

STUDI DESKRIPTIF *BURNOUT SYNDROME* GURU TIDAK TETAP (GTT) PASCA SELEKSI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA JABATAN FUNGSIONAL GURU TAHUN 2021

Oleh : Yuswanto, S.Pd., M.Psi.
SMK Negeri 1 Jati
e-mail : yuswantobk@gmail.com

ABSTRACT

Burnout syndrome is a condition that occurs in someone who experiences physical, mental and emotional exhaustion arising from a mismatch between workers and the demands of their work. Burnout syndrome consists of three aspects, namely emotional exhaustion, depersonalization, and decreased personal achievement. Burnout syndrome can cause a person to lose enthusiasm and motivation at work so that it will have an impact on a decrease in work productivity.

This research is descriptive in nature which aims to find out; (1) how high is the level of burnout syndrome in honorary teachers after the 2021 PPPK selection, and (2) describe the factors that cause burnout syndrome in honorary teachers at SMK Negeri 1 Jati. The population in this study were all non-permanent teachers who took part in the selection of the first stage II PPPK teacher with a total sample of 17 people who were taken by purposive sampling technique. The measuring instrument used to determine burnout subjectively is the Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES) Questionnaire.

The results showed that; (a) Burnout Syndrome in GTT in the category of feeling of feeling of fatigue is substantially experienced by 3 (three) people or 17.65%. While the other 14 (fourteen) respondents or 82.35% had a strong feeling of fatigue, and (b) the factors causing burnout syndrome consisted of factors, personal problems, namely workload, discrimination, a bad work environment not conducive, problems with relationships at work, and monotonous work.

Keywords: *Burnout Syndrome, GTT and PPPK*

ABSTRAK

Burnout syndrome merupakan suatu keadaan yang terjadi pada seseorang yang mengalami kelelahan secara fisik, mental maupun emosional yang timbul akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan tuntutan pekerjaannya. Burnout syndrome terdiri dari tiga aspek yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Burnout syndrome dapat menyebabkan seseorang kehilangan semangat dan motivasi dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap terjadinya penurunan produktivitas kerja.

Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui ; (1) seberapa tinggi tingkat burnout syndrome pada guru honorer pasca seleksi PPPK Tahun 2021, dan (2) mendeskripsi faktor-faktor penyebab terjadinya burnout syndrome pada guru honorer di SMK Negeri 1 Jati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tidak tetap yang mengikuti seleksi Guru PPPK Tahap II dengan jumlah sampel sebanyak 17 orang yang diambil dengan teknik purposive sampling. Alat ukur yang digunakan untuk

mengetahui *burnout* secara subyektif menggunakan Kuesioner *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; (a) *Burnout Syndrome* pada GTT dalam kategori perasaan kelelahan yang substansial dialami oleh 3 (tiga) orang atau sebesar 17,65 %. Sedangkan 14 (empat belas) orang responden lainnya atau 82,35 % memiliki perasaan kelelahan yang kuat, dan (b) Faktor penyebab *burnout syndrome* terdiri dari faktor yaitu masalah pribadi, beban kerja, diskriminasi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, permasalahan dengan relasi di tempat kerja, dan pekerjaan yang monoton.

Kata kunci : *Burnout Syndrome*, GTT dan PPPK

PENDAHULUAN

Saat ini pengelolaan guru masih berpegang pada UUGD. Dalam UUGD, status dosen dibagi atas dosen tetap dan dosen tidak tetap. Sebaliknya, tidak ada penjelasan mengenai status guru. Padahal di lapangan terdapat beberapa jenis guru berdasarkan statusnya, di antaranya adalah: (1) guru PNS; (2) Guru Tidak Tetap (GTT) yang disebut juga guru honorer atau Guru Bukan PNS (GBPNs), yakni guru di instansi pemerintah maupun swasta yang gajinya dibayarkan oleh APBN atau APBD; dan (3) Guru Tetap Yayasan (GTY), yakni tenaga pendidik di sekolah swasta atau milik yayasan yang berstatus permanen dan digaji oleh sekolahnya serta dapat memperoleh tambahan tunjangan sertifikasi guru dari pemerintah jika memiliki sertifikat pendidik.

Bila dilihat lebih detail terdapat tiga jenis guru honorer yang bekerja di sekolah milik pemerintah (sekolah negeri) atau guru pemerintah, yaitu: kategori I (K1), kategori II (K2), dan honorer non-kategori (Non-K). Kebijakan rekrutmen guru honorer di sekolah milik pemerintah didorong kebutuhan mendesak untuk mengisi posisi guru yang tidak kunjung dipenuhi pemerintah.

Permasalahan guru honorer tersebut diungkap oleh Ketua Ikatan Guru Indonesia (IGI) periode 2016-2021 M Ramli Rahim bahwa terdapat 3 (tiga) masalah yang dihadapi oleh guru honorer yaitu ; (1) status yang tidak jelas, (2) kesejahteraan yang rendah, dan (3) rendahnya kualitas. Lebih lanjut dijelaskan masalah pertama bahwa status guru-guru honorer di banyak daerah tidak jelas karena tidak memiliki SK (Surat Keputusan) mengajar. Ketidakjelasan status ini membuat para guru honorer tidak bisa mendapatkan banyak hal layaknya guru-guru lain. Selain itu, permasalahan status ini banyak muncul di sekolah negeri. Guru di sekolah swasta rata-rata lebih jelas statusnya karena diangkat sebagai guru yayasan.

Menguatkan pendapat tersebut diatas, Darmaningtyas (dalam Cahyani ; 2019) menyampaikan beberapa permasalahan guru honorer, antara ; (1) beban kerja yang tidak setara dengan gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan terjadinya masalah ekonomi, (2) pemberhentian tanpa pesangon dapat saja terjadi sewaktu-waktu karena nasib guru honorer tergantung pada kebijakan Kepala Sekolah/Komite, (3) kesejahteraan guru honorer belum sepenuhnya menjadi pemerintah daerah karena tidak ada peraturan perundangan yang mengatur tentang hak dan kewajiban, dan (4) perubahan-perubahan aturan dan kebijakan dalam pendidikan yang tidak direncanakan secara sistematis (perubahan kurikulum) menyebabkan daftar tugas guru semakin banyak yang berbanding terbalik dengan harapan (status dan kesejahteraan) yang tinggi. Sedangkan sarana dan prasarana proses pembelajaran tidak/kurang dipersiapkan dengan baik untuk menghadapi perubahan-perubahan tersebut.

Dengan demikian, menurut Chatib (2011) menyebabkan guru honorer merasa amat kecewa karena tidak mampu menangani tugas dan harapan yang sudah berubah. Situasi tersebut menyebabkan para guru merasa tidak nyaman dan merasa tertekan dengan situasi yang ada.

Untuk mengatasi permasalahan guru honorer, maka Rekrutmen guru PPPK menjadi salah satu sasaran program prioritas Merdeka Belajar di tahun 2021. Rekrutmen ini akan dilaksanakan oleh 548 pemda (Ihsan, 2021). Pembukaan seleksi guru PPPK adalah upaya menyediakan kesempatan yang adil untuk guru-guru honorer yang kompeten agar mendapatkan penghasilan yang layak (Makarim, 2020).

Namun, lowongan ini tidak terbatas hanya bagi guru honorer (baik di sekolah negeri maupun swasta). Lulusan PPG yang saat ini tidak/belum mengajar dapat mendaftar dan mengikuti seleksi. Menteri Keuangan (Menkeu) mendukung rencana rekrutmen PPPK yang dapat mengurangi atau mengalihkan

status 1,6 juta orang guru non-PNS menjadi guru yang mendapatkan kesejahteraan lebih baik (Indrawati, 2020). Selain itu, Kepala BKN menilai skema PPPK bagi guru ini akan mempermudah manajemen guru dan dapat secara signifikan meningkatkan *output* kualitas pelayanan pendidikan (BKN, 2021).

Permasalahan sebagaimana tersebut diatas menjadikan perasaan tertekan sehingga seseorang menjadi tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian kepada pekerjaan dan gagal menikmati rasa gembira terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga tidak dapat berfungsi efektif. Tekanan-tekanan pekerjaan tersebut dapat membuat individu mengalami *burnout*. Dalam menjalankan peran tersebut, tidak sedikit beban kerja yang dihadapi oleh seorang guru yang menimbulkan kerumitan, ketidakpuasan dan kelelahan emosi pada guru.

SMK Negeri 1 Jati yang berdiri pada 17 Juni 2013 hingga saat ini memiliki tenaga pendidikan PNS sejumlah 10 (sepuluh) orang dan 27 (dua puluh tujuh) orang GTT, serta 3 (tiga) orang tenaga *outsourcing*. Dari jumlah GTT tersebut pada seleksi PPPK Jabfung Guru pada Tahap I lulus 9 (sembilan) orang dari internal dan 1 (satu) orang dari sekolah lain untuk mengisi 34 (tiga puluh empat) formasi yang tersedia. Pada Tahap II lulus dan mengisi formasi 1 (satu) orang disekolah lain.

Tercatat hingga Tahap II masih terdapat 5 (lima) formasi yang belum terisi. Dari jumlah GTT tersebut terdapat 17 (delapan belas) orang GTT yang tidak lulus mengisi formasi dan 1 (satu) diantaranya tidak mendaftar karena formasi yang tersedia berada diluar Kabupaten.

Ketidaklulusan dari 17 (tujuh belas) orang GTT dalam seleksi PPPK Tahap I dan II tersebut secara psikologis membawa dampak yang nyata bagi mereka. Hal itu dapat ditunjukkan dari kinerja GTT tersebut pasca pengumuman seleksi Tahap II. Menurunnya minat bekerja ditunjukkan antara lain dari keterlambatan hadir ke sekolah, pulang lebih awal tanpa keterangan atau izin, serta beberapa komentar di group *WhatsApp* yang menunjukkan sinisme, *pembullying*, atau hal-hal verbal yang menunjukkan rasa tidak hormat kepada orang lain.

Perilaku-perilaku GTT tersebut mengarah kepada *burnout syndrome*. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti gejala *burnout syndrome* dari GTT yang tidak lulus dan tidak mengisi formasi pada Seleksi PPPK Jabfung Guru pada Tahap I dan II di SMK Negeri 1 Jati.

Burnout Syndrome

Istilah *burnout syndrome* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger (1974) yang merupakan representasi dari sindrom *psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan. Maslach dan Maslach (1981) mengemukakan bahwa *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang terjadi sering pada individu yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan dan bekerja erat dengan masyarakat. *Burnout* menurut Schaufeli dan Enzmann (Llorens-Gumbau & SalanovaSoria, 2014) yaitu keadaan pikiran negatif dan terus menerus yang berhubungan dengan pekerjaan, pada individu normal hal ini dicirikan dengan kelelahan yang disertai dengan tekanan, berkurangnya rasa kompetensi, mengalami penurunan motivasi, dan pengembangan sikap disfungsional di tempat kerja.

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (1997) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan konsekuensi stress yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki beban berat dengan gejala yang ditandai dengan tingginya tingkat kelelahan, sikap negatif terhadap pekerjaan (*cynicism*), dan berkurangnya efektivitas profesional kerja. Kelelahan yang dimaksud mengacu pada perasaan ketegangan, terutama kelelahan kronis akibat pekerjaan berat. Pada dimensi yang kedua, sinisme atau sikap negatif terhadap pekerjaan secara umum dan dengan rekan kerjanya, juga kehilangan minat di dalam pekerjaannya dan terakhir merasa bahwa ia sudah kehilangan makna untuk apa dia bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional dan *sinisme* yang terjadi sering pada individu yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan yang ditandai dengan kelelahan yang disertai dengan tekanan, berkurangnya rasa kompetensi, sikap negatif terhadap pekerjaan dan berkurangnya efektivitas profesional kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *ex post facto*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan lebih kurang selama 6 (enam) bulan yang dimulai dari akhir Oktober 2021 sampai dengan Mei 2022. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 17 (tujuh belas) orang guru, yang belum dapat mengisi formasi pada Seleksi PPPK JF Guru Tahap I dan II Tahun 2021. Adapun alasan pemilihan sampel dengan *teknik quota* adalah sampel tersebut telah memenuhi kriteria yang telah menunjukkan gejala *burnout syndrome* yang dimaksud dalam penelitian.

Analisis data yang digunakan adalah deskriptif. Deskriptif adalah analisis data yang dilakukan dengan melakukan deskripsi menggunakan kalimat-kalimat sesuai dengan permasalahan yang diteliti (Kasiran 2010).

Setelah diperoleh skor hasil dari jawaban skala Maslach *Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES) maka kemudian akan dikategorisasikan sebagai berikut.

a. Skor *Occupational Exhaustion* (EE) dari skala nomor ; 1, 2, 3, 6, 12, 13, 14, 16, 20

<i>Occupational Exhaustion</i>	EE < 17	EE = 18-29	EE > 30
	Rendah	Sedang	Tinggi

b. Skor *Depersonalisation* (DP) dari skala nomor ; 4, 7, 8, 19, 21

<i>Depersonalisation</i>	DP < 33	DP = 34-39	DP > 40
	Rendah	Sedang	Tinggi

c. Skor *Personal Accomplishment Assessment* (PA) dari skala nomor ; 5, 9, 10, 11, 15, 17, 18, 22

<i>Personal Accomplishment Assessment</i>	PA < 5	PA = 6-11	PA > 12
	Rendah	Sedang	Tinggi

HASIL PENELITIAN

1. Tingkat *burnout syndrome* pada guru honorer di SMK Negeri 1 Jati pasca seleksi PPPK Tahun 2021

Kuesinoer *MBI-ES* dikerjakan oleh responden dengan menggunakan *google form* pada link <https://forms.gle/mqkKt4Vd8HFLmQYM9>. Link tersebut diberikan kepada responden sebagai sampel penelitian ini pada tanggal 10 Januari 2022. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 17 (tujuh belas) orang guru tidak tetap (GTT), yang belum dapat mengisi formasi pada Seleksi PPPK JF Guru Tahap I dan II Tahun 2021.

Berikut disajikan hasil skala ***Maslach Burnout Inventory Educators Survey*** (MBI-ES).

Tabel 1. Hasil Skala *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES)

Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Skor
1	0	0	0	6	0	0	6	6	0	0	6	0	0	6	0	0	6	6	6	0	6	0	54
2	0	0	0	6	0	0	6	6	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	48
3	0	1	0	6	0	0	6	6	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	49
4	0	0	0	6	0	0	6	6	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	48
5	0	0	0	5	0	0	6	6	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	47
6	0	0	0	6	0	0	6	6	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	1	0	43
7	0	0	0	6	0	0	6	6	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	1	0	43
8	0	0	1	5	0	0	5	4	0	0	5	0	0	0	0	0	5	5	5	0	5	0	40
9	0	0	0	5	0	0	6	6	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	47
10	0	0	0	6	0	0	6	6	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	48
11	1	0	0	4	0	0	6	6	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	47
12	3	3	0	6	0	0	6	6	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	54
13	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	59

14	3	4	0	4	3	0	5	5	0	1	6	2	2	2	0	0	5	6	6	0	6	0	60
15	3	4	0	4	3	0	5	5	0	1	6	2	2	3	0	0	5	6	6	0	6	0	61
16	0	2	0	6	0	0	6	5	0	0	6	0	0	1	0	0	6	6	2	0	4	0	44
17	2	2	1	5	1	0	5	5	0	0	5	0	0	1	0	1	5	5	5	0	5	0	48

Merujuk Richmond, V. P., Wrench, J. S., & Gorham, J. (2001) bahwa skor *Teacher Burnout Scale* jika dijumlah akan memperoleh rentang nilai sebagai berikut.

Tabel 2. Skor *Teacher Burnout Scale*

Skor	Keterangan
20-35	Anda memiliki sedikit perasaan kelelahan
36-55	Anda memiliki perasaan kelelahan yang kuat
56-70	Anda memiliki perasaan kelelahan yang substansial
71-80	Anda mengalami <i>burnout</i>

Dari tabel 1 dan 2 diperoleh keterangan bahwa responden yang memperoleh skor 56-70 yaitu **3 (tiga) orang** atau sebesar 17,65 % yang memiliki **perasaan kelelahan yang substansial**. Sedangkan responden yang memperoleh skor 36-55 yaitu **14 (empat belas)** orang atau sebesar 82,35 % yang memiliki **perasaan kelelahan yang kuat**. Meskipun ke 17 (tujuh belas) orang responden belum sampai mengalami *burnout*, tetapi responden sudah memiliki perasaan kelelahan yang kuat hingga perasaan kelelahan yang substansial setelah mengikuti seleksi PPPK Jabfung Guru pada Tahap 1 dan Tahap 2.

Selain melihat skor *Teacher Burnout Scale* peneliti juga memperoleh skor hasil dari jawaban skala Maslach *Burnout Inventory Educators Survey* (MBI-ES) maka kemudian dapat dikategorisasikan sebagai berikut.

- a. Skor *Occupational Exhaustion* (EE) dari skala nomor ; 1, 2, 3, 6, 12, 13, 14, 16, 20

<i>Occupational Exhaustion</i>	EE < 17	EE = 18-29	EE > 30
	Rendah	Sedang	Tinggi

Tabel 3. Skor *Occupational Exhaustion* (EE)

No Responden	Skor <i>Occupational Exhaustion</i> (EE)	Kategori
1	12	Rendah
2	6	Rendah
3	7	Rendah
4	6	Rendah
5	6	Rendah
6	6	Rendah
7	6	Rendah
8	5	Rendah
9	6	Rendah
10	6	Rendah
11	7	Rendah
12	12	Rendah
13	26	Sedang
14	18	Sedang
15	19	Sedang
16	8	Rendah
17	12	Rendah

Dari tabel 3. diperoleh keterangan bahwa responden yang memperoleh skor EE =18-29 dalam **kategori sedang** yaitu 3 (tiga) orang atau sebesar 17,65 %. Sedangkan responden yang memperoleh skor EE < 17 dalam **kategori rendah** yaitu 14 (empat belas) orang atau sebesar 82,35 %.

Indikasi *Occupational Exhaustion* (EE) biasanya ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental maupun emosional. Seseorang akan tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.

Occupational Exhaustion (EE) merupakan gambaran kelelahan kerja (*burnout*) yang biasanya terkait dengan suatu hubungan dengan pekerjaan yang dirasa sulit, melelahkan, dan menegangkan. Maslach melihat ini sebagai hal yang berbeda dari depresi, karena kemungkinan besar gejala dari *burnout* akan berkurang selama liburan.

b. Skor *Depersonalisation* (DP) dari skala nomor ; 4, 7, 8, 19, 21

	DP < 33	DP = 34-39	DP > 40
<i>Depersonalisation</i>	Rendah	Sedang	Tinggi

Tabel 4. Skor *Depersonalisation* (DP)

No Responden	Skor <i>Depersonalisation</i> (DP)	Kategori
1	30	Rendah
2	30	Rendah
3	30	Rendah
4	30	Rendah
5	29	Rendah
6	25	Rendah
7	25	Rendah
8	24	Rendah
9	29	Rendah
10	30	Rendah
11	28	Rendah
12	30	Rendah
13	14	Rendah
14	26	Rendah
15	26	Rendah
16	23	Rendah
17	25	Rendah

Dari tabel 4. diperoleh keterangan bahwa 17 (tujuh belas) responden yang memperoleh skor DP < 33 dalam **kategori rendah** atau sebesar 100 %. Satu orang responden memperoleh skor **terendah** yakni 14.

Indikator dari *Depersonalisation* (DP) ditandai dengan upaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dan penerima layanan dengan aktif mengabaikan kualitas. Guru cenderung relatif bersikap dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya ketika merasakan *cynicism*.

Menilai responden pada aspek depersonalisasi atau hilangnya empati ditandai dengan hilangnya rasa hormat terhadap orang lain termasuk klien, kolega, dan dengan menjaga jarak emosional yang lebih besar, yang diungkapkan melalui sinis, komentar menghina, dan bahkan tidak berperasaan.

c. Skor *Personal Accomplishment Assessment* (PA) dari skala nomor ; 5, 9, 10, 11, 15, 17, 18, 22

<i>Personal Accomplishment Assessment</i>	PA < 5	PA = 6-11	PA > 12
	Rendah	Sedang	Tinggi

Tabel 5. Skor <i>Personal Accomplishment Assessment</i> (PA)		
No Responden	Skor <i>Personal Accomplishment Assessment</i> (PA)	Kategori
1	18	Tinggi
2	18	Tinggi
3	18	Tinggi
4	18	Tinggi
5	18	Tinggi
6	18	Tinggi
7	18	Tinggi
8	15	Tinggi
9	18	Tinggi
10	18	Tinggi
11	18	Tinggi
12	18	Tinggi
13	22	Tinggi
14	21	Tinggi
15	21	Tinggi
16	18	Tinggi
17	16	Tinggi

Dari tabel 5. diperoleh keterangan bahwa 17 (tujuh belas) responden yang memperoleh skor PA > 12 dalam **kategori tinggi** atau sebesar 100 %. Satu orang responden memperoleh skor **tertinggi** yakni 22, dan 2 (dua) orang skor 21. Sedang 14 orang responden lainnya memperoleh rentang skor 15, 16 dan 18.

Indikator dari *Personal Accomplishment Assessment* biasanya ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika guru merasa tidak bekerja secara efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu.

Melihat gambaran *Personal Accomplishment Assessment* dalam penilaian pencapaian pribadi adalah perasaan yang bertindak sebagai "*keamanan katup*" dan berkontribusi untuk mewujudkan keseimbangan jika kelelahan kerja dan depersonalisasi terjadi. Ini memastikan pemenuhan dalam tempat kerja dan pandangan positif tentang pencapaian profesional.

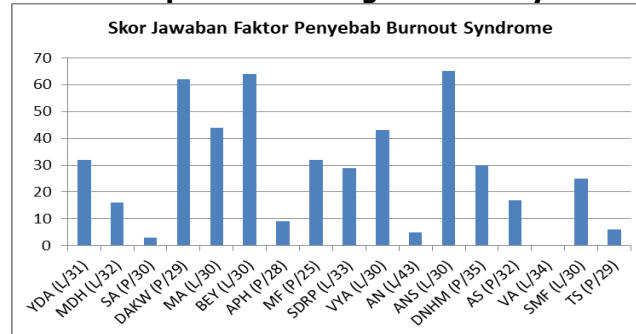
Dari aspek *personal accomplishment assessment* dapat ditafsirkan bahwa seluruh responden mengalami perasaan tidak berdaya, merasa tugas yang diberikan oleh sekolah adalah hal berat, sehingga cenderung bekerja tidak efektif serta mengembangkan rasa tidak mampu.

2. Faktor-faktor penyebab terjadinya *burnout syndrome* pada guru honorer di SMK Negeri 1 Jati

Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya *burnout syndrome* pada guru honorer di SMK Negeri 1 Jati pada tanggal 29 April 2022 penulis memberikan pertanyaan melalui link <https://forms.gle/FYKe2b8eUfhTj6dE6> kepada 17 (tujuh belas) orang GTT sebagai responden.

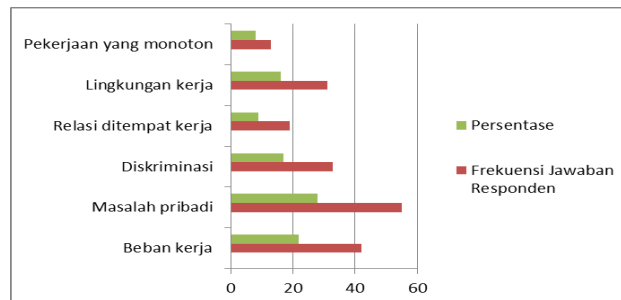
Dari 17 (tujuh belas) responden tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak (47,05%) atau **8 (delapan)** orang GTT menyatakan **kadang-kadang mengalami *burnout***, dan (52,94%) atau **9 (sembilan)** orang GTT lainnya menyatakan **tidak mengalami *burnout***.

Grafik 1. Skor Jawaban Responden tentang Faktor Penyebab *Burnout Syndrome*



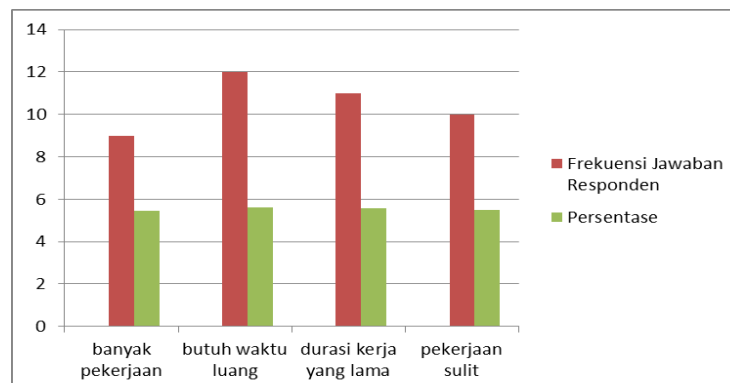
Pada grafik 1. tersebut dapat dilihat **skor tertinggi 65 (ANS;L/30)** dan **skor terendah adalah 0 (VA;L/34)**. Dari grafik tersebut akan dirinci lebih mendalam dalam beberapa aitem pembahasan yang terkait dengan jawaban-jawaban Responden tentang faktor-faktor penyebab *burnout syndrome* yang dialaminya.

Grafik 2. Frekuensi jawaban Responden tentang Faktor Penyebab *Burnout Syndrome*



Dari grafik 2. tersebut secara kumulatif terlihat bahwa **beban kerja** sejumlah 42 orang (22%), **masalah pribadi** yang dialami 55 orang (28%), perlakuan **diskriminasi** sejumlah 33 orang (17%), konflik **relasi ditempat kerja** sejumlah 19 orang (9%), **lingkungan kerja** 31 orang (16%) dan karena **pekerjaan yang monoton** sejumlah 13 orang (8%).

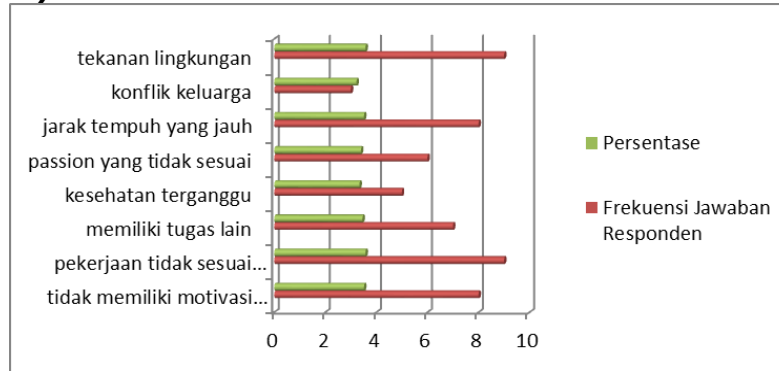
Grafik 3. Frekuensi jawaban Responden tentang Beban Kerja sebagai faktor penyebab *burnout syndrome*



Faktor pertama yaitu **beban kerja** secara kumulatif frekuensi jawaban dari responden sebanyak 42 orang (22%). Beban kerja meliputi ***banyak pekerjaan*** sejumlah 9 orang (5,45%), ***butuh waktu***

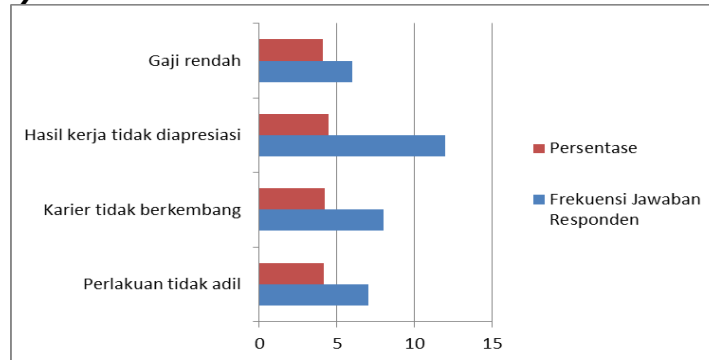
luang sejumlah 12 orang (5,63%), **durasi kerja yang lama** sejumlah 11 orang (5,57%), dan merasa bahwa **pekerjaan yang diberikan sulit** sejumlah 10 orang (5,51%).

Grafik 4. Frekuensi jawaban Responden tentang Masalah Pribadi sebagai faktor penyebab *burnout syndrome*



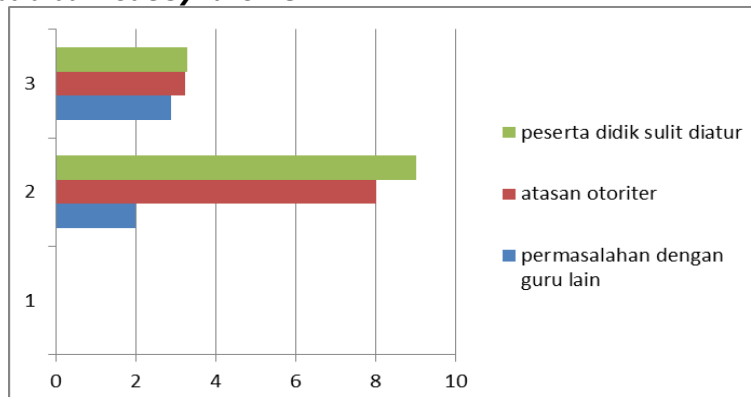
Faktor kedua yaitu **masalah pribadi** sejumlah 55 orang (28%). Masalah pribadi meliputi **tidak memiliki motivasi kerja** sejumlah 8 orang (3,51%), **pekerjaan tidak sesuai harapan** sejumlah 9 orang (3,57%), **memiliki tugas lain** sejumlah 7 orang (3,46%), **kesehatan terganggu** sejumlah 5 orang (3,34%), **passion tidak sesuai** sejumlah 6 orang (3,40%), **jarak tempuh yang jauh** sejumlah 8 orang (3,51%), **konflik keluarga** sejumlah 3 orang (3,22%), dan **tekanan lingkungan** sejumlah 9 orang (3,57%).

Grafik 5. Frekuensi jawaban Responden tentang Diskriminasi sebagai faktor penyebab *burnout syndrome*



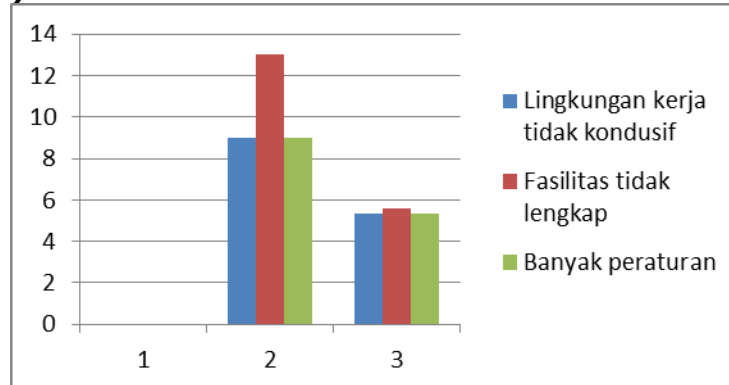
Faktor ketiga yaitu **diskriminasi** sejumlah 33 orang (17%) yang meliputi **perlakuan tidak adil** sejumlah 7 orang (4,17%), **karier tidak berkembang** sejumlah 8 orang (4,23%), **hasil kerja tidak di apresiasi** sejumlah 12 orang (4,46%), dan **gaji rendah** sejumlah 6 orang (4,11%).

Grafik 6. Frekuensi jawaban Responden tentang Relasi di tempat kerja sebagai faktor penyebab *burnout syndrome*



Faktor keempat yaitu **relasi di tempat kerja** sejumlah 19 orang (9%). **Permasalahan dengan rekan kerja** sejumlah 2 orang (2,88%) dan **permasalahan dengan atasan** sejumlah 8 orang (3,23%) serta **peserta didik yang sulit diatur** sejumlah 9 orang (3,29%).

Grafik 7. Frekuensi jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja sebagai faktor penyebab *burnout syndrome*



Faktor kelima adalah **lingkungan kerja** secara kumulatif sejumlah 31 orang (16%). Lingkungan kerja meliputi **lingkungan kerja tidak kondusif** sejumlah 9 orang (5,37%), **fasilitas tidak lengkap** sejumlah 13 orang (5,60%), dan **peraturan yang banyak** sejumlah 9 orang (5,37%). Faktor keenam yaitu **kerjaan yang monoton** sejumlah 13 orang (8%).

Berdasarkan hasil kategorisasi pada gambar data diatas mengenai faktor-faktor penyebab *burnout* pada GTT di SMK Negeri 1 Jati, maka pada **Grafik 2**. Frekuensi jawaban Responden tentang Faktor Penyebab *Burnout Syndrome* dapat dilihat data keseluruhan dengan mengurutkan jawaban dari responden urutan yang tertinggi ke terendah.

Tabel 6. Urutan Frekuensi jawaban Responden tentang Faktor Penyebab *Burnout Syndrome* dari urutan yang tertinggi ke terendah

No	Uraian	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Masalah pribadi yang dialami guru	55	28
2	Beban kerja guru	42	22
3	Perlakuan diskriminatif	33	17
4	Lingkungan kerja (yang kurang kondusif)	31	16
5	Relasi ditempat kerja	19	9
6	Pola kerja yang monoton	13	8
Jumlah		193	100

Berdasarkan tabel 6. di atas dapat dilihat urutan kategori faktor penyebab guru honorer mengalami *burnout* yaitu **frekuensi jawaban tertinggi faktor masalah pribadi** yang dialami oleh guru dengan frekuensi sejumlah 55 (28%) dan **frekuensi jawaban terendah dengan faktor pekerjaan monoton** sejumlah 8% dengan total 13 responden.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMK Negeri 1 Jati tentang *Burnout Syndrome* Guru Tidak Tetap (GTT) Pasca Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Jabatan Fungsional Guru Tahun 2021, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

a) *Burnout Syndrome* pada GTT di SMK Negeri 1 Jati dalam kategori perasaan kelelahan yang substansial dialami oleh 3 (tiga) orang atau sebesar 17,65 %. Sedangkan 14 (empat belas) orang responden lainnya atau 82,35 % memiliki perasaan kelelahan yang kuat.

- b) Faktor penyebab *burnout syndrome* pada GTT di SMK Negeri 1 Jati terdiri dari enam faktor yaitu beban kerja, masalah pribadi, diskriminasi, permasalahan dengan relasi di tempat kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan kerjaan monoton.

Saran

a) Guru GTT

Untuk dapat menghadapi kompetisi seleksi PPPK tahun berikutnya diharapkan meningkatkan kompetensi diri, karena proses perekrutan guru PPPK dilakukan secara *merit system*, profesional dan tidak bisa mengandalkan pada hubungan dekat dengan pejabat struktural atau pada pandangan senioritas pengalaman bekerja di sekolah.

Disarankan untuk selalu ; (a) *berpikir positif*. Berusahalah untuk mengerjakan tugas atau sebuah perintah lakukanlah dengan baik dan benar serta lakukan dengan senang hati, sehingga tidak menjadi beban psikis. Demikian pula membangun hubungan dan komunikasi yang positif dengan sesama rekan guru, (b). berusaha melakukan *istirahat dengan cukup* atau yang *berkualitas*, serta (c). melakukan *refreshing* secara mandiri maupun berkelompok sekiranya memungkinkan.

Selain itu GTT perlu juga untuk meningkatkan kontrol terhadap keseimbangan emosi dan mengembangkan perilaku *koping* yang positif dan efektif saat berhadapan dengan tuntutan lingkungan pekerjaan yang memberikan tekanan agar dapat terhindar dari simptom *burnout*.

b) Sekolah

- 1) Disarankan untuk memperhatikan lingkungan sekolah seperti bangunan yang menunjang proses pembelajaran, fasilitas mengajar yang lengkap, kondisi lingkungan yang bersih dan suasana yang nyaman untuk meminimalisir teradanya *burnout* pada GTT.
- 2) Disarankan untuk memberikan apresiasi positif terhadap kinerja yang dilakukan oleh GTT sesuai peraturan atau keputusan yang berlaku.
- 3) Bagi kepala sekolah disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang terbuka dan komunikatif kepada GTT agar dapat menyampaikan perkembangan dan keluhan yang dirasakan.

- c) Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa, disarankan untuk menambah jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Amani. (2010). ***Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Komunikasi Interpersonal dengan Kecenderungan Burnout pada Guru Sekolah Menengah Pertama***. (Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta). diakses dari <https://eprints.uns.ac.id/2710/>
- Andina, E., & Arifa, F. N. (2021). **Problematisasi Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia**. *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, 12(1), 85-105.
- Anggriana, T. M., Wardani, S. Y., & Margawati, T. M. (2016). **Job Performance Ditinjau dari Konflik Peran Ganda, Burnout dan Dukungan Sosial Keluarga**. *Jurnal Penelitian LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat) IKIP PGRI MADIUN*, 2(2).
- Asi, S. P. (2014). **Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya**. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515-523.
- Asian Development Bank. (2021). **A diagnostic study of the civil service in Indonesia**. Filipina: Asian Development Bank. doi:10.22617/TCS210016-2
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Rumours Restaurant**. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7775-7804.

- Cahyani, D. R. (2019). **Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Guru Honorer Di Kota Makassar** (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Goliszek, A. (2005). **Manajemen Stres**. Jakarta : PT Buana Ilmu Populer
- Jose, S. A., Effendi, M., & Matore, E. M. (2021). **Tinjauan literatur bersistematik : Faktor burnout dalam kalangan Guru**. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 168-186.
- Kasiran, Moh. (2010). **Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif**. Malang : UIN Maliki Press.
- Llorens-Gumbau, S., & Salanova-Soria, M. (2014). **Loss and gain cycles? A longitudinal study about burnout, engagement and self-efficacy**. *Burnout Research*, 1, 3-11.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). **The measurement of experienced burnout**. *Journal of Occupational Behavior*, 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). **The Maslach Burnout Inventory Manual**. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating Stress: A Book of Resources*, (pp. 191-218). Lanham, MD, US: Scarecrow Education.
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). **Hubungan antara Dukungan Sosial Suami dengan Work-Family Balance pada Guru Wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo**. *Jurnal Empati*, 6(1), 97-103. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15140>
- Nugroho, M. A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Burnout pada Dosen dengan Tugas Tambahan* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Kumorotomo, W. (2006). **Demokrasi vs Meritokrasi: Mencari Jalan Tengah dari Kasus Pengangkatan Pegawai Honorer**. *Makalah tentang Manajemen Pejabat Politik dan Pegawai Birokrasi*.
- Kusumastuti, W. (2008). **Hubungan Antara Harapan Kerja Dengan Burnout pada Guru Sekolah Dasar Swasta**. (Skripsi, Universitas Sanata Dharma). Diakses dari <http://repository.usd.ac.id>
- Purba, J., Yulianto, A., Widyanti, E., Esa, D. F. P. U. I., & Esa, M. F. P. U. I. (2007). **Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout pada Guru**. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77-87.
- Rahman, U. (2007). **Mengenal burnout pada Guru**. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 10(2), 216-227.
- Rahmi, I., & Nio, S. R. (2021). **Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Guru Sekolah di Kota Solok**. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 4315-4318.
- Richmond, V. P., Wrench, J. S., & Gorham, J. (2001). **Communication, Affect, and Learning In The Classroom**. Acton, MA: Tapestry Press.
- Riswani, R. (2018). **Kejenuhan di Kalangan Guru Bimbingan dan Konseling di SMAN Provinsi Riau**. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 1(2), 92-104.

- Rosyadi, S. (2014). **Prospek Pengembangan Aparatur Sipil Negara Berbasis Merit**. *Civil Service Journal*, 8(1 Juni).
- Sarros, J. C., & Anne M. S. (1987). **Predictors Of Teacher Burnout**. *Journal of Educational Administration*, 25(2), 216 – 230
- Savira, S. I., Dewi, C. F. K. P. R., & Winingsih, K. E. (2021, December). **Job Burnout on Teachers as Public Servant**. In *International Joint Conference on Arts and Humanities 2021 (IJCAH 2021)* (pp. 1218-1223). Atlantis Press.
- Setiawan, D., & Prasetyo, H. (2015). **Metode Penelitian Kesehatan Untuk Mahasiswa Kesehatan**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. (2009). **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono (2012). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B**. Bandung: Alfabeta.
- Swarjana, I. K. (2015). **Metodologi Penelitian Kesehatan** (Edisi Revisi). Yogyakarta: Andi.
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2017). **Faktor-faktor yang mempengaruhi Burnout pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas**. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 12(3), 190-198.
- Tamaela, E. Y. (2011). **Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Burnout pada Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural**. *Jurnal Ilmiah Aset*, 13(2), 111-122.
- Togia. (2005). **Measurement of Burnout and The Influence of Background Characteristics in Grees Academic Libraries**. *Journal Library*, 130-139.
- Uno, H. B. (2009). **Profesi Kependidikan** (Edisi ke- 1). Jakarta: Bumi Aksara
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). **Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana**. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8-14.