tata tertib yang berlaku di lingkungan pasar. Bentuk pelaksanaannya meliputi pemberian teguran kepada pedagang yang melakukan pelanggaran, penataan Pedagang Kaki Lima (PKL), serta penertiban terhadap pedagang yang mengubah bangunan atau menggunakan area di luar batas yang telah ditentukan.
3) Melaksanakan patroli dan pengawasan operasional pasar, Dalam mendukung keamanan pasar, karyawan TRANTIB melaksanakan patroli dan piket secara rutin di seluruh pasar yang dikelola PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Selain memantau situasi keamanan, mereka juga melakukan pengawasan terhadap kondisi fasilitas pasar untuk memastikan seluruh sarana dan prasarana tetap aman dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

4) Mengatur lalu lintas dan mobilitas di kawasan pasar, Karyawan TRANTIB juga berperan dalam menjaga kelancaran aktivitas di lingkungan pasar melalui pengaturan arus kendaraan dan pengguna jalan. Tugas ini mencakup pengawasan keluar masuk kendaraan roda dua maupun roda empat, mengurai kemacetan, serta menata lokasi parkir, khususnya bagi pengemudi becak, agar aktivitas pasar tetap berjalan tertib.
5) Melaksanakan administrasi dan pelaporan, Selain bertugas di lapangan, karyawan TRANTIB juga menjalankan pekerjaan administratif sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas. Kegiatan tersebut meliputi penerimaan surat atau dokumen yang kemudian diteruskan kepada unit Tata Usaha, penyusunan laporan kejadian di lapangan, serta penyampaian informasi kepada pimpinan secara cepat dan sesuai prosedur.
6) Mendukung koordinasi operasional dan pelaksanaan tugas, Karyawan TRANTIB turut memberikan asistensi kepada pimpinan dalam menjalankan tugas operasional perusahaan. Selain itu, mereka juga melaksanakan serah terima tugas pada saat pergantian shift dengan melakukan pemeriksaan terhadap inventaris kantor untuk memastikan seluruh perlengkapan kerja berada dalam kondisi lengkap dan siap digunakan oleh petugas berikutnya.

4. Visi dan Misi PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar

Sebagai lembaga otoritas pengelola pasar tradisional di Kabupaten Banjar, PERUMDA Pasar Bauntung Batuah menetapkan arah kebijakan perusahaan melalui visi dan misi yang berfokus pada terciptanya pasar yang bersih, teratur, dan kompetitif. Orientasi strategis ini mengintegrasikan kualitas layanan publik dengan upaya peningkatan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) serta penguatan ekonomi kerakyatan bagi pedagang lokal. Adapun visi dan misinya:

a. Visi PERUMDA Pasar Bauntung Batuah

Mewujudkan pengelolaan pasar tradisional yang kredibel dan terkemuka dengan menghadirkan ekosistem perdagangan yang bersih, teratur, serta kondusif. Hal ini dilakukan demi mendorong kemakmuran masyarakat, terutama pedagang pasar dan akselerasi ekonomi daerah yang memberikan kemaslahatan bagi semua pihak.

b. Misi PERUMDA Pasar Bauntung Batuah

Dalam upaya mewujudkan visi perusahaan, maka ditetapkan juga beberapa misi sebagai alat realisasi didalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi perusahaan, seperti:

1) Menyelenggarakan pelayanan publik yang responsif, akuntabel, dan inklusif bagi seluruh ekosistem pasar.
2) Melakukan modernisasi infrastruktur dan fasilitas pasar untuk menghadirkan tempat perdagangan yang representatif serta fungsional.

3) Mewujudkan area pasar yang higienis, nyaman, dan mengedepankan prinsip keberlanjutan lingkungan.
4) Memfasilitasi aksesibilitas bagi para pedagang terhadap layanan perbankan dan lembaga keuangan lainnya guna mendukung permodalan.
5) Membangun kolaborasi strategis untuk menjamin ketersediaan komoditas yang komprehensif, kompetitif, dan mampu bersaing dengan ritel modern.
6) Memperkuat kemampuan SDM yang kreatif dan tanggap terhadap perubahan guna mengoptimalkan pendapatan daerah dari pengelolaan pasar.

B. Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, untuk mendapatkan data yang akan menjawab rumusan masalah. Di perlukan beberapa tahapan dalam proses penyusunannya. Pada tahap awal, peneliti melakukan studi pendahuluan berupa wawancara dan observasi di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar terhadap karyawan SDM guna mencari tahu apa saja permasalahan yang bisa diangkat di tempat ini. Setelah mengetahui unsur masalah yang ada, peneliti juga melakukan observasi terhadap masalah yang di maksud, yaitu terhadap pekerja TRANTIB yang memiliki jumlah dan waktu yang berbeda dengan karyawan lainnya.

Setelah melaksanakan studi pendahuluan, peneliti kemudian melakukan konsultasi dan pengajuan judul untuk memenuhi persyaratan dalam penulisan

karya tulis ilmiah (skripsi). Dalam beberapa waktu kemudian dilaksanakanlah seminar proposal sebagai perjalanan awal melakukan penelitian. Kemudian secara bertahap peneliti juga menyusun bab 1,2,3 untuk nantinya sebagai pedoman dalam proses pengambilan data di lapangan.

Setelah melakukan bimbingan secara berkala sebelum pengambilan data, peneliti juga melaksanakan *expert judgement* yang dimaksud agar validitas dan reliabilitas terhadap pedoman wawancara yang di ajukan bisa digunakan dalam proses pengambilan datanya ketika dilapangan. Setelah melaksanakan *expert judgment*, peneliti juga mengajukan permohonan berupa surat izin riset yang kemudian akan di berikan kepada tempat yang akan dijadikan penelitian, yaitu PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

Peneliti kemudian melaksanakan wawancara terhadap 3 subjek utama dan 1 subjek tambahan selama 2 hari pelaksanaan, kemudian dilanjutkan dengan proses observasi tidak langsung selama jam kerja karyawan TRANTIB di lapangan selama 4 hari jam kerja yang dimulai pukul 08.00- 12.00 WITA. Setelah mendapatkan data yang di perlukan berupa hasil wawancara dan observasi, peneliti juga meminta dokumen pendukung, berupa surat- surat tugas, riwayat hidup, hingga dokumen pendukung lainnya yang digunakan untuk melengkapi data yang di perlukan pada penelitian ini.

Selanjutnya, proses terakhir adalah pengolahan data dengan analisis data sumber yang mengacu pada pernyataan wawancara subjek dengan teori yang relevan. Data diolah dan disempurnakan dalam bentuk karya tulis hingga mendapatkan hasil yang maksimal untuk penelitian ini. Adapun untuk

mempermudah pembaca dalam memahami alur penelitian yang ada, peneliti juga mencantumkan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 PROSEDUR PENELITIAN

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Tempat	Keterangan
1	Kamis, 24 April 2025	Studi Pendahuluan	PERUMDA Pasar Bauntung Batuah	Luring
2	Rabu, 6 Agustus 2025	Seminar Proposal	UIN Antasari Banjarmasin	Luring
3	Kamis- Jum'at, 5-13 Februari 2026	*Expert Judgement*	Via WhatsApp	Daring
4	Selasa, 9 Maret 2026	Meminta Izin Riset	PERUMDA Pasar Bauntung Batuah	Luring
5	Selasa, 7 April 2026	Wawancara dan Observasi Hari 1	PERUMDA Pasar Bauntung Batuah	Luring
6	Rabu, 8 April 2026	Wawancara dan Observasi Hari 2	PERUMDA Pasar Bauntung Batuah	Luring
7	Kamis, 9 April 2026	Observasi Hari 3	PERUMDA Pasar Bauntung Batuah	Luring
8	Jum'at, 10 April 2026	Observasi Hari 4	PERUMDA Pasar Bauntung Batuah	Luring
9	Senin- kamis, 13-16 April 2026	Membuat verbatim	Tempat Tinggal Peneliti	Luring
10	Senin- Jum'at, 20- 24 April 2026	Analisis Data	Tempat Tinggal Peneliti	Luring

11	Senin- kamis, 27-30 April 2026	Pengolahan Data	Perpustakaan UIN Antasari	Luring
12	Senin- Jum'at, 4-8 Mei 2026	Hasil	Tempat Tinggal Peneliti	Luring

C. Deskripsi Subjek Penelitian

1. Profil Informan Utama (Karyawan TRANTIB)

Pada penelitian ini, terdapat 3 informan utama pegawai TRANTIB yang menjadi subjek penelitian berdasarkan kriteria yang tercantum, yaitu:

a. Profil Subjek A

1) Peran: anggota TRANTIB
2) Tugas pokok: Melakukan patroli rutin setiap hari, penataan pedagang, dan menjaga keamanan pasar melalui sistem kerja tiga *shift* (pagi, sore, dan malam).
3) Motivasi dan Ketahanan: Motivasi utamanya dalam bekerja adalah keluarga (anak dan istri) serta tuntutan hidup. Ia menghadapi kejenuhan atau tekanan pekerjaan dengan sikap sabar, koordinasi tim, dan prinsip "*step by step*" dalam menyelesaikan tugas.

b. Profil Subjek N

1) Posisi: Bertugas sebagai petugas media di bagian TRANTIB.
2) Tugas Khusus: Selain melakukan penataan dan ketertiban sesuai jadwal piket, ia juga bertugas mendokumentasikan kegiatan di

lapangan dan membantu mempromosikan pasar di seluruh Kabupaten Banjar.

3) Sikap Profesional: Memiliki loyalitas tinggi terhadap instruksi pimpinan dan selalu berusaha bersikap profesional dengan memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan. Ia memiliki motivasi tambahan melalui usaha bisnis pribadi di luar pekerjaannya.

c. Profil Subjek PA

1) Peran: Pegawai TRANTIB.

2) Tugas: Menjalankan tugas patroli, penataan, keamanan aset, serta piket kantor 24 jam. Dalam tim, ia sering membantu dalam proses administrasi, seperti pembuatan laporan tim dan dokumentasi.

3) Motivasi: Percaya bahwa setiap masalah memiliki jalan keluar, yang didasari pada landasan agama dan keyakinan diri. Ia memandang tantangan tugas baru sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan diri.

2. Profil Informan Tambahan (Kasi Penataan)

Pada penelitian ini, terdapat 1 informan tambahan yang menjadi subjek penelitian guna menggali informasi lebih lanjut, yaitu:

a. Profil subjek MT

1) Peran: Menjabat sebagai Kepala Seksi (Kasi) Penataan.

2) Tanggung Jawab: Mengevaluasi penataan di lapangan serta membawahi Komandan Regu (Danru) dan Wakil Komandan

Regu (Wadanru). Kasi penataan juga bertanggung jawab penuh atas operasional di lapangan.

3) Prinsip Kerja: Menekankan pentingnya mencintai pekerjaan dan rasa syukur agar tugas tidak menjadi beban. Dalam menghadapi masalah di lapangan, ia mengutamakan pendekatan persuasif dan kekeluargaan baik kepada pedagang maupun rekan kerja.

D. Hasil Penelitian

1. Subjek PA

Para petugas TRANTIB diwajibkan untuk menjalankan sistem kerja tiga *shift* yang mencakup pagi, sore, dan malam hari untuk piket patroli. Khusus untuk piket kantor, karyawan harus bersiaga selama 24 jam penuh untuk menjaga keamanan aset dan merespons kejadian di pasar.

Seperti yang disampaikan oleh subjek PA bahwa "Pagi sampai sore, terus ada tambahan piket di kantor tu 24 jam". Kemudian pekerjaan yang menguras fisik adalah "Penataan biasanya*"*. (wawancara subjek PA tanggal 7 April 2026). Subjek A merasakan bahwa penataan menyebabkan lelah secara fisik.

Dari pernyataan subjek PA ini juga dikonfirmasi lagi oleh subjek tambahan, yaitu subjek MT mengungkapkan bahwa:

> Penataan tu mas, inggih penataan ke lapangan tu nah. Soalnya kita menghadapi pedagang. Pedagang ini ribuan. Jadi, TRANTIBnya ini yang turun habis sisa piket kan 6, jadi turun full sehari tu 8 mas. Jadi menghadapi pedagang yang ribuhan, hehe. Yang di tata itu. (wawancara subjek MT pada tanggal 7 April 2026).

Subjek MT beranggapan bahwa beban kerja fisik yang terjadi pada karyawan TRANTIB adalah penataan. Hal ini karena dalam penataan karyawan harus langsung terjun kelapangan, dengan jumlah karyawan TRANTIB yang bertugas dalam sehari berjumlah 8 orang untuk menghadapi dan melayani ribuan pedagang yang ditata di pasar.

Selain beban kerja fisik yang di rasakan subjek PA, beban kerja psikis juga dirasakan oleh subjek. Ketika di lapangan banyak hal yang terjadi, khususnya menghadapi preman. Seperti yang diungkapkan subjek PA, yang mengungkapkan bahwa ”Kalau baru- baru ini kaya di pasar subuh, nah itu bentrok juga sama modelnya kaya preman lah bahasanya. Inggih, soalnya bukan pedagang saja loh yang diatur. Dan kadang ada penguasa disitu.” (wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa beban kerja psikis yang dirasakannya adalah ketika menghadapi preman ketika berpatroli di pasar. Hal ini juga melihatkan konflik emosional bagi subjek PA dalam bekerja. Sebab bukan hanya berhadapan dengan pedagang yang sulit diatur saja, melainkan dengan penguasa lahan di sana (preman).

Begitu juga dengan beban kerja waktu yang menjadi keluhan utama menurut subjek PA. Beban ini paling menonjol karena adanya sistem kerja bergiliran (*shift*) yang mencakup waktu istirahat masyarakat umum (malam hari). Durasi kerja yang panjang, terutama saat siaga panggilan dalam 24 jam tentu mengurangi waktu fleksibilitas karyawan, waktu istirahat kantor yang kurang dan dampak terhadap waktu bersama keluarga di rumah.

Seperti yang diungkapkan oleh subjek PA “Iya, kalo dari kami kurang kalo satu jam saja. Jam 12 sampai jam 1. Hadir lagi kekantor. Mungkin karena dilapangan lah. Lebih berat. Lebih ke fisik lah. Sedikitlah tambahannya dari yang lain.” (wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa waktu istirahat di kantor yang hanya 1 jam saja itu kurang. Hal ini disebabkan karena kegiatan lapangan yang lebih berat hingga memunculkan kelelahan yang membutuhkan waktu lebih lama untuk memulihkan kembali tenaga untuk melanjutkan pekerjaan.

Selain waktu istirahat yang hanya 1 jam saja, subjek PA juga beranggapan bahwa waktu kerja berupa panggilan kerja darurat 24 jam juga berdampak kepada kualitas waktu bersama keluarganya, seperti yang diungkapkannya “Bisa, kalaunya memang perlu iya lo, hari itu ada kegiatan keluarga misalnya, mungkin kami bisa tukeran piket misalnya. Karena tugas piket. Mungkin itu saja pang cara mengatasinya. Iya, tukeran lah, minta tolong ja dimasukki piketnya.” (wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa panggilan darurat 24 untuk siap siaga bisa berdampak pada kualitasnya bersama keluarga. Namun, jika saat itu ada acara keluarga ataupun kegiatan lain, subjek PA memilih untuk mengganti piket bersama rekan kerjanya.

Pernyataan di atas juga dikonfirmasi oleh informan tambahan, yaitu subjek MT, yaitu:

> Seharusnya kurang pang, cuman kan kita ibaratnya penataan ini kada melulu penataan saja kan kita ada istirahatnya mas, ini kan kita habis

> patroli, habis tu sarapa, kan istirahatnya disitu jedanya mas, habis tu kita patroli keliling lagi. Inggih, soalnya kita posnya kadada lagi mas ai, jadi posnya kita di KWK sana mas ai kita manfaat akan. (wawancara subjek MT pada tanggal 8 April 2026).

Subjek MT beranggapan bahwa waktu 1 jam istirahat kantor itu kurang bagi karyawan TRANTIB. Subjek MT juga menganalogikan TRANTIB melakukan penataan, itu tidak selalu penataan saja tetapi ada istirahatnya. Ketika habis patroli, karyawan TRANTIB bergegas sarapan. Dan di situlah ada jeda istirahat juga. Setelah itu karyawan TRANTIB melanjutkan patroli keliling.

Dalam regulasi emosi, karyawan TRANTIB menunjukkan kemampuan untuk tetap tenang dan dapat mengontrol emosi saat bekerja maupun saat menghadapi situasi pasar yang kompleks. Karyawan juga tidak membiarkan emosi negatif mengganggu profesionalisme kerja. Hal ini di ungkapkan subjek PA, yaitu:

> Kalaunya pedagang bisa, kalaunya dilakukan penataan, macam-macam lah. Suaranya jua. Kalau dari kami sudah biasa pang kaitulah, kada masalah lagi. Cuman kalau dahulu mungkin awal-awal tersinggung. Cuman kalau sekarang sudah enggak. Kondisinya kaitu sudah. Apa yo? Karena terbiasa mungkin lah. Inggih terbiasa sudah. (wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa ada bermacam- macam sikap pedagang yang dihadapi ketika penataan. Dan subjek PA mengatakan juga bahwa karyawan TRANTIB sudah terbiasa dengan hal itu dan tidak mempermasalahkannya. Subjek A juga berkata bahwa awal- awal pelaksanaan dulu memang tersinggung dengan perilaku pedagang, tetapi sekarang sudah tidak. Kondisi di pasar memang seperti itu dan terbiasa

menghadapinya.

Subjek PA juga memberikan solusi ketika banyak fikiran atau mengalami stres karena pekerjaan yang dilaksanakannya 2 sampai 3 pekerjaan dalam 1 waktu. Subjek PA juga mampu bersikap profesional, seperti yang diungkapkannya “Kalau sudah stres ini, kalau bebannya terlalu berat. Mungkin teman yang lain saja dulu, maju lah bahasanya, kita ya tenangkan diri dulu. Karena tim lo kerjanya.” (wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa stres yang dialaminya ketika bekerja itu kalau beban yang dihadapinya berat. Untuk memastikan pekerjaan tetap dilakukan secara profesional, subjek PA meminta tolong kepada rekan tim untuk maju ke depan mengomandoi pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini karena subjek PA merasa bahwa TRANTIB merupakan tim kerja.

Dalam aspek kontrol diri, subjek PA juga menunjukkan kemampuan untuk bisa menjaga kondusifitas diri dengan lingkungan pasar dengan baik. Selain itu, karyawan juga tidak bersikap terburu- buru dalam mengambil keputusan dalam situasi sulit. Seperti yang diungkapkan subjek PA “Ya, sambil dilihat dulu kalo kondisinya. Sambil dibaca situasinya, habis tu diamankan ai kekantor diamankannya dibawa ketempat yang lebih aman lah.jangan di keramaian lagi.” .(wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa dalam menghadapi situasi yang konflik di pasar, maka subjek PA melihat terlebih dahulu bagaimana kondisi

situasi di lapangan. Ketika sudah berhasil membaca keadaan, maka mengamankan ke kantor pelaku ataupun laporan konflik ini agar terhindar dari hal- hal yang tidak diinginkan.

Selain aspek kontrol diri, dalam aspek optimisme subjek juga menunjukkan kemampuan yang baik dalam memandang masa depan bekerja di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah dan juga memiliki harapan yang besar mengenai kesejahteraan dalam pekerjaan. Hal ini diungkapkan subjek PA: ”Kalau saat ini perkembangannya bagus saja. Tergantung direksi manajemennya. Ya paling untuk eee ada kemajuan kenaikan gaji mungkin dari TRANTIB soalnya kalau TRANTIB kan seluruhnya lah belum ada kenaikan.”(wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa perkembangan bekerja di PERUMDA bagus saja, tergantung direksi manajemen. Subjek PA juga mengharapkan kenaikan gaji bagi karyawan TRANTIB karena selama ini belum ada kenaikan gaji bagi karyawan TRANTIB.

Selain masalah masa depan pekerjaan dan mengharapkan kenaikan gaji bagi karyawan TRANTIB. Subjek PA juga meyakini bahwa ketika gagal dalam pekerjaan, maka subjek PA bisa bangkit dan berubah. Seperti yang diungkapkannya: “Yakin saja itu bisa diperbaiki, mungkin ada evaluasi ada langkah- langkah berikutnya dilaksanakan mungkin penyempurnaan tugas.” (wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa yakin kegagalan dalam menyelesaikan tugas bisa di perbaiki. Perlu adanya evaluasi dan ada

langkah- langkah berikutnya yang perlu dilaksanakan untuk penyempurnaan tugas.

Pernyataan mengenai analisis kausal oleh subjek PA juga menunjukkan kemampuan subjek untuk mengidentifikasi kesalahan dalam bekerja, sumber tekanan dan mencari solusi dari masalah di lapangan yang tepat terlihat saat karyawan menghadapi kejenuhan atau kelelahan dalam bekerja. Seperti yang di ungkapkan subjek PA: “Kalaunya kita sudah melaksanakan tugas maksimal sudah, mungkin dari manajemennya kurang puaskah atau apakah, di luar kewenangan kita. Mungkin setiap kegiatan, setiap tugas harus ada evaluasinya biasanya. Evaluasi dalam tim.”(wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa tugas yang telah dilaksanakan secara maksimal kemudian ada kekurangan setelahnya maka itu bukan wewenang karyawan. Subjek PA juga beranggapan bahwa setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai TRANTIB harus ada evaluasi tim setelah kegiatan berlangsung.

Pada aspek empati ditemukan bahwa subjek PA menunjukkan kepedulian yang baik terhadap pedagang dan sesama rekan kerja. Selain itu, subjek PA juga memikirkan solusi untuk setiap keluhan dan masukkan dari pedagang yang ada di kawasan PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Seperti yang diungkapkan subjek PA:

> Kalau itu seringlah terjadi, karena itu mungkin dagangannya kurang laku kah mungkin dimaklumi saja kaitu. Untuk itu kita lihat dulu itunya masalahnya lo. Sebab inya apa. Kan perlu jua ditanyakan. Kadang kita dekati, kita tanyakan , kaya apa masalah yang dihadapi,

> kelihatan saja lo dari perubahan sikap.(wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa cara memahami perilaku pedagang yang kurang laku maupun sulit diatur adalah dengan memaklumi tindakannya, sebab bisa jadi karena pedagang yang kurang laku dagangannya dan lain- lainnya. Dan hal ini biasa terjadi di pasar. Selain itu, subjek juga menanyakan sebab mengapa pedagang melakukan itu, dengan pertanyaan apa masalah yang sedang dihadapi, hal ini terlihat dari wajah dan perubahan sikap pedagang.

Selain memahami perilaku pedagang yang sedang bermasalah di pasar, subjek PA juga memberikan solusi ketika teman dalam timnya sedang lelah, seperti yang di ungkapkannya:" Suruh istirahat lah. Karena tim tadi."(wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026). Subjek PA beranggapan bahwa ketika ada rekan kerja yang kelelahan dalam pekerjaan yang dihadapi, maka disuruh agar istirahat.

Mengenai aspek efikasi diri, subjek PA menunjukkan rasa percaya diri terhadap kompetensi teknis berupa keahlian yang dimiliki subjek PA di lapangan, percaya diri menghadapi tugas sulit dan tugas yang belum pernah didapatkan sebelumnya ketika bekerja yang membuat subjek PA tidak mudah menyerah saat diberikan tanggung jawab baru atau tugas yang sulit.

Seperti yang diungkapkan subjek PA "Mungkin sekali lah buat laporan, yang lain mungkin belum bisa membuat laporan. Kalau dari ulun lah, kaya dokumentasi saja pang tugasnya. Eeee, kalo di TRANTIB tu

sebagai dokumentasinya saja. Jadi yang majunya tim."(wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa kelebihan diri yang pernah dilakukan selama menjadi karyawan TRANTIB adalah membuat laporan kegiatan, di saat karyawan lainnya belum bisa membuat laporan. Serta perannya sebagai anggota TRANTIB adalah pada bagian media yang mendukung kerja tim. Selain itu subjek PA juga percaya bahwa tugas yang diembannya bisa dikatakan sulit, subjek PA bisa mengatasinya. Seperti yang diungkapkannya:

> Mungkin percayalah pada diri sendiri ya lo. Artinya tugas berat kayapa saja bisa diselesaikan. Mungkin ada tantangan dalam diri lo, ada yang belum pernah kita lalui sebelumnya,bisa menambah ini, kemampuan kita menyelesaikan masalah yang baru ini."(wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa dalam menghadapi tugas yang sulit, subjek percaya bahwa dirinya bisa menyelesaikannya. Artinya tugas yang berat seperti apapun bisa diselesaikan. Ini juga menjadi tantangan dalam diri, hal- hal yang belum pernah subjek hadapi sebelumnya bisa menambah kemampuannya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Hal ini juga di konfirmasi oleh informan tambahan, yaitu subjek MT yang dalam hal ini menekankan keterampilan karyawan TRANTIB dalam pendekatan terhadap pedagang. Seperti yang diungkapkannya:

> Kalau masalah bela diri kada, Cuma kita masalah pendekatan saja mas ai. Ibaratnya kita, caranya saja kita dekati pedagang tu. Kita perlu ada caranya mas ai. Oh, anu.... sifat pedagang ini, ini. Kayaini kita. Ibaratnya kita kaini solusinya. Kita tu pedagang tu kada sama mas ai sifatnya. Misalkan si A harus kaini kita caranya, kalau si B kaini kita caranya. Jadi alhamdulillah kita kada pernah anu... Aman

saja. Sama petugas parkirnya sama premannya.(wawancara subjek MT pada tanggal 8 April 2026).

Subjek MT beranggapan bahwa keterampilan karyawan TRANTIB tidak hanya masalah beladiri, melainkan masalah pendekatan. Subjek juga mengibaratkan cara mendekati pedagang dengan persuasif dan menggunakan berbagai macam cara, memahami sifat pedagang, memberikan solusi. Subjek MT juga mengibaratkan kasus A harus seperti ini dan B seperti ini cara penyelesaiannya. Subjek MT juga bersyukur aman terhadap pekerjaannya baik tukang parkir dan preman.

Terakhir, pada kemampuan untuk bangkit dan bertumbuh subjek PA juga mampu menemukan motivasi di luar diri sendiri untuk bertahan dalam pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan subjek PA "Mungkin untuk anggota rekan eee meningkatkan kedisiplinan, pertama setiap harikan apel, meningkatkan disiplin juga meningkatkan kemampuan dilapangan misalnya."(wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026).

Subjek PA beranggapan bahwa dalam meningkatkan kinerja sebagai seorang pegawai TRANTIB yang menjadi pegawai pelayanan terhadap pedagang di pasar adalah dengan meningkatkan kedisiplinan, setiap hari mengikuti apel juga meningkatkan kedisiplinan dan juga meningkatkan kemampuan di lapangan. Selain itu metode kerja baru juga menurut subjek PA tidak ada di bagian TRANTIB. Seperti yang di ungkapkannya: "Nggak ada."(wawancara subjek PA pada tanggal 7 April 2026). Subjek PA beranggapan bahwa tidak ada metode kerja baru di bagian TRANTIB hingga saat ini.

2. Subjek A

Beban kerja yang di rasakan oleh subjek A juga bervariasi, baik dari beban kerja fisik, beban kerja psikis, maupun beban kerja waktu. Pada beban kerja fisik, subjek A merasakan bahwa penataan menyebabkan lelah secara fisik. Seperti yang di ungkapkan subjek A:

> Kalau lelah ini kemungkinan pas penataan, soalnya keliling, kalau patroli tu kan rutin saja ibaratnya tiap hari kan. Penataan tu tergantung koordinasi ai dulu, misalnya dititik mana yang kada dibolehkan lagi berjualan, misal handak dibangun apa, kaya dibawah pohon beringin ini kan dulu kan banyak orang jualan dulu,wahini dimasukkan ke kuliner semuaan, pas ai disitu diolah taman. Nah, jadi box box nya tu di hancuri ai. Malam kami begawian tu. (wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026).

Subjek A beranggapan bahwa penataan menjadi sumber kelelahan fisik, sebab penataan melibatkan kerja fisik yang menguras tenaga karena harus berkeliling pasar, melibatkan diri dengan pedagang, serta mengkoordinasikan tempat- tempat yang layak dijadikan tempat berdagang bagi pedagang di daerah pasar.

Dalam hal beban kerja psikis, subjek A merasakan bahwa subjek sering berhadapan dengan perkelahian yang ada di pasar. Seperti yang di sampaikannya:

> Kalau kaitu rancak saja kalo dipasar lah ngaran orang banyak lo, sering saja menamui orang bekelahi, orang macam- macam. Cuman kita kembali lagi ranahnya kan. Siapa yang wajib. Polisi menangani. Paling kita tinggal telpon polisi. Datang. Paling beban kaya di PPS tu sulit lo, preman masalahnya disana banyak. Misalnya kita diterget harus bersih, sedangkan medannya lawan keadaannya tu sulit. Nah, kadang itu yang meolah stres, fikiran lo modelnya. Tapi, munnya dijalani, dirapat akan, dikoordinasi akan dengan baik saja, aman ajakan. Alhamdulillah berjalan aman saja pang. (wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026).

Subjek A beranggapan bahwa beban kerja psikis yang dirasakannya adalah menemui orang berkelahi di pasar. Dengan kondisi orang yang bermacam- macam. Tetapi subjek A memberikan informasi bahwa karyawan TRANTIB mengembalikan kepada ranah yang menangani, yaitu kepolisian. Karyawan TRANTIB hanya memberikan informasi saja. Selain menghadapi orang berkelahi, yang menjadi beban psikisnya juga yaitu preman yang banyak di pasar, hal itu membuatnya stres, menambah fikiran. Tetapi hal ini dijalani, dirapatkan, dikoordinasikan dan berimbas pada keamanan karyawan.

Sama halnya dengan subjek sebelumnya, subjek A juga merasakan hal yang sama dalam masalah beban kerja waktu. Seperti yang di ungkapkannya “Kalau dari ulun sebenarnya kada cukup pang. Paling kada sebenarnya 2 jam lah sehari. Iya lo. Itu kalonya kita pagi kurang aktivitas, masih cukup. Kalo banyak, rasanya kurang.” (wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026).

Subjek A beranggapan bahwa waktu waktu istirahat kantor yang hanya 1 jam saja itu kurang. Subjek A juga berpendapat bahwa setidaknya waktu efektifnya adalah 2 jam dalam sehari. Hal ini juga disebabkan karena aktivitas yang banyak di lapangan.

Selain waktu istirahat saat di kantor yang kurang, subjek A juga mengatakan bahwa waktu bersama keluarga juga berdampak, seperti yang dikatakannya “Jelas pang. Kalo piket malam tu kita paling di rumah tu guring ai lagi.” (wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026). Subjek A

beranggapan bahwa ketika waktu piket malam berlangsung, maka ketika pulang dari bekerja itu hanya untuk istirahat di 70 rumah.

Subjek A menunjukkan kemampuan regulasi emosi yang baik, yaitu dengan ketenangan. Seperti yang diungkapkannya “Kalau rame tu senang saja pang, kalau kacau itu beimbas jua ke pendapatan, Yaa kita ini diwajidkan pang sebisa mungkin mengatasi itu, liat masalahnya dulu ya lo. Harus pang tenang tu, masalahnya mun kita umpat abut jua kada tuntungnya.” (wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026).

Subjek A beranggapan bahwa ketika menghadapi situasi pasar yang ramai, maka subjek A merasa senang, dan ketika situasi kacau maka akan berdampak kepada pendapatan. Subjek A juga menegaskan bahwa karyawan TRANTIB diwajibkan untuk sebisa mungkin menghadapi situasi kacau di pasar, mampu melihat masalah secara menyeluruh, kemudian harus tetap tenang dalam menghadapi situasi kacau tersebut. Hal ini juga ketika karyawan TRANTIB ikut kacau maka tidak akan selesai masalahnya.

Selain itu, sikap regulasi emosi yang baik oleh subjek A adalah mampu membedakan masalah pribadi, keluarga dan pekerjaannya, seperti yang di ungkapkannya “Harus tu, ibaratnya masalah dirumah, dirumah. Iya lo jangan sampai dibawa kegawian ketu. Terbawa, cuman jangan sampai tindakannya melibat akan kawan. Semuaan orang jua sebenarnya kaitu. Kada mungkin iya lo kada baisi beban.” (wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026).

Subjek A beranggapan bahwa karyawan TRANTIB harus bisa

membedakan masalah pribadi dan kantor. Ketika ada masalah di rumah, maka jangan sampai terbawa ke pekerjaan. Bahkan subjek A sendiri pernah terbawa masalah pribadi ke pekerjaan, tetapi subjek A tidak melibatkan rekan tim nya. Subjek A merasa bahwa setiap orang juga pernah seperti itu dan tidak mungkin tidak mempunyai beban.

Pada aspek kontrol diri, subjek A juga menggunakan teknik yang sama dengan subjek sebelumnya ketika menghadapi kondisi konflik di pasar, seperti yang di ungkapkannya: “Lihati situasinya dulu, misalnya orang belading beparang iya lo. Kada wani jua kita. Kalaunya kada belading, biasanya kami lerai langsung pang. Biasanya sampai mediasi lah di damai akan supaya jangan terulang lagi, supaya jangan berkelanjutan lah.” (wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026).

Subjek A beranggapan bahwa ketika menghadapi situasi konflik di pasar, subjek A berupaya untuk melihat situasi di lapangan seperti apa. Kalau dalam kasus ini orang yang bersangkutan menggunakan senjata tajam, maka karyawan juga tidak berani melerai. Tetapi jika tidak menggunakan senjata tajam, maka akan langsung dilerai. Biasanya juga dilakukan mediasi guna mendamaikan konflik yang terjadi agar tidak berkelanjutan.

Hal ini juga di konfirmasi oleh informan tambahan, bahwa ketika menghadapi situasi konflik yang terjadi di pasar maka karyawan TRANTIB harus melihat kondisi terlebih dahulu dan tidak boleh gegabah dalam penyelesaiannya, seperti yang di ungkapkan subjek MT: “Kita lihat sikon

dulu mas. Kalonya pakai sajam itu biasanya kita koordinasikan sama kepolisian. Inggih. Kita telpon. Cuman kalo memang dikira kita mampu, kita yang meambilnya. Meatasinya." (wawancara subjek MT pada tanggal 8 April 2026).

Subjek MT beranggapan bahwa, dalam menyikapi persoalan konflik di pasar, karyawan TRANTIB melihat kondisi terlebih dahulu. Kalau dalam konflik yang terjadi menggunakan senjata tajam, maka karyawan TRANTIB mengkoordinasikan dengan kepolisian. Jika memang karyawan TRANTIB mampu menyelesaikannya sendiri, maka akan diselesaikan.

Melalui optimisme yang baik subjek A merasa nyaman dengan pekerjaannya sebagai karyawan TRANTIB, dan cenderung tidak memiliki masalah yang berat disana. Seperti yang diungkapkannya: "Alhamdulillah sampai saat ini nyaman saja pang. Enjoy saja. Kadada masalah yang terlalu berarti banar. Sebenarnya jauh pang dari harapan masih. Mudahan ai kedepannya kalo kawa perusahaan menaikkan." (wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026). Subjek A beranggapan bahwa merasa nyaman dengan pekerjaannya ini. Tidak ada masalah yang berat. Untuk gaji juga subjek A merasa jauh dari harapan. Subjek A juga berharap ke depannya kalau bisa ada kenaikan gaji oleh perusahaan.

Selain merasa nyaman dengan pekerjaan dan mengharap kenaikan gaji karyawan TRANTIB. Subjek A juga optimis bahwa kegagalan dalam bekerja bisa diperbaiki. Seperti yang di ungkapkannya: "Anu saja sebenarnya. Kita ini tim masalahnya. Kalaunya koordinasi terus-

meneruskan antar tim dan pimpinan tu insyaallah mudah saja pang. Ibaratnya kita resmi penataan." (wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026). Subjek A beranggapan bahwa sebenarnya pekerjaan yang lakukan oleh karyawan TRANTIB ini adalah kerja tim. Kalau dilaksanakan koordinasi yang konsisten antara tim dan pimpinan, maka akan mudah saja.

Dalam hal kemampuan analisis kausal atau yang sering diartikan sebagai kemampuan mengidentifikasi masalah, subjek A mengungkapkan bahwa koordinasi dalam tim sangat di perlukan dalam perbaikan kinerja yang kurang. Seperti yang di ungkapkannya: "Alhamdulillah sampai saat ini kada pernah pang. Kalaunya ada kesalahan dalam bekerja tu biasanya dapat peringatan. SP. Paling kurang koordinasi saja itu. Kalo di koordinasiakan dengan baik tu biasanya lancar saja pang."(wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026).

Subjek A beranggapan bahwa selama menjadi karyawan TRANTIB, tidak pernah melakukan kesalahan. Subjek juga beranggapan bahwa ketika ada kesalahan dalam bekerja bisa mendapatkan surat peringatan. Untuk mengulik kesalahan atau kurangnya kinerja dalam tim, menurut subjek A itu dikarenakan kurangnya koordinasi. Jika koordinasi dilaksanakan dengan baik, maka akan lancar saja pekerjaan yang dilaksanakan.

Pernyataan para subjek di atas juga di konfirmasi oleh informan tambahan, menurut subjek MT:

> Inggih pendekatan. Cuman alhamdulillah mas, mereka- merak pedagang tu ngerti saja. Inggih ada aturannya. Inggih. Dengan pendekatan. Kita kada pernah secara kekerasan mas meanu pedagang itu mas. Secara persuasif saja begitu. Sehari misalnya

> bandel masih, esok hari kita datangi masih kita beri pengertian. (wawancara subjek MT pada tanggal 7 April 2026).

Subjek MT beranggapan bahwa untuk memahami masalah yang disebabkan oleh pedagang, yaitu dengan pendekatan. Subjek merasa pedagang mengerti dengan cara ini. Itu pun dilaksanakan sesuai aturan. Karyawan TRANTIB tidak pernah secara kekerasan, melainkan dengan persuasif. Jika dirasa hari ini masih dengan perilaku yang kurang baik, maka karyawan TRANTIB pada besok hari memberikan kembali pengertian kepada pedagang tersebut.

Selain memahami masalah yang dihadapi pedagang, subjek MT juga memberikan tanggapan yang sama ketika melihat ada rekan kerja yang kelelahan, seperti yang diungkapkannya: “Kita baawa istirahat saja mas, misalnya ada yang sakit kita bawa ke rumah sakit. Biasanya, kalaunya ada yang piket, ada yang perlu dibawa ke rumah sakit, kita bantu.”(wawancara subjek MT pada tanggal 8 April 2026). Subjek MT beranggapan bahwa ketika melihat rekan kerja yang kelelahan, maka subjek menyuruh agar istirahat. Dan jika ada yang sakit, maka akan dibawa ke rumah sakit.

Pada aspek empati, perhatian kepada masalah yang dihadapi pedagang, juga di ungkapkan oleh subjek A, yaitu:

> Kita kan betakun kesamping, kayapa orang ini? Kenapa? Ada masalah apa jadi sampai melakukan ya lo. Telusuri dulu itunya. Lihati dari sikap inya pang lo, kayapa inya ini kalo memang kada sesuai lawan kita, munnya kita tegur baik- baik, inya sarik- sarik artinya kada sesuai sudah. Artinya masalahnya kada pada kita. Orangnya berarti.(wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026).

Subjek A beranggapan bahwa ketika ada pedagang yang mengalami

masalah, baik pribadi maupun orang lain, subjek menanyakan kepada rekan pedagang tersebut, bagaimana orang ini?, kenapa?, ada masalah apa?. Subjek menelusuri akar masalah yang dihadapi pedagang. Melihat dari sikap pedagang, kalau memang tidak sesuai dengan perkiraan karyawan TRANTIB dan jika sudah di tegur secara perlahan, pedagang memberikan respon yang tidak sesuai artinya masalah itu bukan pada karyawan TRANTIB, melainkan pada orang tersebut.

Selain bisa memahami kondisi permasalahan pedagang, subjek A juga memberikan respon yang sama dengan subjek PA ketika mengetahui teman rekan kerja itu sedang kelelahan, seperti yang di ungkapkannya: “Biasanya suruh istirahat, kalau ini kita yang sehat- sehat ai lagi yang bergeraknya. Kasian kalonya dipaksaakan kalo?”(wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026).

Subjek A beranggapan bahwa ketika ada rekan kerja yang lelah, maka diinstruksikan agar istirahat. Dan ada karyawan yang lain untuk membantu pekerjaan yang dijalankan. Subjek merasa kasihan jika di paksakan untuk bekerja.

Pernyataan ini di atas juga di konfirmasi oleh informan tambahan, menurut subjek MT:

> Inggih pendekatan. Cuman alhamdulillah mas, mereka- merak pedagang tu ngerti saja. Inggih ada aturannya. Inggih. Dengan pendekatan. Kita kada pernah secara kekerasan mas meanu pedagang itu mas. Secara persuasif saja begitu. Sehari misalnya bandel masih, esok hari kita datangi masih kita beri pengertian. (wawancara subjek MT pada tanggal 7 April 2026).

Subjek MT beranggapan bahwa untuk memahami masalah yang

disebabkan oleh pedagang, yaitu dengan pendekatan. Subjek merasa pedagang mengerti dengan cara ini. Itupun dilaksanakan sesuai aturan. Karyawan TRANTIB tidak pernah secara kekerasan, melainkan dengan persuasif. Jika dirasa hari ini masih dengan perilaku yang kurang baik, maka karyawan TRANTIB pada besok hari memberikan kembali pengertian kepada pedagang tersebut.

Selain memahami masalah yang dihadapi pedagang, subjek MT juga memberikan tanggapan yang sama ketika melihat ada rekan kerja yang kelelahan, seperti yang diungkapkannya: “Kita baawa istirahat saja mas, misalnya ada yang sakit kita bawa ke rumah sakit. Biasanya, kalaunya ada yang piket, ada yang perlu dibawa ke rumah sakit, kita bantu.”(wawancara subjek MT pada tanggal 8 April 2026). Subjek MT beranggapan bahwa ketika melihat rekan kerja yang kelelahan, maka subjek menyuruh agar istirahat. Dan jika ada yang sakit, maka akan dibawa ke rumah sakit.

Ketika subjek A menunjukkan rasa percaya diri atas kemampuannya subjek A merasa bahwa dirinya dan karyawan TRANTIB lain sama dalam hal kemampuan yang dimiliki. Seperti yang diungkapkannya: “Sama saja kayanya semuaan tuk kadada yang lebih pang. Saat ini lah. Kadada jua. Kawan bisa nyupir seorang kada. Hahaha. Rasa biasa biasa ja tu nah kada menonjol nonjol akan.”(wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026).

Subjek A beranggapan bahwa semua karyawan TRANTIB memiliki kemampuan yang sama dalam pekerjaan dan tidak ada yang lebih untuk saat ini. Untuk keterampilan diri pun subjek A merasa tidak punya akan hal itu,

seperti rekan kerja yang bisa mengemudikan mobil justru subjek A tidak bisa melakukannya. Dan subjek A juga merasa biasa saja terhadap kemampuan dalam dirinya.

Selain keterampilan yang dirasakannya biasa saja, justru dalam hal lainnya justru subjek A meyakini bahwa dirinya bisa melaksanakan tugas yang sulit dari pimpinan. Seperti yang diungkapkannya:

> Nawaitu saja, niat. Optimis saja. Artinya, melihat kawan bisa, artinya kita bisa jua. Seuting saja tu kita kada pernah disuruh betagihan, pas disuruh betagihan. Aduh, maka medannya ini pasar subuh pulang. Bangun jam 3 stand by. Jam 4 sudah di pasar.”(wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026).

Subjek A beranggapan bahwa dalam menjalankan tugas yang sulit di perlukan niat dalam pengerjaannya. Selain itu subjek juga optimis dalam menjalaninya, seperti melihat rekan tim bisa maka subjek A juga bisa. Seperti pada saat penarikan iuran pasar, dan pada saat waktu subuh. Bangun dan bersiap dimulai pukul 3 dan jam 4 sudah di tempat.

Pada kemampuan untuk bangkit dan bertumbuh, subjek A memiliki ide sendiri dalam memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan TRANTIB. Seperti yang di ungkapkannya: “Beri masukkan masukkan saja, kita dapat dari orang luar, ini ini... Sampaikan lawan pimpinan, kawanan kayapa tanggapan responnya.”(wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026). Subjek A beranggapan dengan memberikan masukkan kepada rekan yang lain yang didapatnya dari orang luar perusahaan bagaimana inovasi kerja yang baik untuk PERUMDA. Hal ini juga subjek A sampaikan kepada pimpinan dan rekan tim, hingga menunggu respon.

Selain memberikan informasi kepada rekan tim, subjek A juga menginginkan metode kerja baru bagi karyawan TRANTIB. Namun saja hal ini belum ada terealisasikan. Seperti yang diungkapkannya: “Belum ada pang lagi. Soalnya menunggu arahan pimpinan saja. Kada pernah jua meusul akan kayapa pekerjaan yang hanyar tu. Iyaa. Sebenarnya yang diatas ini yang perlu. Soalnya apa yang diperintahkan, itu yang diumpati.”(wawancara subjek A pada tanggal 7 April 2026).

Subjek A beranggapan bahwa belum ada metode kerja baru untuk karyawan TRANTIB. Karyawan TRANTIB hanya menunggu arahan dari pimpinan. Juga tidak pernah mengusulkan bagaimana pekerjaan baru yang di maksud. Subjek A juga mengharapkan pimpinan memikirkan bagaimana metode kerja baru untuk inovasi karyawan TRANTIB. Karena selama ini karyawan TRANTIB hanya terpaku pada perintah pimpinan dan melaksanakannya saja.

3. Subjek N

Dalam pandangan mengenai beban kerja yang di rasakan oleh subjek N, subjek ini memiliki perspektif yang berbeda dari subjek yang lainnya, yaitu PA dan A. Dalam beban kerja fisik subjek justru mengungkapkan bahwa karyawan TRANTIB harus lelah dalam menghadapi pedagang. Seperti yang di ungkapkannya:

> Lelah itu yang namanya mehadapi pedagang kadang kan kita harus lelah lo, tapi kita untuk maju ekonomi pasar kita tidak memandang lelahnya lah. Seadanya kita kalonya ada yang harus kita kerjakan betul atau harus turun ketu. Yang penting kita harus stand by. Tunggu apa dari pedagang apa dari para orang yang berkunjung di pasar. Kita

> welcome menerima pesan informasi. (wawancara subjek N pada tanggal 7 April 2026).

Subjek N beranggapan bahwa kondisi kelelahan fisik dalam menghadapi pedagang, kadang karyawan TRANTIB harus lelah untuk bekerja. Hal ini dimaksudkan untuk menjunjung kemajuan ekonomi di pasar dan subjek N tidak beranggapan untuk memandang lelahnya, melainkan harus dikerjakan dengan betul dan menyeluruh. Dan hal yang terpenting juga, karyawan harus stand by menunggu informasi yang masuk dari pengunjung pasar dan pedagang, serta karyawan juga harus *welcome* menerimanya.

Hal yang sama juga disampaikan oleh subjek N pada beban kerja psikis yang dirasakannya bahwa subjek harus persuasif dan profesional dalam menghadapi beban ini. Seperti yang diungkapkannya:

> Sebenarnya beban, beban maksudnya lah harus tahu bagaimana orang itu bisa kita data walaupun sesulit sulit apapun tetap kita harus, kadang kita dengan persuasif, atau secara emosional dengan keras. Tidak boleh kita katakan kita dalam kerja itu dalam keadaan sakit. Profesional. (wawancara subjek N pada tanggal 7 April 2026).

Subjek N beranggapan bahwa beban psikis sebenarnya adalah beban, beban yang dimaksud adalah karyawan harus tahu bagaimana karyawan bisa mencatat data walau sesulit apapun itu. Hal ini dilakukan secara persuasif, melibatkan emosional. Tidak boleh juga mengatakan kerja dalam keadaan kurang baik, harus profesional.

Beban kerja waktu yang dirasakan oleh subjek N juga tidak berdampak terhadap pekerjaannya, justru subjek lebih melihat pada sudut perspektif yang berbeda dari subjek yang lainnya. Seperti yang

diungkapkannya “Cukup saja. Sebenarnya jadwalnya 1 jam saja. Cukup. Karena kita dipasar ini banyak untuk membuat berita. Cukup vitamin kah jadi kita kada kekurangan dari, laparkan kita bisa makan di area lokasi pasar jua.” (wawancara subjek N pada tanggal 7 April 2026).

Subjek N beranggapan bahwa waktu istirahat kantor yang hanya 1 jam itu sudah cukup. Karena karyawan TRANTIB di pasar banyak tugas membuat berita. Cukup dengan mengonsumsi vitamin, maka tubuh tidak kekurangan energi. Dan ketika lapar pun karyawan TRANTIB bisa makan di lokasi area pasar. Selain waktu 1 jam istirahat kantor yang sudah cukup, waktu bersama keluarga pun menurut subjek N tidak berdampak akibat dari pekerjaan ini, seperti yang diungkapkannya: “Harus kita terima itu. Dan kita persiapkan. Tidak berpengaruh.” (wawancara subjek N pada tanggal 7 April 2026).

Subjek N beranggapan bahwa pekerjaan shift pagi, siang, maupun malam tidak berdampak terhadap kualitas waktu bersama keluarga. Bahkan subjek N juga sudah mempersiapkan untuk itu semua.

Subjek N pada regulasi emosi memberikan tanggapan berupa kesenangan ketika menjalani pekerjaannya terutama saat pasar ramai, seperti yang diungkapkannya “Senang ai, artinya saat rame kita puas dalam tugas itu. Terpaksa kita harus menghadapi semuanya itu, kita kondisikan. Semuanya persuasif. Karena bukan tugas kita untuk memerangi orang.” (wawancara subjek N pada tanggal 7 April 2026).

Subjek N beranggapan bahwa ketika menghadapi pasar yang ramai, subjek N merasa senang dan puas dengan tugas yang dilakukan. Ketika menghadapi situasi kacau subjek N terpaksa menghadapi semua itu dan di kondisikan secara persuasif, karena menurut subjek N tugas TRANTIB bukan untuk memerangi orang lain.

Dalam aspek kontrol diri, Subjek N cenderung berbeda pandangan, dengan pendekatan berupa SOP karyawan TRANTIB dalam bekerja. Seperti yang diungkapkannya: “Tidak bisa kita, kan kita punya standar kerjanya lah, Ya itu kita harus laporan dulu tindakanya. Walaupun kita bisa dengan gabungan lain pun bisa menangani semua. Melaporkan saja, mengamankan memberikan informasi.” (wawancara subjek N pada tanggal 7 April 2026).

Subjek N beranggapan bahwa TRANTIB punya SOP sendiri dalam menyelesaikan konflik yang terjadi. TRANTIB harus melaporkan terlebih dahulu apa yang terjadi di lapangan. Walaupun subjek N merasa bahwa TRANTIB dan pihak keamanan lainnya ikut bergabung dalam penyesaiannya, tetapi tugas TRANTIB hanya melaporkan saja.

Hal ini juga di konfirmasi oleh informan tambahan, bahwa ketika menghadapi situasi konflik yang terjadi di pasar maka karyawan TRANTIB harus melihat kondisi terlebih dahulu dan tidak boleh gegabah dalam penyelesaiannya, seperti yang di ungkapkan subjek MT: “Kita lihat sikon dulu mas. Kalonya pakai sajam itu biasanya kita koordinasikan sama kepolisian. Inggih. Kita telpon. Cuman kalo memang dikira kita mampu,

kita yang meambilnya. Meatasinya.” (wawancara subjek MT pada tanggal 8 April 2026).

Subjek MT beranggapan bahwa, dalam menyikapi persoalan konflik di pasar, karyawan TRANTIB melihat kondisi terlebih dahulu. Kalau dalam konflik yang terjadi menggunakan senjata tajam, maka karyawan TRANTIB mengkoordinasikan dengan kepolisian. Jika memang karyawan TRANTIB mampu menyelesaikannya sendiri, maka akan diselesaikan.

Ketika memberikan pernyataan terkait pandangan masa depan bekerja di PERUMDA, pernyataannya berbeda dengan ungkapan subjek sebelumnya yang optimis dengan pekerjaan dan mengharap kenaikan gaji, subjek N justru memandang bahwa masa depan perusahaan lebih terlihat dari kinerja karyawan, seperti yang di ungkapkannya: “Kalau perusahaan tu masa depan pasti maju,tergantung kitanya kan pegawainya.” (wawancara subjek N pada tanggal 7 April 2026).

Subjek N beranggapan bahwa perusahaan itu masa depannya pasti maju dan tergantung bagaimana karyawan yang bekerja disana. Hal ini juga sama seperti kenaikan gaji, subjek N mengungkapkan bahwa gaji yang sekarang di terima cukup untuknya, seperti yang diungkapkan: “Kalau aku ada usaha lain. Ada tambahan tambahan. Untuk penghasilan cukup. Kalau rekan sebagian tidak. Sebenarnya seberapapun cukup, tergantung kita cara pengelolaannya.” (wawancara subjek N pada tanggal 7 April 2026).

Subjek N beranggapan bahwa subjek memiliki usaha lain selain bekerja sebagai karyawan TRANTIB, jadi memiliki tambahan untuk

keuangannya dan merasa cukup. Subjek N juga beranggapan untuk rekan tim lain sebagian tidak cukup, tetapi sebenarnya berapa pun gaji yang di terima itu cukup dan bagaimana cara karyawan TRANTIB mengelolanya.

Hal ini juga di konfirmasi oleh informan tambahan, yang merasa bahwa masa depan perusahaan itu tergantung bagaimana kinerja karyawannya, seperti yang di ungkapkan subjek MT:

> Kalau itu ibaratnya, tergantung kita saja mas. Kalaunya kita mau baik perusahaan tu, kita jua. Kalau kita mau baik ya rajin lah. Nah, otomatis kalau kita anu apa, kalau pelayanan dengan pedagang... otomatis...pedagang tu retribusinya nyaman nyaman bayarnya. Otomatis pemasukannya bagi perusahaan lancar. Harus rajin jua mas. Perusahaan ini tergantung karyawannya jua. Kalau mau maju atau mundurnya tergantung karyawannya. (wawancara subjek MT pada tanggal 8 April 2026).

Subjek MT beranggapan bahwa masa depan bekerja di PERUMDA tergantung karyawannya. Kalau menginginkan perusahaan yang baik, maka karyawan juga harus rajin. Dengan pelayanan kepada pedagang, maka pedagang juga akan membayar retribusi dengan ikhlas dan pemasukan perusahaan juga menjadi lancar. Harus rajin dalam bekerja, sebab perusahaan tergantung bagaimana kinerja karyawannya.

Dalam menyampaikan terkait kemampuannya dalam mengidentifikasi masalah dalam pekerjaan, subjek N merasa tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja selama menjadi karyawan TRANTIB. Seperti yang di ungkapkannya: “Semua itu yang kita laksanakan tidak ada yang gagal. Haha. Kita ini pasti semuanya semaksimal mungkin. Masalah itu sebenarnya kadada,cuman kadang kita yang bikin masalah.”(wawancara subjek N pada tanggal 7 April 2026).

Subjek N beranggapan bahwa semua yang dilaksanakan oleh karyawan TRANTIB tidak ada yang gagal, selain itu, karyawan TRANTIB juga semaksimal mungkin dalam pekerjaan. Subjek N juga beranggapan bahwa sebenarnya masalah itu tidak ada, melainkan diri sendirilah yang kadang membuat masalahnya.

Hal ini juga di konfirmasi oleh informan tambahan, yaitu subjek MT yang menyatakan bahwa:

> Itu, soalnya kita tu pekerjaannya terjadwal mas. Ini, ini, ini, kalau kita misalkan hari ini kada melaksanakan patroli, esok hari kita anui lagi. Tetap terjamah. Satu ja, kita tu mencintai lawan pekerjaan kita mas ai, kita tu merasa bersyukur iya lo. Jadi kadada beban apa apa. Alhamdulilllah. Banyak orang yang masih mencari gawian. Melamar disini saja banyak. Itu saja yang kami tekan kan sama anggota biasanya.(wawancara subjek MT pada tanggal 8 April 2026).

Subjek MT beranggapan bahwa ketika mengalami suatu kekurangan dalam pekerjaan yang karyawan TRANTIB laksanakan, maka subjek menyatakan bahwa semua sudah terjadwal. Berbagai tugas yang diberikan, kalau satu hari tidak selesai, maka besok hari dilanjutkan. Semua pekerjaan tetap terjamah. Subjek MT juga beranggapan bahwa menjadi karyawan TRANTIB itu sudah bersyukur, sebab diluar sana masih banyak orang yang mencari pekerjaan. Bahkan melamar di PERUMDA juga terbilang banyak, sehingga inilah yang di tekankan subjek MT kepada karyawan TRANTIB lainnya.

Sama halnya dengan subjek PA dan A, subjek N juga memiliki empati yang baik terhadap rekan kerja yang mengalami kelelahan saat bekerja, seperti yang diungkapkannya “Personil banyak, bisa diistirahatkan

1, sisa yang ada kita maksimalkan."(wawancara subjek N pada tanggal 7 April 2026). Subjek N beranggapan bahwa ketika ada rekan kerja yang lelah, maka bisa diistirahatkan. Hal ini karena ada karyawan yang lain dan bisa dimaksimalkan.

Akan tetapi, subjek N memberikan respon yang berbeda dengan kedua subjek sebelumnya dalam memahami kondisi pedagang yang ada masalah, seperti yang di ungkapkan: "Kita hanya bisa menyampaikan, memberikan arahan. Kalau dia kada maasi kada papa jua pang karena kita di perusahaan ini persuasif. Tidak, kita hanya dilapangan."(wawancara subjek N pada tanggal 7 April 2026).

Subjek N beranggapan bahwa tugas karyawan TRANTIB hanya menyampaikan, memberi arahan. Jika pedagang tidak mau mematuhi, maka tidak apa- apa. Hal ini dikarenakan karyawan TRANTIB bersikap persuasif terhadap pedagang. Dan bahkan tidak ada pendekatan pribadi, hanya bersifat lapangan saja.

Hal ini juga dikonfirmasi oleh informan tambahan, menurut subjek MT bahwa selama ini tidak ada program metode kerja baru. Seperti yang diungkapkannya "Kalau TRANTIB ini penataan saja mas. Kadada yang... kadada yang lain lain. Penataan saja. Soalnya kita lah, mau ide,,, apa... yang disuka ramai kan bersih, tempatnya kadada kendalanya mas."(wawancara subjek MT pada tanggal 8 April 2026). Subjek MT beranggapan bahwa pekerjaan di TRANTIB hanya penataan saja dan tidak ada metode lain. Menurutnya ketika ingin mengajukan ide pun kendala di pasar adalah

tempatnya bukan metode kerjanya.

E. PEMBAHASAN

Pembahasan pada penelitian ini adalah penjabaran secara keseluruhan bagaimana temuan dan juga hasil penelitian. Adapun pembahasan pada penelitian ini disampaikan dalam beberapa poin, yaitu:

1. Beban Kerja Yang Dialami Oleh Karyawan TRANTIB Dalam Proses Terbentuknya Kondisi Psikologis Saat Bekerja Di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek PA dan Subjek A merasakan kelelahan fisik yang sangat besar akibat tugas penataan pedagang. Karyawan dituntut untuk terus berjalan kaki mengelilingi dan memantau area pasar yang luas. Kasi Penataan (MT) memperkuat hal ini dengan menjelaskan bahwa jumlah personel TRANTIB sangat terbatas, yaitu hanya 8 orang sedangkan karyawan harus melayani dan menata ribuan pedagang di pasar. Sedangkan subjek N merasakan beban fisik yang sedikit berbeda. Baginya, beban fisik tidak hanya terletak pada aktivitas berjalan kaki, melainkan pada energi yang terkuras untuk selalu dalam kondisi siaga (*stand by*) menerima informasi dan bergerak cepat ke lapangan kapan pun dibutuhkan. Meskipun melelahkan, ia menganggap stamina yang terkuras sebagai risiko profesional demi kelancaran ekonomi pasar.

Temuan ini sejalan dengan teori Gawron (2008), bahwa beban kerja fisik berkaitan dengan tuntutan tugas yang memerlukan aktivitas fisik

manusia, penggunaan energi biologis, dan interaksinya dengan kapasitas fisik individu. Selain itu, beban kerja fisik ini memiliki kesamaan dengan teori beban kerja Kroemer (2017) bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan tugas yang berat dengan keterbatasan jumlah personel menjadi sebab kelelahan fisik dan mental yang signifikan bagi subjek PA, A, dan N. Meskipun ketiga subjek menghadapi risiko yang sama, terdapat perbedaan karakteristik beban kerja, seperti subjek PA dan A mengalami kelelahan fisik akibat aktivitas lapangan yang intens, sementara subjek N mengalami beban kerja gabungan antara fisik dan kognitif akibat tuntutan mental yang tinggi..

Sama halnya dengan penelitian Nurhikma (2024), bahwa penelitian di lokasi yang sama menunjukkan bahwa meskipun ada beban kerja berlebih (*work overload*) secara fisik, hal ini tetap dapat menghasilkan keterikatan kerja (*work engagement*) yang positif. Fenomena ini terlihat pada Subjek N, yang tetap bersemangat dan melihat kelelahan fisiknya sebagai kontribusi positif untuk kemajuan pasar.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja psikis yang dirasakan oleh petugas TRANTIB bersumber dari tingginya risiko konflik dan tuntutan profesionalisme di lapangan. Subjek PA merasa tertekan secara mental karena harus menghadapi bentrokan serta bertaruh keselamatan dengan preman atau penguasa lahan di pasar subuh. Kondisi ini sejalan dengan Subjek A yang sering mengalami stres dan tekanan pikiran akibat menghadapi perkelahian warga pasar, terutama

ketika tim ditargetkan untuk menertibkan pasar di tengah medan lapangan yang sulit. Sementara itu, Subjek N merasakan beban psikis berupa tuntutan profesionalisme yang mengharuskannya untuk tetap persuasif dan memastikan seluruh pedagang terdata dengan akurat sesulit apa pun kondisi nyata yang dihadapi di lapangan.

Pernyataan para subjek ini sesuai dengan teori Gawron (2008), bahwa beban kerja psikis atau mental melibatkan proses berpikir, pengambilan keputusan, tingkat kewaspadaan, serta pengelolaan emosi saat berinteraksi dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, pernyataan tersebut juga relevan dengan pernyataan Kroemer (2017), yang menyatakan bahwa tuntutan tugas tidak sebanding dengan kendali atau keamanan yang dimiliki karyawan, maka respons psikologis yang muncul adalah stres dan beban pikiran yang menumpuk.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian di atas, beban kerja waktu petugas TRANTIB memicu perbedaan pandangan mengenai kecukupan waktu istirahat dan dampaknya terhadap keluarga. Subjek PA dan Subjek A merasa waktu istirahat 1 jam sangat kurang akibat beratnya aktivitas fisik di lapangan, di mana Subjek A menyarankan waktu ideal 2 jam, serta mengeluhkan sistem *shift* malam dan siaga 24 jam yang mengganggu waktu bersama keluarga. Kondisi ini dibenarkan oleh Subjek MT selaku Kasi Penataan, yang menyiasatinya melalui strategi jeda sarapan mandiri di sela patroli. Sebaliknya, Subjek N merasa waktu 1 jam sudah cukup karena tugas lapangan diselingi pembuatan laporan,

menjaga stamina dengan vitamin, serta menganggap sistem shift tidak berdampak pada keluarga karena risiko tersebut telah ia persiapkan sejak awal.

Hasil di atas sejalan dengan teori Gawron (2008), bahwa beban kerja waktu (*time load*) berkaitan dengan jumlah waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas, alokasi waktu istirahat, serta bagaimana durasi kerja memengaruhi kehidupan individu di luar jam kerja. Selain itu, hasil juga relevan dengan penelitian Temuan ini sesuai dengan penelitian Shofura (2024), yang menyatakan bahwa jam kerja lapangan yang dianggap fleksibel atau dinamis sering kali justru menjadi bumerang bagi pekerja itu sendiri. ketidaksesuaian waktu istirahat dan besarnya tuntutan siaga darurat menyebabkan bias antara batas dunia kerja dan kehidupan keluarga. Temuan ini sangat valid menggambarkan kondisi Subjek A yang merasa lelah pasca piket malam hingga hanya bisa tidur di rumah, serta Subjek PA yang merasakan waktu 1 jam tidak cukup untuk memulihkan tenaga fisik.

Jika diintegrasikan dengan Perspektif Islam, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan TRANTIB ini merefleksikan bahwa karyawan TRANTIB menunjukkan tingginya beban kerja yang dirasakan . Hal ini sangat berkaitan erat dengan surah dalam Al- Qur'an yang sering menjadi pengingat tentang beban kerja seperti Allah SWT berfirman dalam surah Al- Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَاۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْۗ رَبَّنَا

لَا تُؤَاخِذۡنَآ اِنۡ نَّسِيۡنَآ اَوۡ اَخۡطَاۡنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحۡمِلۡ عَلَيۡنَآ اِصۡرًا كَمَا حَمَلۡتَهٗ عَلَى الَّذِيۡنَ مِنۡ قَبۡلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلۡنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهٖ ۚ وَاعۡفُ عَنَّا ۟ وَاغۡفِرۡ لَنَا ۟ وَارۡحَمۡنَا ۟ اَنۡتَ مَوۡلٰىنَا فَانۡصُرۡنَا عَلَى الۡقَوۡمِ الۡكٰفِرِيۡنَ ۚ ﴿۲۸۶﴾

Artinya:

"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir."

Menurut Tafsir Al- Mishbah jilid 1 (1999), Surah Al Baqarah ayat 286 menjelaskan bahwa Allah tidak membebani manusia melebihi kesanggupannya, menegaskan prinsip keadilan dan kemudahan dalam Islam, di mana setiap amal baik akan dibalas pahala dan setiap keburukan akan ada siksaannya, namun Allah memberikan jalan keluar dan kemudahan melalui doa-doa yang diajarkan di ayat ini seperti beban kerja, memohon ampunan, rahmat, dan pertolongan-Nya. Ayat ini juga mengandung doa mustajab agar manusia tidak dihukum karena lupa atau salah, tidak dibebani beban berat seperti umat terdahulu, serta memohon ampunan, rahmat, dan pertolongan-Nya.

Relevansi ayat dengan penelitian ini adalah Ayat ini menegaskan bahwa setiap beban atau tuntutan yang diberikan kepada manusia,

termasuk beban kerja, selalu berada dalam batas kemampuan individu. Pada hasil penelitian ini, beban kerja yang dihadapi karyawan PERUMDA Pasar Bauntung Batuah dapat dipahami sebagai ujian sekaligus tanggung jawab yang pada dasarnya masih dapat dihadapi apabila individu memiliki resiliensi yang baik.

2. Gambaran Resiliensi Karyawan TRANTIB Dalam Menghadapi Beban Kerja Di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar

Berdasarkan hasil penelitian, resiliensi yang dimiliki oleh ketiga subjek ini, menunjukkan regulasi emosi yang baik melalui strategi adaptif yang berbeda di lapangan. Subjek PA berhasil beradaptasi dari rasa tersinggung menjadi maklum karena faktor pembiasaan, seiring berjalannya waktu, serta memilih menenangkan diri dan mempercayakan tugas kepada tim saat stres akibat *multitasking*. Subjek A selalu menjaga ketenangan batin agar tidak panik saat situasi pasar kacau, sekaligus mampu memisahkan masalah pribadi di rumah dengan profesionalitas kerja. Subjek N menerapkan pembingkaian ulang yang positif dengan mengubah beban pasar yang ramai menjadi rasa puas, serta memegang prinsip bahwa penertiban harus dilakukan secara persuasif tanpa memusuhi pedagang. Subjek MT selaku informan tambahan memperkuat temuan ini dengan menegaskan pentingnya pendekatan kepada pedagang dan tidak mengambil peran terlalu terburu- buru.

Pernyataan ini sesuai dengan teori Reivich dan Shatté (2002), bahwa

Regulasi Emosi (*Emotional Regulation*) didefinisikan sebagai kemampuan untuk tetap tenang dan mengendalikan emosi negatif (seperti marah, panik, sedih, atau frustrasi) saat berada di bawah tekanan atau situasi sulit. Kemampuan ini bukan berarti menekan atau menyembunyikan emosi secara tidak sehat, melainkan bagaimana individu mengelola intensitas emosi tersebut agar tetap dapat berpikir jernih dan bertindak secara profesional. Selain itu, hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian Ardi dan Suwartini (2024) yang menyebutkan bahwa individu dengan tingkat resiliensi tinggi memiliki kemampuan yang baik dalam mengatur emosi dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini sangat relevan dengan temuan pada karyawan TRANTIB yang mampu beradaptasi dari yang awalnya mudah tersinggung menjadi sangat memaklumi dinamika pasar tradisional.

Selanjutnya, berdasarkan temuan penelitian ketiga subjek beserta informan tambahan menunjukkan kontrol diri yang sangat baik melalui strategi yang matang dan tidak gegabah saat menghadapi konflik di pasar. Subjek PA memilih untuk menahan diri dan membaca situasi terlebih dahulu sebelum mengevakuasi pihak yang bertikai ke kantor demi menjaga kondusifitas di tengah keramaian. Subjek A mengontrol diri dengan menilai risiko keselamatan, di mana ia akan melerai dan memediasi konflik jika aman, namun menahan diri jika melibatkan senjata tajam. Subjek N menerapkan kontrol diri melalui kepatuhan pada SOP dengan berfokus mengamankan situasi, mengumpulkan informasi,

dan melaporkannya ke pimpinan daripada bertindak sendiri. Subjek MT selaku informan tambahan memperkuat temuan ini dengan menegaskan pentingnya melihat situasi dan kondisi, seperti menahan diri dan langsung menelepon polisi jika ada senjata tajam, serta baru turun tangan jika merasa mampu mengatasinya sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori resiliensi dari Reivich dan Shatté (2002), Kontrol Diri (*Impulse Control*) adalah kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan, impuls, atau tekanan dari dalam diri agar tidak langsung bertindak tanpa berpikir panjang. Orang dengan kontrol diri yang baik mampu menunda respons spontan yang emosional dan menggantinya dengan tindakan yang lebih rasional serta penuh pertimbangan. Selain itu, hasil ini juga berkaitan dengan penelitian. Selain itu, hasil di atas juga sejalan dengan penelitian Aminah dan Santy (2020) mengenai pentingnya pengelolaan perilaku secara sadar untuk selaras dengan situasi lapangan. Meskipun terdapat perbedaan manifestasi tindakan mulai dari pendekatan oleh subjek PA dan A hingga kepatuhan prosedural yang dilakukan oleh subjek N seluruh subjek secara konsisten mengedepankan pertimbangan yang matang dan pengendalian emosi sebagai bentuk pengelolaan konflik yang efektif.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian ketiga subjek menunjukkan aspek optimisme yang baik terhadap masa depan pekerjaan subjek di tengah keterbatasan finansial. Subjek PA menilai perkembangan perusahaan saat ini bagus dan tetap berharap ada kenaikan

upah di masa depan, serta yakin kegagalan tugas bisa diselesaikan melalui evaluasi dan langkah penyempurnaan kerja. Subjek A merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya tanpa beban berarti meski gaji masih jauh dari harapan, di mana optimismenya saat menghadapi kegagalan bersumber pada kekuatan koordinasi yang konsisten antar-tim dan pimpinan. Subjek N berfokus pada kontribusi internal dengan meyakini perusahaan pasti maju jika kinerja karyawannya baik, serta merasa tercukupi secara finansial karena mampu mengelola keuangan dengan baik dan memiliki usaha sampingan. Informan tambahan MT juga menyatakan demikian, bahwa optimisme tentang masa depan perusahaan tergantung kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori resiliensi dari Reivich dan Shatté (2002), Optimisme (*Optimism*) diartikan sebagai kemampuan individu untuk melihat masa depan dengan cerah, percaya bahwa karyawan TRANTIB memiliki kendali atas hidupnya sendiri, dan meyakini bahwa situasi sulit atau kegagalan bersifat sementara serta dapat diubah. Orang yang optimis cenderung melihat kegagalan sebagai umpan balik untuk memperbaiki diri, bukan sebagai akhir dari segalanya. Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan teori resiliensi Grotberg mengenai integrasi faktor internal dan eksternal dalam menghadapi keterbatasan. Meskipun dihadapkan pada kendala finansial, setiap subjek menunjukkan sikap optimisme yang berbeda seperti, subjek PA mengandalkan kemampuan pemecahan masalah melalui evaluasi kerja,

subjek A bertumpu pada kekuatan dukungan sosial dan koordinasi tim, serta subjek N memperkuat dirinya melalui kemandirian finansial dan kontribusi nyata bagi perusahaan.

Selanjutnya, hasil penelitian pada aspek analisis kausal juga menunjukkan ketiga subjek menunjukkan kapasitas resiliensi yang adaptif dalam memetakan akar masalah dan merumuskan solusi di lapangan. Subjek PA secara objektif menilai penurunan performa sebagai dinamika tim yang memerlukan pembenahan sistem melalui ruang evaluasi berkala setelah kegiatan agar terhindar dari kesalahan menyalahkan diri sendiri secara keliru. Selaras dengan pernyataan tersebut, Subjek A secara tajam mengidentifikasi kurangnya komunikasi sebagai pemicu hambatan kerja dan munculnya sanksi, sehingga ia berfokus pada tindakan preventif berupa konsistensi koordinasi antara anggota tim dan pimpinan. Sementara itu, Subjek N menunjukkan kontrol internal yang unik dan percaya diri dengan memandang bahwa kegagalan tugas sejatinya tidak ada selama diupayakan optimal. Selain itu, informan tambahan (MT) juga beranggapan bahwa dalam menyikapi persoalan konflik di pasar, karyawan TRANTIB selalu melihat kondisi terlebih dahulu, mencari tahu penyebab permasalahan, serta mempertimbangkan situasi di lapangan sebelum mengambil tindakan. Menurutnya, cara tersebut membuat penyelesaian konflik menjadi lebih tepat sasaran dan mengurangi kemungkinan munculnya konflik lanjutan. Pernyataan ini menguatkan bahwa karyawan TRANTIB memiliki

kemampuan analisis kausal yang baik dalam menghadapi berbagai permasalahan selama bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Reivich dan Shatté (2002), bahwa individu yang memiliki kemampuan analisis kausal yang baik tidak akan mudah terjebak dalam bias berpikir yang keliru saat mengalami kegagalan. Pada penelitian ini, karyawan tidak akan langsung menyalahkan keadaan yang terjadi dan tidak menyalahkan diri sendiri sepenuhnya. Selain itu hasil ini sesuai dengan penelitian Rizka dan Herdiana (2020) yang menyatakan bahwa resiliensi bukan sekadar kemampuan bertahan, melainkan kemampuan berpikir logis untuk membedakan penyebab masalah yang dapat dikendalikan dan yang tidak. Kemampuan PA dalam evaluasi kerja, A dalam koordinasi komunikasi, dan N dalam pengelolaan diri menunjukkan bahwa para subjek di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah memiliki kapasitas analisis kausal yang matang, yang memungkinkan para subjek tetap adaptif dan terhindar dari kelelahan psikologis saat menghadapi tekanan tugas di lapangan.

Pada hasil penelitian mengenai aspek empati ketiga subjek menunjukkan kepekaan emosional dan pendekatan humanis yang matang dalam mengatasi konflik saat melakukan penertiban di lapangan. Subjek PA menonjolkan empati dengan menempatkan diri pada posisi pedagang yang mencari nafkah, sehingga subjek selalu memilih pendekatan kekeluargaan serta komunikasi dari hati ke hati untuk mendengarkan

keluhan sekaligus memberikan pemahaman logis yang terbukti efektif menurunkan resistensi. Selaras dengan hal tersebut, Subjek A mampu menyelaraskan empati dengan regulasi emosi melalui penerapan komunikasi persuasif dan pemberian toleransi waktu yang wajar, demi meredam kepanikan atau kemarahan pedagang yang keras kepala tanpa memicu keributan yang lebih besar. Sementara itu, Subjek N memperlihatkan kepekaan tinggi terhadap isyarat non verbal dengan membaca perubahan sikap pedagang, yang kemudian subjek sikapi secara sadar lewat pelunakan intonasi bicara serta penggunaan kalimat menenangkan guna menghindari konflik fisik demi menjaga stabilitas keamanan pasar dengan tetap berwibawa. Hal ini di konfirmasi oleh informan MT beranggapan bahwa ketika melihat rekan kerja yang kelelahan, maka subjek menyuruh agar istirahat.

Kemampuan ketiga subjek dalam menerapkan empati di lapangan sangat selaras dengan teori Reivich dan Shatté (2002) yang menyatakan bahwa individu dengan empati yang tinggi cenderung memiliki jaringan sosial yang kuat, lebih dihargai oleh lingkungannya, dan mampu menyelesaikan konflik secara kekeluargaan. Temuan ini juga relevan dengan teori Masten (2001) bahwa resiliensi tidak hanya bergantung pada kekuatan personal individu, tetapi pada kemampuan bersosial yang matang. Kemampuan PA dalam memahami keadaan pedagang, A dalam memberikan toleransi strategis kepada pedagang, dan N dalam merespons isyarat nonverbal, membuktikan bahwa empati merupakan

respon psikologis utama dalam mengelola konflik. Para petugas berhasil menjaga stabilitas pasar dengan cara beradaptasi terhadap kebutuhan emosional orang lain, yang menurut Masten, ini merupakan ciri individu yang mampu bertahan di tengah tuntutan pekerjaan yang penuh tekanan.

Pada hasil penelitian mengenai aspek efikasi diri, ketiga subjek menunjukkan keyakinan yang kuat atas kemampuan pribadinya dalam mengelola tantangan operasional dan risiko gesekan sosial di lapangan. Subjek PA menampilkan efikasi diri yang matang berbasis pengalaman dan pemahaman mendalam terhadap tugasnya, sehingga subjek optimis dapat mengurai kesemrawutan pasar melalui kinerja yang maksimal. Adapun Subjek A menunjukkan efikasi dirinya lewat ketahanan mental untuk menjaga perilaku profesional sesuai SOP demi menghindari sanksi kedisiplinan, yang membuatnya tidak mudah goyah saat menghadapi situasi kritis. Sementara itu, Subjek N menunjukkan optimisme dan kesiapan mental yang sangat tinggi dengan memegang prinsip bahwa tidak ada tugas yang gagal selama ada usaha maksimal, serta mengandalkan pendekatan persuasif dan kesiapan diri (*stand by*) untuk mengendalikan konflik fisik karena didorong oleh *locus of control* internal yang kuat. Selain itu, informan tambahan (MT) juga mengungkapkan bahwa petugas TRANTIB memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas di lapangan. Menurutnya, pengalaman kerja, pemahaman terhadap SOP, serta kebiasaan menghadapi berbagai persoalan membuat para petugas

mampu bertindak dengan percaya diri dan tetap profesional meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan. Pernyataan tersebut memperkuat bahwa karyawan TRANTIB memiliki efikasi diri yang baik dalam menghadapi beban kerja dan dinamika pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan hasil ini, ditemukan kesesuaian dengan teori Reivich dan Shatté (2002), efikasi diri yang tinggi akan memengaruhi cara seseorang dalam menentukan pilihan tindakan, seberapa besar usaha yang subjek keluarkan, dan seberapa lama subjek mampu bertahan pada kesulitan. Petugas TRANTIB yang memiliki efikasi diri tinggi tidak akan melihat beban kerja yang menumpuk atau konflik dengan pedagang sebagai hambatan yang menghentikan langkah subjek, melainkan sebagai tantangan kerja yang menuntut pembuktian kompetensi diri. Temuan mengenai kuatnya aspek efikasi diri pada petugas lapangan sejalan dengan penelitian Aminah dan Shanty (2020), menunjukkan bahwa efikasi diri bukan sekadar rasa percaya diri, melainkan pengelolaan daya pikir yang memungkinkan petugas di Pasar Bauntung Batuah memetakan, mengelola, dan menuntaskan tantangan operasional. PA mengandalkan kedalaman pengalaman, A mengandalkan disiplin prosedur, dan N mengandalkan kendali penuh atas usaha pribadi, keseluruhan subjek membuktikan bahwa efikasi diri adalah fondasi utama resiliensi profesional bagi petugas dalam menghadapi risiko gesekan sosial di lapangan.

Terakhir, hasil penelitian pada aspek kemauan untuk bangkit dan

bertumbuh ketiga subjek menunjukkan pembawaan diri yang positif dalam mengubah hambatan kerja menjadi media pembelajaran demi meningkatkan profesionalitas di lapangan. Subjek PA memaknai teguran manajemen mengenai performa tim yang kurang memuaskan sebagai peluang memperbaiki sistem melalui strategi evaluasi berkala pasca kegiatan untuk mengasah keterampilan kepemimpinannya. Adapun subjek A memanfaatkan risiko sanksi seperti Surat Peringatan (SP) dan ketatnya pengawasan pimpinan bukan sebagai beban, melainkan motivasi untuk mendisiplinkan diri serta memperkuat koordinasi di dalam tim. Sementara itu, Subjek N menampilkan aspek *reaching out* lewat optimisme tinggi menghadapi risiko konflik dengan preman atau pedagang provokatif, di mana subjek memilih untuk selalu bersiap dan melatih komunikasi persuasifnya secara langsung guna mematangkan ketahanan mental serta kontrol emosionalnya. Selain itu, informan tambahan (MT) menjelaskan bahwa petugas TRANTIB tidak memandang hambatan kerja sebagai akhir dari proses kerja, melainkan sebagai pengalaman yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan TRANTIB. Setiap permasalahan yang terjadi di lapangan dijadikan bahan pembelajaran untuk memperbaiki strategi penanganan konflik, meningkatkan koordinasi tim, serta mengembangkan keterampilan komunikasi dengan masyarakat. Menurut MT, sikap tersebut membuat para petugas semakin siap menghadapi tantangan yang lebih besar di masa mendatang. Pernyataan ini memperkuat bahwa karyawan

TRANTIB memiliki kemampuan *reaching out*, yaitu kemauan untuk bangkit, belajar dari pengalaman, dan terus mengembangkan diri setelah menghadapi berbagai tekanan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan teori Reivich dan Shatté (2002), bahwa individu yang memiliki kemampuan *reaching out* yang tinggi tidak akan membiarkan masa-masa sulit membatasi hidup. Subjek justru akan aktif mencari tantangan baru karena percaya bahwa kegagalan atau tekanan adalah bagian dari proses pendewasaan diri. Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan pendapat Masten (2001) yang menyatakan bahwa resiliensi merupakan proses adaptasi positif dalam menghadapi kesulitan. Individu yang resilien mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mempertahankan peran dirinya dan tetap berkembang meskipun berada dalam situasi yang menantang.

Jika diintegrasikan dengan Perspektif Islam, resiliensi yang di miliki oleh karyawan TRANTIB ini merefleksikan bahwa karyawan mencerminkan kesadaran tinggi untuk terus memperbaiki kualitas amal beralaskan niat ibadah yang tulus. Hal ini sangat berkaitan erat dengan surah dalam Al- Qur'an yang sering menjadi pengingat tentang resiliensi seperti, Surah Al- Insyirah ayat 5 dan 6 yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝٥ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝٦

Artinya:

"Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan."

Menurut tafsir Al- Mishbah jilid 15 (2002), Al-Insyirah ayat 5-6 menekankan bahwa di balik setiap kesulitan pasti ada kemudahan yang menyertainya, bahkan kemudahan itu berlipat ganda (dua kali lipat) dari kesulitan, sehingga satu kesulitan tidak akan mengalahkan dua kemudahan, artinya manusia tidak boleh menyerah dan harus tetap berusaha mencari solusi positif dari setiap masalah karena Allah pasti memberikan jalan keluar, sebagaimana janji-Nya kepada Nabi Muhammad SAW saat menghadapi cobaan.

Relevansi ayat ini dengan penelitian terletak pada penguatan sikap optimisme dan harapan sebagai bagian dari resiliensi. Karyawan yang memiliki resiliensi tinggi cenderung mampu memaknai kesulitan kerja sebagai proses pembelajaran, sehingga tetap bertahan, bangkit, dan menjalankan tugas secara optimal. Nilai optimisme yang terkandung dalam QS. Al-Insyirah ayat 5 dan 6 sejalan dengan konsep resiliensi menurut Reivich dan Shatté, khususnya pada aspek optimisme dan kemampuan bangkit dari tekanan.

F. KETERBATASAN PENELITIAN

Pada penelitian ini, tentu ada beberapa kekurangan, baik dari proses pengerjaan, pengambilan data, pengolahan data yang harus diakui agar menjadi bahan evaluasi untuk peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Subjek Penelitian yang Terbatas

   Pada penelitian ini, peneliti hanya melibatkan tiga subjek utama dan

satu subjek tambahan di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah. Hal ini juga yang menjadikan hasil temuan belum bisa menjadi acuan bahwa semua karyawan PERUMDA Pasar Bauntung Batuah yang memiliki beban kerja dan resiliensi yang sama.

2. Waktu Penelitian yang Terbatas

Pada penelitian ini, pengambilan data dilaksanakan dalam waktu yang terbatas hingga pengamatan pekerjaan karyawan TRANTIB tidak bisa dilaksanakan secara mendalam. Dalam proses melihat resiliensi karyawan membutuhkan waktu yang panjang serta berkelanjutan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

3. Data Pendukung yang Terbatas

Pada penelitian ini, informasi yang didapatkan tergantung pada wawancara karyawan TRANTIB dan juga Kasi Penataan, serta observasi pekerjaan TRANTIB di lapangan. Hingga hal ini dapat menyebabkan penilaian subjektif muncul, serta keterbatasan memori informan dalam memberikan data pendukung.

3. Keterbatasan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara spesifik di PERUMDA Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Kondisi pasar, budaya organisasi, dan karakteristik pedagang di lokasi ini mungkin berbeda dengan pasar di daerah lain. Oleh karena itu, temuan mengenai strategi resiliensi dalam menghadapi beban kerja ini mungkin memiliki efektivitas yang berbeda jika diterapkan pada PERUMDA di daerah lain.

4. Keterbatasan Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini sepenuhnya bergantung pada hasil wawancara mendalam dan observasi. Terdapat kemungkinan munculnya *social desirability bias*, di mana informan cenderung memberikan jawaban yang terlihat positif atau ideal di mata peneliti mengenai cara subjek menghadapi tekanan, sehingga dinamika emosi negatif yang sebenarnya mungkin tidak seluruhnya terungkap.