

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah merupakan dinas pemerintahan yang memiliki kedudukan berada di bawah tanggung jawab Gubernur melalui Sekretaris daerah. Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 32 Tahun 2016 menjelaskan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah mempunyai tugas pokok untuk membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah terdiri dari beberapa bidang yaitu Bidang Sumber Daya Air, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Jasa Konstruksi, dan Bidang Tata Ruang. Masing-masing bidang memiliki uraian tugas yang harus dikerjakan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 32 Tahun 2016, bidang pertama yaitu Bidang Sumber Daya Air mempunyai ikhtisar jabatan untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya air Provinsi Kalimantan Tengah yang meliputi perencanaan teknis, pelaksanaan, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, waduk, bendung, situ, embung, dan tampungan air lainnya, irigasi, air tanah, air baku, rawa, tambak dan pesisir pantai. Bidang kedua yaitu Bidang Bina Marga yang

mempunyai ikhtisar jabatan menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyelenggaraan prasarana transportasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bidang ketiga yaitu Bidang Cipta Karya yang mempunyai ikhtisar jabatan untuk menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kawasan permukiman, pembinaan penataan bangunan, pengembangan sistem penyediaan air minum, pengembangan sistem pengelolaan air limbah dan drainase lingkungan serta persampahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bidang keempat yaitu Bidang Jasa Konstruksi yang mempunyai ikhtisar jabatan menyelenggarakan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan jasa konstruksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Bidang kelima yaitu Bidang Tata Ruang mempunyai ikhtisar jabatan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan tata ruang dan pemanfaatan ruang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari uraian tugas setiap bidang, pada Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 32 Tahun 2016 Bidang Cipta Karya memiliki uraian tugas yang bervariasi dan tingkat kesulitan pekerjaan yang akan dihadapi. Hal ini dapat dilihat dari uraian pekerjaan dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 32 Tahun 2016, pada Bidang Sumber Daya Air yang memfokuskan hanya pada pengelolaan sumber daya air, Bidang Bina Marga memfokuskan pada penyelenggaraan prasarana transportasi, pada Bidang Jasa Konstruksi memfokuskan pada pembinaan konstruksi, Bidang Tata Ruang memfokuskan dalam perencanaan dan pemanfaatan ruang, sedangkan pada Bidang Cipta Karya memiliki variasi pekerjaan yang harus dilakukan seperti

pengembangan kawasan permukiman, pembinaan penataan bangunan, pengembangan sistem penyediaan air minum, pengembangan sistem pengelolaan air limbah dan drainase lingkungan serta persampahan. Berdasarkan dari uraian tugas pada setiap bidang, Bidang Cipta Karya memiliki uraian tugas yang lebih kompleks dibanding bidang lain sehingga menjadi hal yang menarik untuk diteliti.

Bidang Cipta Karya terdiri dari beberapa bagian, masing-masing bagian memiliki uraian tugas yang harus dikerjakan. Pertama, Seksi Perencanaan dan Pengendalian mempunyai ikhtisar jabatan melaksanakan penyusunan kebijakan dan strategi, keterpaduan perencanaan dan kemitraan, pembiayaan, pelaksanaan, pengolahan data dan sistem informasi serta pemantauan dan evaluasi kinerja keterpaduan program pembangunan infrastruktur pemukiman yang meliputi penataan bangunan dan lingkungan, pengembangan sistem penyediaan air minum, persampahan dan penyehatan lingkungan permukiman.

Bagian yang kedua, Seksi Penyehatan Lingkungan Pemukiman dan Air minum mempunyai ikhtisar jabatan yaitu melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan produk pengaturan, pembinaan dan pengawasan serta fasilitasi di bidang sistem pengelolaan air limbah, sistem pengelolaan persampahan, drainase lingkungan, penyehatan lingkungan permukiman serta pengembangan sistem penyediaan air minum, dan bagian yang ketiga yaitu Seksi Penataan Bangunan dan Bangkim yang mempunyai ikhtisar jabatan melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan perencanaan teknis penyelenggaraan penataan bangunan dan

lingkungan khusus, penyusunan standarisasi dan pengembangan permukiman (Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 32 Tahun 2016).

Berdasarkan dari Peraturan Undang-Undang, Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang memiliki uraian tugas yang membutuhkan seorang pegawai dapat bekerja keras untuk melakukan tugasnya sehingga kinerja akan baik. Namun, pada kenyataannya masih ada beberapa kasus yang terjadi pada Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam menjalankan uraian tugas tersebut. Beberapa kasus pada pegawai di Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang juga terjadi belum lama ini. Pelaksana tugas (Plt) Kepala Dinas Cipta Karya Kubu Raya, Kus Agus Sarwanto mengaku bahwa pada Bidang Cipta Karya saat ini sedang mengalami keterlambatan dalam proses pembuatan IMB, dikarenakan kelemahan dari pengaturan kinerja Bidang Cipta Karya yang menyebabkan berkas-berkas menumpuk dan menjadi tidak maksimal (Madrosid, 2016).

Menurut Bakker & Leiter (dalam Titien, 2016), perusahaan di modern saat ini berharap agar karyawan memiliki sikap antusias dan menunjukkan inisiatif pada pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga berharap agar karyawannya memiliki energi dan mau berusaha mencapai kualitas dan kinerja yang bagus. Menurut Bates, Baumruk, dan Richman (dalam Titien, 2016), untuk mencapai kualitas dan kinerja yang bagus, organisasi memerlukan karyawan yang memiliki *work engagement*.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *work engagement* adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan

dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerja. Menurut Kahn (dalam Astika & Saptoto, 2016), *work engagement* didefinisikan sebagai bentuk optimalisasi keterikatan anggota organisasi terhadap peran kerja dengan melibatkan aspek fisik, kognitif maupun emosional. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu (1) *vigor* adalah tingginya energinya yang dikeluarkan, kemauan untuk memberikan usaha yang bisa dipertimbangkan, dan menunjukkan ketekunan ketika menghadapi kesulitan, (2) *dedication* adalah seseorang yang memiliki perasaan terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan, antusias dan bangga terhadap pekerjaan, merasa inspirasi dan penuh tantangan dalam pekerjaannya, dan (3) *absorption* adalah keterlibatan penuh karyawan pada pekerjaannya dengan berkonsentrasi penuh dan menyenangkan pekerjaannya, sehingga merasa waktu berjalan dengan cepat dan sulit untuk memisahkan dari dari pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachman & Savitri (dalam Kesumaningsari & Simarmata, 2014) menemukan bahwa hanya 30% karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya. Sisanya sebanyak 70% tergolong tidak *engaged*, tidak menyukai pekerjaannya, menunjukkan ketidakantusiasan dengan peranan pekerjaan, serta hanya melibatkan pemikiran dan upaya seadanya saja di tempat kerja. Hasil Penelitian lainnya, yaitu menurut Halim (dalam Ayu, dkk, 2015) memaparkan kondisi para pekerja di Indonesia yaitu hanya 36% pegawai di Indonesia yang sangat *engaged*. Selanjutnya, 17% merasa tidak *engaged* dimana hal ini menimbulkan resiko potensial untuk produktivitas dan kinerja, 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat

bekerja atau digolongkan pegawai yang hampir tidak *engaged*, dan sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri.

Hal ini juga diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti. Peneliti melakukan wawancara pada 6 pegawai Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah, tanggal 2 Oktober 2017 lewat media telepon dan *e-mail*. Hasil wawancara tersebut yaitu pegawai mengatakan belum berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tidak selalu bersemangat pegawai cepat merasa lelah dan bosan jika diberikan pekerjaan yang sulit, pegawai tidak terlalu antusias dan tertantang untuk mengerjakan pekerjaan, pegawai tidak bisa berkonsentrasi penuh, merasa tidak bekerja secara maksimal, dan pegawai mengatakan saat mengerjakan pekerjaannya merasa jika waktu menjadi terasa sangat lama saat. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa empat dari enam orang pegawai Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah memiliki masalah *work engagement*. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek *vigor* yang tercermin dengan perilaku pegawai yang masih belum merasa berusaha sekuat tenaga dan tidak semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, belum bekerja secara maksimal dan pegawai cepat merasa lelah dan bosan jika diberikan pekerjaan yang sulit. Pada aspek *dedication*, saat diberikan pekerjaan yang sulit, pegawai merasa tidak terlalu antusias dan tertantang untuk mengerjakan pekerjaan. Pada aspek *absorption*, pegawai tidak bisa berkonsentrasi penuh, dan pegawai merasa jika waktu terasa sangat lama saat bekerja.

Work engagement seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai, menurut Bakker dan Leiter (dalam Titien, 2016), di perusahaan modern saat ini berharap agar pegawai memiliki sikap antusias dan menunjukkan inisiatif pada pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga berharap pegawai memiliki energi dan mau berusaha mencapai kualitas dan kinerja yang bagus, mengambil tanggung jawab atas pengembangan diri, hal tersebut merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar pegawainya *engaged*. Menurut Bowles dan Cooper (dalam Titien, 2016) ketika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, pegawai tersebut mempunyai *work engagement*. Menurut Ilyas dan Nurtjahjanti (2015) pegawai yang bekerja dengan perasaan yang *engaged* memiliki kemungkinan akan perkembangan potensi diri, pengalaman dengan kualitas kerja yang mengarah pada produktivitas individual dan pertumbuhan instansi, sehingga Instansi mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Pegawai yang terlibat (*engaged*) dengan pekerjaannya cenderung memiliki performa kerja yang maksimal, menjalankan tugas pekerjaannya dengan tulus, tidak merasa terpaksa bahkan memberikan lebih dari apa yang diharapkan, kondisi tersebut merupakan kondisi yang ideal bagi seorang pekerja agar mampu mencapai tujuan perusahaan (Puspita, 2012).

Penelitian tentang *work engagement* sangat penting untuk dilakukan terutama pada pegawai Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah. Pegawai yang memiliki *work engagement* adalah pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, merasakan hubungan yang baik dengan pekerjaan, dan memiliki inovasi sehingga mendorong kemajuan organisasi atau

perusahaan tempat bekerja (Gallup, 2004). Schaufelli & Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010) berpendapat bahwa akibat dari rendahnya *work engagement* akan berakibat kepada kelelahan, stres kerja, dan beban kerja yang terlalu tinggi dikarenakan tidak mempunyai karyawan dalam menjawab tuntutan kerja dan pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja dan dirinya. Selain itu, *work engagement* sangat penting untuk diteliti terutama pada BUMN, hal ini diperkuat dengan teori menurut Agustian (2012) menyebutkan bahwa pentingnya *work engagement* tidak hanya perlu untuk perusahaan swasta, namun perusahaan negara (BUMN) juga instansi pemerintahan. *Work engagement* yang tinggi akan membuat seseorang termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan kompetensi. Hal ini akan membuat pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, saat melakukan pekerjaan akan bisa lebih fokus terhadap pekerjaannya. Dengan adanya *work engagement* pada pegawai akan memberikan kesempatan yang baik untuk pegawai dalam meningkatkan kompetensi dan memiliki kesejahteraan yang baik. *Work engagement* dapat dilaksanakan atau dimiliki semua perusahaan termasuk BUMN. Instansi atau BUMN yang pegawainya memiliki *work engagement* dapat lebih mudah untuk mengetahui peran kerjanya, dapat mengekspresikan dirinya secara positif terhadap pekerjaan, dapat mengelola hubungan kerja, mengelola tekanan, serta mengaktualisasikan dirinya di perusahaan. Hal ini diperkuat menurut Bakker dan Demerouti (2006) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* lebih tinggi akan cenderung lebih kreatif, lebih produktif, dan mau untuk bekerja ekstra sehingga produktifitas kerja pegawai menjadi lebih baik.

Work engagement pegawai tidak terbentuk dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), faktor-faktor tersebut adalah (1) *personal resources* adalah evaluasi diri secara positif yang dihubungkan dengan resiliensi dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol dan memiliki dampak pada lingkungannya, (2) *job demands*, yaitu sebagai derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut sehingga perlu diberikan respon dan (3) *job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan.

Berdasarkan dari beberapa faktor *work engagement*, peneliti memilih resiliensi menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini. Hal ini didasarkan dari hasil penelitian lanjutan Bakker dan Demerouti (dalam Ayu, dkk. 2015) yang menunjukkan bahwa *engagement* berhubungan dengan sumber daya personal (*personal resources*) yang pada akhirnya akan memperlihatkan tingkat kinerja. Semakin besar sumber daya pribadi individu, semakin positif pula diri individu dan tujuan untuk mencapai keharmonisan diri diharapkan akan muncul. Keempat konstruk seperti *hope*, *optimism*, *self-efficacy*, dan salah satunya adalah resiliensi yang di mana merupakan bagian dari kekuatan psikologis dan *personal resources* (Herbert, 2011). Penelitian Vernold (dalam Santoso & Jatmika, 2017), mengenai resiliensi, menunjukkan bahwa orang yang memiliki resiliensi akan dapat bertahan di perusahaan tempat individu bekerja, sehingga tingkat kepuasan yang dimiliki tinggi, dan ini yang akan menjadi faktor pembentuk resiliensi.

Peneliti memilih resiliensi menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini. Salah satu faktor yang dapat membuat *work engagement* seorang pegawai tinggi yaitu resiliensi, ini didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prihatsanti (2017), menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan *work engagement*. Hasil penelitian Santoso dan Jatmika (2017), juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara resiliensi dengan *work engagement*.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian di lapangan. Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 12 maret 2018, pada 7 pegawai Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah, lewat telepon dan *email*. Hasil wawancara tersebut yaitu pegawai belum bisa beradaptasi dalam keadaan dan pekerjaan yang sulit, tubuh sering merasa lelah, merasa tidak semangat dan optimis, tidak mampu mengontrol emosi dengan baik, dan pegawai masih belum memberikan kontribusi yang maksimal pada tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa lima dari tujuh orang pegawai Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah memiliki resiliensi yang bermasalah. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek *mental toughness*, pegawai kadang-kadang tidak bisa mengendalikan dirinya ketika berada pada pekerjaan dan keadaan yang sulit, tidak terlalu optimis karena pekerjaan yang diberikan terasa berat dan sulit, dan pegawai perlu beradaptasi cukup lama jika berada pada keadaan yang sulit.

Pada aspek *physical endurance*, tubuh sering merasa lelah, pegawai sering mengeluh sakit pada saat mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek *emotional balance*, saat berada dalam keadaan dan pekerjaan yang sulit, pegawai tidak terlalu baik dalam mengendalikan dan mengontrol emosi, sehingga mengerjakan pekerjaan berdasarkan *mood-mood-an*. Pada aspek *purpose and meaning*, beberapa pegawai masih belum merasa terikat dan berkontribusi secara maksimal terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, maka resiliensi diasumsikan sebagai faktor penting yang mempengaruhi *work engagement*.

Menurut Mcewen (2011), resiliensi diartikan sebagai kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. Menurut McCann, dkk. (2013), mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan untuk menjaga kesejahteraan pribadi dan profesional dalam menghadapi stres kerja yang sedang berlangsung dan kesulitan yang ada. Menurut Reivich & Shatte (2002), resiliensi merupakan kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi ketika menghadapi kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan. Mcewen (2011), menyatakan ada beberapa aspek-aspek resiliensi, yaitu (1) *mental toughness* yaitu mampu beradaptasi dengan keadaan, dapat mengendalikan keadaan yang terjadi di sekitarnya, dan optimis untuk berhasil dalam situasi tertentu, (2) *physical endurance* yaitu perlunya seseorang untuk merawat tubuh dengan cara yang diketahui, (3) *emotional balance* adalah kemampuan seseorang untuk mengelola perasaan negatif yang berarti dalam tingkat tertentu dapat mengontrol emosi dan mengetahui apa yang dibutuhkan dirinya pada situasi tertentu, dan (4) *purpose and*

meanings yaitu seseorang yang mempunyai tujuan dan makna hidup sehingga mau berkontribusi pada lingkungan sekitarnya.

Menurut Yuniar (dalam Santoso & Jatmika, 2017), resiliensi secara umum didefinisikan sebagai kemampuan beradaptasi terhadap situasi-situasi yang sulit dalam kehidupan. Seorang yang memiliki resiliensi akan mampu mengatur emosinya dan berinteraksi lebih efektif dalam lingkungan sosial. Hasil penelitian yang dilakukan Vernold (dalam Santoso & Jatmika, 2017), mengenai resiliensi menunjukkan bahwa orang yang dapat bertahan atau terus di perusahaan tersebut karena memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap faktor pembentuk resiliensi.

Menurut Williams dan Wilkins (2013), pegawai yang memiliki resiliensi akan terkait dengan proses negosiasi, mengelola, dan beradaptasi dengan sumber signifikan dengan stres di tempat kerja. Menurut Mase dan Tyokya (dalam Astika & Saptoto, 2016), mengemukakan mengenai adanya hubungan positif antara resiliensi dan *work engagement*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya resiliensi pegawai akan diikuti dengan tingginya *work engagement*. Pegawai yang mampu bertahan dan mampu mengatasi segala bentuk kejadian negatif dalam perusahaan cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian oleh Steven dan Prihatsanti (2017), yang menunjukkan bahwa pegawai yang berhasil melakukan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan perusahaan, dikarenakan adanya resiliensi yang membuat pegawai dapat beradaptasi, mampu mengontrol emosi, dan merawat tubuh sebaik mungkin, sehingga pegawai dapat menyalurkan semangatnya pada pekerjaan, konsentrasi pada pekerjaannya, menyenangi

pekerjaannya, dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Menurut Baumruk dan Gorman (dalam Racmawati, 2010) karyawan yang memiliki *work engagement* cenderung tetap bertahan di perusahaan meskipun terdapat peluang untuk bekerja di perusahaan lain.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada Pegawai Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada Pegawai Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian, secara garis besar penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting terhadap ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi, dan psikologi klinis serta memperkaya kepustakaan yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkap lebih jauh tentang *work engagement* dan resiliensi.

b. Manfaat Praktis

1. Manfaat praktis bagi Pegawai Bidang Cipta Karya yaitu diharapkan sebagai pengetahuan bagi pegawai untuk dapat mengaktualisasikan diri di dunia kerja dan meningkatkan kemampuan bertahan dalam menghadapi suatu pekerjaan, sehingga akan meningkatkan resiliensi dan *work engagement* pada pegawai.
2. Manfaat praktis penelitian ini untuk perusahaan atau instansi pemerintahan Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang Provinsi Kalimantan Tengah yaitu dapat memberikan pelatihan mengenai resiliensi yang artinya kemampuan bertahan seseorang dalam mengatasi kesulitan pekerjaan yang menyangkut kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri, dan mengendalikan emosi agar dapat meningkatkan *work engagement* pada pegawai.