

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses belajar dan mengajar di sekolah. Rusman dalam (Kirom, 2017) menjelaskan ada empat peran guru sebagai pengajar, yaitu peran guru sebagai demonstran, peran guru sebagai pengelola kelas, peran guru sebagai mediator dan fasilitator, dan peran guru sebagai evaluator. Peran guru sebagai demonstran yaitu guru mampu menguasai dan mengembangkan materi pembelajaran. Peran guru sebagai pengelola kelas yaitu guru mampu mengelola kelas. Peran guru sebagai mediator yaitu guru memiliki bekal pengetahuan akan materi yang diajarkan dan keterampilan tentang teknik-teknik mengajar. Peran guru sebagai fasilitator yaitu guru mampu mempertunjukkan referensi bahan ajar. Terakhir, peran guru sebagai evaluator yaitu guru mampu mengukur apakah materi yang diajarkan sudah berhasil dicapai oleh siswa. Peran guru sebagai pengajar menuntut guru harus memiliki dan meningkatkan keterampilan-keterampilan lain untuk menunjang tugas-tugasnya dalam mengajar siswa..

Guru juga berperan penting dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini karena guru langsung berhadapan dengan siswa. Siswa akan melihat dan meniru apa yang dilakukan guru, baik di kelas maupun di luar kelas. Shabir (2015) menyatakan bahwa

tujuan akhir dari peran guru adalah membentuk pribadi siswa menjadi pribadi yang mandiri dan matang.

Salah satu perilaku yang harus dilakukan guru dalam membentuk kepribadian dan karakter siswa dijelaskan oleh Ormrod (2008) bahwa guru harus mampu memberikan perlakuan yang sama secara profesional kepada seluruh siswa walaupun berbeda agama, status ekonomi, dan lokasi tempat tinggal, yang dimana guru memberikan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh siswa. Guru yang professional adalah guru yang memiliki komponen tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi keguruan.

Guru yang professional senantiasa menguasai bahan atau materi pembelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar, serta senantiasa mengembangkan kemampuan secara berkelanjutan, baik dalam segi ilmu yang dimilikinya maupun pengalamannya. Sedangkan profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Selain itu, guru juga harus berhadapan dengan berbagai stresor di lingkungan sekolah (Chan, 2010). Misalnya siswa yang berkelakuan tidak baik di sekolah, atau siswa yang melakukan perilaku indisipliner, juga ada siswa yang tidak memiliki motivasi belajar.

Guru juga harus menghadapi beban kerja yang tinggi dan juga berbagai tekanan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan-pekerjaannya, contohnya: seorang guru yang memiliki beban kerja yang berlebihan misalnya guru yang mengajar siswa dari pagi hingga sore hari, yang mengakibatkan guru merasa lelah dengan beban kerja yang

dihadapinya, disamping itu juga guru harus menghadapi tuntutan lainnya seperti melakukan kegiatan dirumah maupun diluar rumah. Bisa saja muncul konflik peran pada guru, selain itu juga muncul konflik dengan sesama kolega guru, staf administrasi, atau pihak pengelola sekolah. Kemudian juga dari orangtua siswa serta pihak pembuat kebijakan pendidikan. Yang dimana guru juga harus menghadapi tuntutan yang tidak ringan.

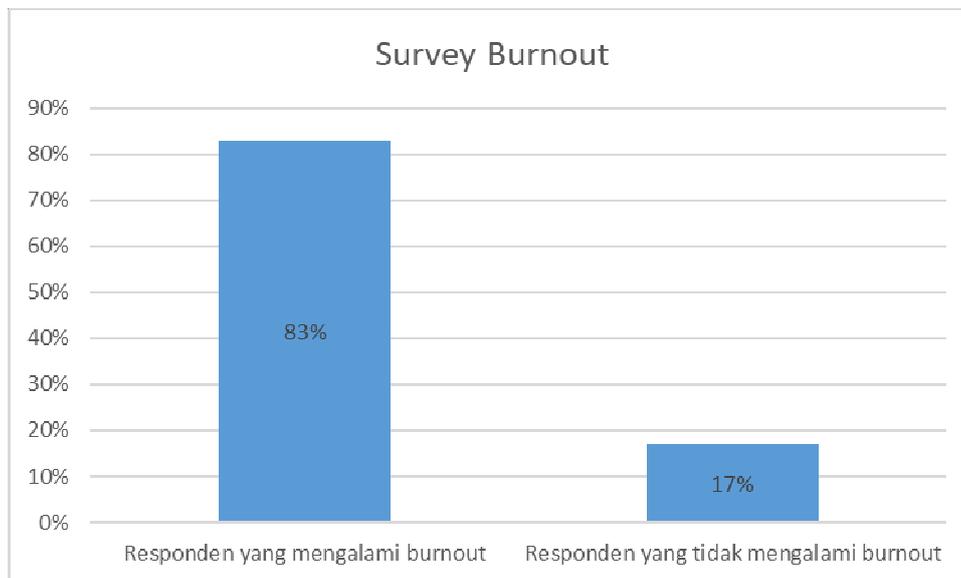
Guru juga harus berhadapan dengan masalah pencapaian skor siswa saat melaksanakan ujian dan masalah reputasi sekolah yang harus dijaga (Cui, Chao, Han, Zhang, Ren, & Shi, 2018). Melihat banyaknya peran dan tanggung jawab yang harus diemban oleh guru, tentunya akan membawa dampak bagi guru. Guru yang tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan yang dibebankan kepadanya akan berisiko mengalami masalah psikologis dan perasaan tertekan. Penelitian-penelitian pendahulu yang dirangkum oleh Sabanci (2009) menunjukkan bahwa profesi guru menuntun pada *burnout* karena peran dan tanggung jawabnya dalam objek relasi antar individu.

Dari hasil survey yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan hasil bahwasanya guru yang mengajar di sekolah mengalami *burnout*, sehingga cenderung menyebabkan para guru mengalami kejenuhan dan juga kelelahan disaat bekerja. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan terhadap aspek-aspek yang menyebabkan guru mengalami *burnout* yakni diantaranya : aspek kelelahan emosional, aspek depersonalisasi, dan aspek rendahnya penghargaan terhadap diri.

Dari hasil survey yang didapatkan bahwasanya guru-guru di SD Negeri Hutabalang Kecamatan Badiri mengalami *burnout* yang ditandai dengan kelelahan

emosional, dimana guru mengalami perubahan suasana hati sehingga guru sering merasa cemas, mudah marah, sakit kepala, kesulitan berkonsentrasi dan juga kehilangan motivasi dalam bekerja. Kemudian guru juga mengalami depersonalisasi, yang dimana guru-guru di SD Negeri di Desa Hutabalang Kecamatan Badiri, menarik diri mereka dari lingkungan tempat mereka bekerja dan juga dengan orang lain disekitar mereka. Hal tersebut menyebabkan perubahan sikap yang ditunjukkan oleh guru yang dimana mereka membatasi interaksi dengan banyak orang, merasa tidak nyaman dengan lingkungannya bekerja, dan juga merasa tidak nyaman dengan orang-orang disekitar mereka. Serta kurang nya penghargaan terhadap diri, yang dimana guru-guru di Desa Hutabalang Kecamatan Badiri, mengalami penurunan aktivitas kerja dikarenakan kurang yakin dengan kemampuan yang dimiliki, tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh atasan atas hasil kerja yang mereka lakukan, kurangnya self-reward yang diberikan terhadap diri sendiri, serta tidak merasa yakin dengan pekerjaan mereka.

Dari hasil survey yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 30 orang Guru SD di Desa Hutabalang Kecamatan Badiri. Menunjukkan bahwa guru yang mengalami *burnout* mencapai 83%. Yang dimana guru yang mengajar pada sekolah dasar ditemukan mengalami kelelahan emosi yang lebih tinggi. Yang ditandai dengan perubahan perilaku dan juga sikap yang ditunjukkan oleh guru yang dimana guru mengalami stress, rasa cemas, emosi yang berlebihan seperti mudah marah, perubahan mood yang cepat, dan juga mengalami penurunan daya ingat (mudah lupa).



Keadaan seseorang saat cemas, tidak dapat memusatkan perhatian, tertekan, tidak rasional, dan tidak adanya rasa kegembiraan terhadap pekerjaan yang mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan (Wardhani, 2012). *Burnout* merupakan keadaan dimana terjadinya kelelahan akibat pekerjaan yang menumpuk (Maslach & Jackson 1981). *Burnout* dikemukakan oleh Freudenberger (1974) yang mengatakan bahwa tekanan pekerjaan menunjukkan respon negatif representasi dari sindrom *psychological stress*.

Pada penelitian (Kharisma, 2020) mengatakan bahwa *burnout* terjadi karena stress panjang yang berdampak pada segi kelelahan secara fisik maupun nonfisik sehingga mengakibatkan seseorang merasa tidak nyaman di lingkungan kerja. *Burnout* dialami oleh seseorang yang intensitas kerjanya tinggi dan berhubungan dengan pressure tinggi di tempat kerja.

Menurut Maslach (1993) Burnout sendiri adalah sebuah kondisi dimana seseorang mengalami perasaan lelah berkepanjangan karena stress berat akibat pekerjaan. Freudenberger (1974) mendefenisikan kondisi baru yang mengkhawatirkan ini sebagai kondisi kelelahan yang disebabkan oleh terlalu banyak pekerjaan yang berlebihan. Organisasi (WHO) menyebut burnout sebagai “ fenomena kelelahan bekerja”, dan mengklasifikasikannya dalam penyakit internasional terbaru, di mana burnout digambarkan sebagai sindrom “stress kronis akibat pekerjaan yang belum berhasil dikelola”. Menurut WHO, *burnout* memiliki tiga elemen yaitu : perasaan lelah, terasing dari pekerjaan, dan kinerja yang buruk ditempat kerja.

Profesi sebagai guru merupakan bentuk pelayanan kemanusiaan yang penuh tantangan. Terkhusus pada guru SD Negeri di Desa Hutabalang Kecamatan Badiri, yang dimana guru-guru di sekolah tersebut mengalami kelelahan dalam bekerja. Hal tersebut terjadi akibat dari tuntutan serta kesulitan yang dialami dikarenakan beban kerja yang tinggi, fasilitas sekolah yang kurang memadai, siswa yang kurang disiplin, sehingga para guru di SD tersebut mengalami burnout.

*Burnout yang* muncul di SD Negeri di Desa Hutabalang Kecamatan Badiri, disebabkan sekolah disebabkan karena fasilitas sekolah yang belum memadai, *Burnout* yang dialami guru juga diakibatkan oleh tuntutan dari siswa saat belajar, pengembangan pekerjaan yang tidak tampak, dan beban kerja yang dimiliki guru tidak sesuai dengan *reward*. Tekanan yang dirasakan guru tidak hanya berkaitan dengan kurangnya dukungan pemerintah, namun berkaitan dengan tingginya tuntutan orangtua terhadap sistem pendidikan.

Peneliti melakukan wawancara tentang kejenuhan kerja (*burnout*) kepada seorang guru dengan inisial GM berusia (39) tahun berikut pernyataannya :

*“Saya sudah mengajar di sekolah ini kurang lebih 13 tahun, kalau untuk pengalaman saya disekolah ini mungkin sudah sangat banyak sekali, apalagi tuntutan dan kesulitan yang saya alami, karena saya disini bekerja sudah cukup lama sebagai seorang guru agama Kristen, dan usia saya juga sudah 39 tahun dan saya sudah menikah. Selama saya disekolah ini ada enak dan tidak enaknya, kalau enak nya mungkin karena saya senang mengajar anak-anak, dan yang tidak enak nya itu karena fasilitas disekolah ini kurang memadai yang membuat saya kurang nyaman mengajar dan juga jangkauan tempat saya bekerja lumayan jauh dan membuat saya terkadang malas untuk masuk mengajar kesekolah. Sejauh ini belum puas untuk lingkungan tempat saya bekerja dikarenakan lingkungan sekolah yang kurang nyaman buat saya. Ya tergantung situasi kadang diperlakukan dengan baik, terkadang juga tidak. Sejauh ini saya yakin dengan pekerjaan saya sebagai seorang guru. Sudah sesuai dengan kemampuan saya mengajar sebagai seorang guru agama Kristen.”*

(GM, Medan 05 April 2023)

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa narasumber memiliki masalah dalam pekerjaannya, dikarenakan oleh kesulitan dan juga tuntutan-tuntutan yang dialami di sekolah, yang dimana narasumber mengalami kendala disekolah dikarenakan fasilitas sekolah yang minim dan kurang memadai, jangkauan tempat bekerja lumayan jauh sehingga memakan waktu, merasa kurang puas dengan lingkungan tempat kerjanya, dan kurang diperlakukan dengan baik oleh atasan. Hal ini sejalan dengan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach & Goldberg (1998) yaitu aspek kelelahan emosional, aspek depersonalisasi dan aspek rendahnya penghargaan terhadap diri.

Peneliti melakukan wawancara tentang kejenuhan kerja (*burnout*) kepada seorang guru dengan inisial ST berusia (31) tahun berikut pernyataannya :

*“Kalau saya sudah bekerja disekolah ini selama 9 tahun, Kalau untuk kesulitan yang saya alami selama disekolah ini mungkin dari fasilitas sekolah sih yang terbatas dan kurang memadai serta siswa nya juga sulit untuk diatur. Untuk kondisi lingkungan tempat saya bekerja kurang nyaman karena jarak yang ditempuh lumayan jauh untuk kesekolah ini. Saya diperlakukan dengan baik oleh kepala sekolah dan seluruh guru-guru yang ada disekolah ini. Terkadang pernah juga saya merasa tidak yakin dengan pekerjaan saya, karena disini saya memegang dua tugas yaitu sebagai guru matematika dan juga sebagai guru BK, jadi kadang binggung sih apalagi kalau siswa banyak yang bermasalah. Untuk pekerjaan saya sebagai guru matematika mungkin sudah sesuai dengan kemampuan saya namun untuk tugas saya menjadi guru BK kurang sesuai namun, karena ini permintaan dari kepala sekolah sehingga saya menyetujui peran tersebut. ”*

(ST, Medan 05 April 2023)

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa narasumber Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa narasumber memiliki masalah dalam pekerjaannya, dikarenakan oleh kesulitan dan juga tuntutan-tuntutan yang dialami di sekolah. Yang dimana narasumber mengalami kesulitan dengan fasilitas sekolah yang terbatas dan kurang memadai, siswa yang sulit diatur, kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, dan tidak yakin dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach & Goldberg (1998) yaitu aspek kelelahan emosional, aspek depersonalisasi dan aspek rendahnya penghargaan terhadap diri.

Peneliti melakukan wawancara tentang kejenuhan kerja (*burnout*) kepada seorang guru dengan inisial SP berusia (38) tahun berikut pernyataannya :

*“Saya sudah bekerja selama 18 tahun, untuk kesulitan dan tuntutan yang saya alami disekolah ini banyak terutama tuntutan sebagai seorang guru, yang dimana tugas saya bukan hanya mengajar siswa saja melainkan juga saya bertugas untuk mengarahkan ,membimbing, mengembangkan potensi serta minat dan bakat siswa di sekolah. Saya merasa kurang puas dengan kondisi lingkungan tempat saya bekerja dikarenakan fasilitas serta ruang kelas untuk siswa belajar sangat terbatas hanya berjumlah 5 kelas saja. Saya diperlakukan dengan baik oleh atasan saya dan juga rekan-rekan guru yang lainnya. Sejauh ini saya merasa yakin dengan pekerjaan saya. Untuk pekerjaan saya yang sekarang sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. ”*

(SP, Medan 05 April 2023)

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa narasumber Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa narasumber memiliki masalah dalam pekerjaannya, dikarenakan oleh kesulitan dan juga tuntutan-tuntutan yang dialami di sekolah. Yang dimana narasumber merasa kurang puas dengan lingkungan tempatnya bekerja, dan juga kekurangan fasilitas serta ruang kelas untuk mengajar. Hal ini sejalan dengan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach & Goldberg (1998) yaitu aspek kelelahan emosional, aspek depersonalisasi dan aspek rendahnya penghargaan terhadap diri.

Peneliti melakukan wawancara tentang kejenuhan kerja (*burnout*) kepada seorang guru dengan inisial VS berusia (35) tahun berikut pernyataannya :

*“Saya sudah bekerja disekolah ini kurang lebih sudah 13 tahun, Kesulitan yang saya alami di sekolah ini kurang lebih karena beban pekerjaan yang saya punya, apalagi saya bertugas menjadi seorang guru dan tugas guru sebenarnya bukan hanya mengajar saja tetapi juga membimbing siswa yang dimana setiap siswa mempunyai sifat dan kepribadian yang berbeda disekolah, ada siswa yang bersikap baik, disiplin dan juga rajin dan ada juga yang sebaliknya bersikap buruk. Saya sangat merasa puas dengan kondisi lingkungan tempat saya bekerja, namun yang menjadi ketidakpuasan saya dikarenakan fasilitas*

*sekolah saja yang kurang lengkap dan masih sangat terbatas. Ya tentu saja saya dipelakukan dengan baik oleh semua orang disekolah ini terutama atasan dan juga para rekan saya. Saya selalu merasa yakin dengan pekerjaan saya, walaupun orang lain kadang merasa tidak yakin dengan pekerjaan yang dia punya, akan tetapi saya tidak sama sekali. Untuk pekerjaan saya sekarang ini sudah sangat sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.”*

(VS,Medan 05 April 2023)

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa narasumber Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa narasumber memiliki masalah dalam pekerjaannya, dikarenakan oleh kesulitan dan juga tuntutan-tuntutan yang dialami di sekolah. Yang dimana narasumber merasa tidak puas dengan lingkungan tempatnya bekerja, dan juga fasilitas sekolah yang kurang lengkap dan juga terbatas. Hal ini sejalan dengan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach & Goldberg (1998) yaitu aspek kelelahan emosional, aspek depersonalisasi dan aspek rendahnya penghargaan terhadap diri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwiyanti Regita Cahyani (2019) pada 165 orang guru honorer di kota Makasar tentang “Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Pada Guru Honorer Di Kota Makasar” menemukan bahwa *burnout* pada guru honorer di kota makasar berada pada kategori tinggi.

Terdapat penelitian terdahulu lainnya oleh Dayne Trikora Wardhani (2012) pada 229 guru pendidikan luar biasa di kota Bandung tentang “*Burnout* Dikalangan Guru Pendidikan Luar Biasa Di Kota Bandung.” Yang menemukan bahwa sebanyak 50 % responden mengalami kejenuhan kerja (*burnout*) yang negatif. Kesimpulan dari

penelitian ini yaitu terdapat kejenuhan kerja yang dialami oleh guru SLB di kota Bandung.

Sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya oleh Yudhaningrum & Hanifah, (2019) menemukan bahwa gejala *burnout* dan stress dapat di atasi dengan adanya humor sebagai alat komunikasi. Humor terbukti menjadi coping mekanisme mencegah terjadinya *burnout*. Individu yang memiliki selera humor tinggi, tidak depresi, suasana hati negatif, kurangnya sosialisai, dan merasa kesepian. Gejala *burnout* juga dapat dikurangi dengan melakukan kegemaran pada waktu luang di tempat kerja (Empati, Avionela, & Fauziah, 2016).

Berdasarkan uraian diatas serta permasalahan yang muncul maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “ Gambaran *Burnout* Terhadap Guru SD Negeri Di Desa Hutabalang Tapteng”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah terdapat “Gambaran *Burnout* Pada Guru SD Negeri Di Desa Hutabalang Tapteng ?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui apakah terdapat “Gambaran *Burnout* Pada Guru SD Negeri Di Desa Hutabalang Tapteng”

2. Bagaimanakah “Gambaran *Burnout* Pada Guru SD Negeri Di Desa Hutabalang Tapteng”

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini yaitu :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penulisan ilmiah ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang “Gambaran *Burnout* Pada Guru SD Negeri Di Desa Hutabalang Tapteng”

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penulisan ini adalah dapat menambah pengetahuan khususnya bagi masyarakat maupun instansi-instansi agar dapat menjadi pedoman, kejenuhan kerja yang dialami oleh sebagian besar guru-guru yang mengajar disekolah SD Negeri di Desa Hutabalang Tapteng.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Burnout***

##### **2.1.1 Pengertian *Burnout***

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger (1974) yang merupakan representasi dari sindrom *psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan.

Menurut Maslach & Goldberg (1998) *burnout* adalah jenis respon berkepanjangan terhadap stressor emosional dan interpersonal kronis di tempat kerja. *Burnout* yang dialami oleh pekerja dapat berakibat buruk baik bagi pekerja itu sendiri maupun bagi organisasi. Bagi pekerja, *burnout* dapat menyebabkan hilangnya tujuan dan ketidakmampuan memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Bagi organisasi, *burnout* dapat menyebabkan menurunnya frekuensi kehadiran, produktivitas, dan kinerja (Sijabat & Hermawati, 2021).

Maslach dan Goldberg (1998) menjelaskan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penghargaan yang rendah terhadap diri (*low personal accomplishment*).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional dan respon berkepanjangan terhadap stressor emosional dan

interpersonal kronis di tempat kerja, yang ditandai dengan adanya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penghargaan yang rendah terhadap diri (*low personal accomplishment*).

### **2.1.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi *Burnout***

Menurut Maslach (dalam Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001), faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor situasional dan faktor individu. Pada faktor situasional, terjadinya *burnout* tergantung dari karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Pada karakteristik pekerjaan, Maslach mengungkapkan bahwa *burnout* dapat terjadi akibat adanya konflik peran dan ambiguitas peran. Konflik peran terjadi ketika tuntutan bertentangan pada pekerjaan harus terpenuhi, sedangkan ambiguitas peran terjadi ketika ada kurangnya informasi yang memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Dalam konteks organisasi, organisasi dibentuk oleh kekuatan-kekuatan sosial, budaya, dan ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah mengalami banyak perubahan, seperti perampingan dan merger, yang memiliki efek signifikan terhadap kehidupan karyawannya. Saat ini karyawan juga diharapkan untuk memberi lebih banyak dalam hal waktu, tenaga, keterampilan, dan fleksibilitas, sedangkan mereka menerima lebih sedikit dalam hal peluang karir, pekerjaan seumur hidup dan sebagainya. Sedangkan pada faktor individu, terjadinya *burnout* tergantung dari faktor demografis dan kepribadian. Pada variabel demografis, faktor usia, jenis kelamin dan status perkawinan memiliki peranan untuk memunculkan *burnout*.

Maslach mengatakan bahwa usia merupakan salah satu penyebab yang paling konsisten berhubungan dengan *burnout*, khususnya pada individu yang lebih muda dalam berkarir. Variabel demografis seks belum menjadi prediktor yang kuat terhadap *burnout* meskipun beberapa argumen menyatakan bahwa perempuan lebih rentan terhadap *burnout*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *burnout* lebih rentan terjadi pada wanita daripada pria. Penelitian lain menunjukkan skor yang lebih tinggi untuk pria dari pada wanita. Pada penelitian lain tidak ditemukan adanya perbedaan antara pria dan wanita (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001).

Maslach (dalam Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001) menambahkan bahwa karakteristik kepribadian dapat digunakan sebagai prediktor terjadinya *burnout*. Misalnya individu yang memiliki tingkat hardiness rendah (keterlibatan dalam kegiatan sehari-hari dan keterbukaan untuk berubah) memiliki skor *burnout* lebih tinggi, terutama pada dimensi *emotional exhaustion*. *Burnout* akan lebih tinggi di antara orang yang memiliki lokus kontrol eksternal (menghubungkan peristiwa dan prestasi orang lain kuat atau kebetulan) daripada individu yang memiliki lokus kontrol internal (atribusi dengan kemampuan sendiri dan usaha). Lebih lanjut, Maslach menjelaskan bahwa *burnout* dapat muncul akibat ketidakcocokan antara individu dengan 6 area atau aspek dalam pekerjaannya, yaitu beban kerja, kurangnya kontrol, penghargaan yang tidak cukup, gangguan dari komunitas, tidak adanya keadilan, dan nilai-nilai yang berlawanan (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001).

Adapun penjelasan dari masing-masing area atau aspek adalah sebagai berikut:

a. Beban Kerja (*work overload*)

Beban kerja terjadi karena pekerjaan yang terlalu intens, setiap saat, sangat kompleks, dan pekerjaan yang membuat seseorang menjadi sangat kelelahan. *Work overload* ini adalah dimensi kunci dari kehidupan organisasi. Akan tetapi, dari perspektif individu, *workload* berarti waktu dan energi. Adanya sebuah kompromi di antara kedua perspektif ini adalah tantangan yang *fundamental* untuk memelihara keseimbangan hubungan dalam pekerjaan. Transisi besar yang dialami organisasi diasosiasikan dengan mengutamakan perampingan dan restrukturisasi dari *workload*. Inti dari perampingan dan restrukturisasi dalam meningkatkan produktivitas adalah jumlah orang yang lebih sedikit untuk melakukan pekerjaan yang lebih banyak. *Workload* ini juga termasuk seberapa banyak dan apa yang seseorang lakukan.

Kondisi ini dapat menimbulkan efek dalam *workload* dengan tiga cara, yaitu pekerjaan menjadi lebih intensif, menuntut lebih banyak waktu, dan menjadi lebih kompleks. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan yang berlebihan dan berujung pada *burnout* (Maslach dan Leiter, 1997). Lebih lanjut, kesenjangan dalam beban kerja dapat terjadi akibat kesalahan dalam jenis-jenis pekerjaan, seperti ketika karyawan tidak memiliki keterampilan atau keinginan untuk jenis pekerjaan tertentu (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001).

b. Kurangnya kontrol (*lack of control*)

Setiap karyawan memiliki kapasitas untuk membuat prioritas pekerjaan, menyeleksi pendekatan dalam melakukan pekerjaan dan membuat keputusan mengenai

penggunaan sumber daya. Hal ini adalah inti untuk menjadi seorang yang profesional. Kebijakan organisasi yang mengintervensi kapasitas tersebut dapat menurunkan kebebasan dan keterlibatan individu dengan pekerjaan. Ketika individu tidak memiliki kontrol, mereka tidak dapat menyeimbangkan ketertarikan mereka dengan organisasi. Individu akan merasa kehilangan ketertarikan dan tidak merasa bahwa merekalah yang membuat segala sesuatunya berjalan (Maslach dan Leiter, 1997).

c. Penghargaan yang tidak cukup (*insufficient reward*)

Seorang karyawan berharap bahwa pekerjaan mereka akan memberikan penghargaan material berupa uang, martabat, dan keamanan. Akan tetapi, terkadang karyawan tidak mendapatkan ketiga penghargaan ini meskipun telah bekerja keras. Salah satu kontributor yang dapat membuat *burnout* adalah kehilangan reward dalam menikmati pekerjaan dan meningkatkan keahlian bersama dengan rekan kerja yang saling menghargai (Maslach dan Leiter, 1997). Lebih lanjut, Maslach (dalam Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001) menambahkan bahwa hal yang dapat membuat *burnout* adalah imbalan keuangan yang tidak memadai, seperti ketika karyawan tidak menerima gaji atau tunjangan yang setara dengan prestasinya. Selain itu, kurangnya penghargaan sosial, seperti ketika kerja keras karyawan diabaikan dan tidak dihargai oleh orang lain. Kurangnya penghargaan intrinsik (seperti kebanggaan dalam melakukan sesuatu yang penting dan melakukannya dengan baik) juga bisa menjadi bagian penting dari munculnya *burnout* ini.

d. Gangguan dari komunitas (*breakdown of community*)

Individu berkembang di masyarakat memiliki fungsi yang baik ketika bersama-sama memberikan pujian, kenyamanan, dan kebahagiaan. Akan tetapi *burnout* dapat terjadi ketika individu merasa kehilangan akan hubungan yang positif dengan orang lain di tempat kerja (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001). Menurut Maslach (dalam Maslach dan Leiter, 1997) perpecahan dalam komunitas dapat merusak pikiran dan kehilangan kenyamanan kerja. Hal ini dapat membuat pekerja merasa tertekan sehingga menimbulkan *burnout*.

e. Tidak adanya keadilan (*absence of fairness*)

Suatu tempat kerja dapat dikatakan adil apabila terdapat tiga elemen yang terpenuhi, yaitu kepercayaan, keterbukaan, dan respek. Ketika organisasi dapat mengembangkan komunitas, pekerja dapat saling percaya satu sama lain untuk melaksanakan tugas masing-masing dalam menjalankan program, dapat mengkomunikasikan secara terbuka mengenai intense mereka dan menunjukkan sikap saling menghormati. Ketika organisasi bersikap adil, individu akan merasa bahwa dirinya adalah penting bagi organisasi. Akan tetapi, ketika organisasi tidak bersikap adil dapat menyebabkan individu merasa tidak penting dalam berjalannya organisasi sehingga perasaan tersebut dapat berkembang menjadi *burnout* (Maslach dan Leiter, 1997).

f. Nilai-nilai yang berlawanan (*conflicting values*)

Nilai yang dikembangkan adalah tentang hubungan pekerja dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi salah satu sumber utama menghasilkan

konflik. Adanya perbedaan nilai antara pekerja dengan organisasi atau antara pekerja dengan pekerja dapat memunculkan *burnout* (Maslach dan Leiter, 1997)

### **2.1.3 Aspek-aspek *Burnout***

Menurut Maslach dan Goldberg (1998) kondisi-kondisi yang menandai *burnout* terdiri dari tiga aspek, yaitu :

#### **a. Kelelahan emosional**

Kelelahan emosional adalah perasaan terlalu berat secara emosional dan kehabisan salah satu sumber daya emosional akibat adanya beban kerja yang berlebihan dan konflik personal. Kelelahan emosional terdiri dari kelelahan fisik dan emosi yang ditandai dengan kekurangan energi seperti kehilangan semangat dan motivasi untuk melakukan aktivitas.

#### **b. Depersonalisasi**

Depersonalisasi adalah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan bersikap negatif, kasar menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauh dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang sekitar.

#### **c. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri**

Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*) dimana individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya atau pun orang lain.

#### **2.1.4 Dampak *Burnout***

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (Hakanen & Koivumaki, 2014) mengemukakan bahwa *burnout* dapat menyebabkan kualitas kerja menurun terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan menarik diri dari pekerjaannya, meningkatnya perilaku terlambat dan ketidakhadiran, serta menurunnya kinerja dan kualitas kerja. *Burnout* dapat berdampak bagi individu terlihat dari adanya gangguan fisik, psikologi maupun perilaku (McShane & Glinow, 2003), sebagai berikut:

- a. Gangguan fisik, dimana stres berdampak pada tubuh seseorang. Kebanyakan orang bahkan mengalami sakit kepala ketika stres. Penyakit jantung juga merupakan salah satu gejala penyakit yang paling banyak mengganggu orang yang mengalami stress. Selain itu, stroke dan tekanan darah tinggi juga akan terjadi.
- b. Gangguan psikologis meliputi ketidakpuasan terhadap pekerjaan, kehilangan mood dan dapat mengarah pada terjadinya depresi
- c. Gangguan perilaku yaitu individu yang mengalami *burnout* dapat mengakibatkan absensi kerja dengan alasan telah membuat pekerja sakit. Selain itu, juga mengakibatkan terjadinya agresi bagi pekerja baik verbal maupun non verbal. Perilaku agresi terjadi ketika pekerja mengalami ketidakadilan, frustrasi yang dipengaruhi oleh terlalu sulit dalam mengontrol diri, dan lingkungan kerja yang penuh tekanan.

## 2.2 Guru

### 2.2.1 Pengertian Guru

Menurut John M Elchos dan Hasan Shadily sebagaimana dikutip oleh Abuddin Nata, kata guru berasal dalam Bahasa Indonesia yang berarti orang yang mengajar. Dalam Bahasa Inggris, dijumpai kata *teacher* yang berarti pengajar, sedangkan dalam UU RI No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menegaskan bahwa “guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi ” Guru merupakan tokoh yang akan ditiru dan diteladani dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, ia juga mau dan rela serta memecahkan berbagai masalah yang dihadapinya, terutama masalah yang langsung berhubungan dengan proses belajar mengajar.

Guru yang professional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru yang professional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru professional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, serta mengembangkan dirinya. Jadi, profesionalitas seorang guru dapat dilihat melalui keahlian dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya kepada peserta

didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Setiap jabatan profesi mesti memiliki kode etiknya masing-masing, walaupun saat ini rumusan baku tentang kode etik yang diterima semua pihak belum diperoleh.

### **2.2.2 Tugas Guru**

Tugas Guru Secara Umum adalah mendidik, dalam oprasionalisasinya mendidik adalah rangkaian proses mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum, membentuk contoh dan membisakan.

Menurut E Mulyasa, “Guru sebagai agen pembelajaran” memiliki tugas-tugas antara lain:

#### **a. Guru Sebagai Fasilitator**

Guru sebagai fasilitator bertugas memberikan kemudahan belajar (*facilitate of learning*) kepada seluruh peserta didik, agar mereka dapat belajar dalam suasana yang menyenangkan, gembira, penuh semangat, tidak cemas, dan berani mengemukakan pendapat secara terbuka.

#### **b. Guru Sebagai Motivator**

Pengembangan keinginan dan juga dorongan belajar sering juga disebut motivasi belajar. Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, guru harus mampu membangkitkan motivasi belajar peserta didik sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran.

#### **c. Guru Sebagai Pemacu**

Sebagai pemacu belajar, guru harus mampu melipat gandakan potensi peserta didik dan mengembangkannya sesuai dengan aspirasi dan cita-cita mereka dimasa yang akan datang.

#### d. Guru Sebagai Pemberi Inspirasi

Sebagai pemberi inspirasi belajar guru harus mampu mempertahankan diri dan memberikan aspirasi bagi peserta didik, sehingga kegiatan belajar dan pembelajaran dapat membandkitkan berbagai pemikiran, gagasan dan ide-ide baru.

### **2.2.3 Peran Guru**

Peranan dan kompetensi guru dalam proses belajar-mengajar meliputi banyak hal sebagaimana dikemukakan oleh Adams & Decøy (1895) dalam Basic Principles of Student Teaching antara lain guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator, dan konselor. Beberapa peranan yang dianggap paling dominan dan diklasifikasikan sebagai berikut.

#### 1) Guru Sebagai Organisator

Guru berperan untuk menciptakan proses edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan, baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugaskannya) maupun secara moral(kepada sasaran didik,serta Tuhan yang menciptakannya).

## 2) Guru sebagai Demonstrator

Sebagai demonstrator, lecturer atau pengajar, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan serta senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Salah satu yang harus diperhatikan oleh guru bahwa ia sendiri adalah pelajar. Ini berarti bahwa guru harus belajar terus-menerus. Dengan cara demikian ia akan memperkaya dirinya dengan berbagai ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan demonstrator serta mampu memperagakan apa yang diajarkannya secara didaktis sehingga apa yang disampaikan itu betul-betul dimiliki oleh anak didik.

Seorang guru hendaknya mampu dan terampil dalam merumuskan TPK serta memahami kurikulum. Selain itu, guru juga harus memahami dirinya sebagai sumber belajar dan terampil dalam memberikan informasi kepada peserta didik. Sebagai pengajar ia pun harus membantu perkembangan peserta didik untuk dapat menerima, memahami, serta menguasai ilmu pengetahuan. Dengan demikian seorang guru akan dapat memainkan peranannya sebagai pengajar dengan baik.

## 3) Guru sebagai Pengelola kelas

Guru dalam peranannya sebagai pengelola kelas (learning manager), hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta mengorganisasikan lingkungan sekolah. Lingkungan ini diatur dan diawasi agar kegiatan-kegiatan belajar terarah pada tujuan-tujuan pendidikan. Pengawasan terhadap lingkungan belajar itu turut menentukan sejauh mana lingkungan tersebut menjadi lingkungan belajar yang

baik. Lingkungan yang baik bersifat menantang dan merangsang peserta didik untuk belajar, memberikan rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

Kualitas dan kuantitas belajar peserta didik di dalam kelas bergantung pada banyak faktor, antara lain ialah guru, hubungan pribadi antara peserta didik di dalam kelas, serta kondisi umum dan suasana di dalam kelas.

Tujuan umum pengelolaan kelas ialah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas untuk bermacam-macam kegiatan belajar dan mengajar agar mencapai hasil yang baik. Sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan peserta didik untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Sebagai manajer guru harus memelihara lingkungan fisik kelasnya agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan atau membimbing proses-proses intelektual dan sosial di dalam kelasnya. Dengan demikian guru tidak hanya memungkinkan siswa belajar, tetapi juga mengembangkan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif di kalangan peserta didik.

Selain sebagai manajer, guru juga harus membimbing pengalaman-pengalaman peserta didik sehari-hari ke arah self directed behavior. Salah satu manajemen yang baik adalah menyediakan kesempatan bagi peserta didik untuk sedikit demi sedikit mengurangi kebergantungannya pada guru sehingga mereka mampu membimbing kegiatannya sendiri. Peserta didik harus belajar melakukan self control dan self activity melalui proses bertahap.

#### 4) Guru Sebagai Fasilitator

Sebagai fasilitator, guru memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar-mengajar.

#### 5) Guru Sebagai Mediator

Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan, karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses belajar-mengajar. Media pendidikan merupakan dasar yang sangat diperlukan yang bersifat melengkapi dan merupakan bagian integral demi keberhasilan proses pendidikan dan pengajaran di sekolah.

Guru tidak cukup memiliki pengetahuan tentang media pendidikan, tetapi juga harus memiliki keterampilan memilih dan menggunakan serta mengusahakan media itu dengan baik. Untuk menjadi guru perlu mengalami latihan-latihan praktik secara kontinu dan sistematis, baik melalui pre-service maupun inservice training. Pemilihan dan penggunaan media pendidikan harus sesuai dengan tujuan, materi, metode, evaluasi, kemampuan guru serta minat dan kemampuan peserta didik.

Sebagai mediator guru pun menjadi perantara dalam hubungan antar manusia. Untuk keperluan itu guru harus terampil menggunakan pengetahuan tentang bagaimana orang berinteraksi dan berkomunikasi.

Tujuannya agar guru dapat menciptakan secara maksimal kualitas lingkungan yang interaktif. Dalam hal ini ada tiga macam kegiatan yang dapat dilakukan oleh guru, yaitu mendorong berlangsungnya tingkah laku sosial yang baik, mengembangkan gaya interaksi pribadi, dan menumbuhkan hubungan positif dengan para peserta didik.

Sebagai fasilitator guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar-mengajar, baik yang berupa nara sumber, buku teks, majalah, ataupun surat kabar.

6) Guru Sebagai Inspirator

Sebagai inspirator, guru harus memberikan inspirasi bagi kemajuan belajar peserta didik. Persoalan belajar adalah masalah utama anak didik, guru harus dapat memberikan petunjuk bagaimana cara belajar yang baik.

7) Guru Sebagai Motivator

Sebagai motivator, guru hendaknya dapat mendorong anak didik agar semangat dan aktif belajar.

8) Guru Sebagai Klimator

Sebagai klimator, guru berperan untuk menciptakan iklim belajar yang kondusif dan menyenangkan.

9) Guru Sebagai Inisiator

Sebagai inisiator, guru harus dapat menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran.

10) Guru Sebagai Informator

Sebagai informator, guru harus bisa menjadi sumber informasi kegiatan akademik maupun umum

## 11) Guru Sebagai Evaluator

Setiap jenis pendidikan atau bentuk pendidikan, pada waktu tertentu selama satu periode pendidikan, guru selalu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap hasil yang telah dicapai, baik oleh pihak terdidik maupun oleh pendidik.

Demikian pula dalam satu kali proses belajar-mengajar, guru hendaknya menjadi seorang evaluator yang baik. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau belum, dan apakah materi yang diajarkan selalu cukup tepat. Semua pertanyaan tersebut akan dapat dijawab melalui kegiatan evaluasi atau penilaian.

Dengan penilaian, guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan peserta didik terhadap pelajaran, serta ketepatan atau keefektifan metode mengajar. Tujuan lain dari penilaian diantaranya ialah untuk mengetahui kedudukan peserta didik di dalam kelas atau kelompoknya. Dengan penilaian, guru dapat mengklasifikasikan apakah seorang peserta didik termasuk kelompok peserta didik yang pandai, sedang, kurang, atau cukup baik di kelasnya jika dibandingkan dengan teman-temannya.

Dengan menelaah pencapaian tujuan pengajaran, guru dapat mengetahui apakah proses belajar yang dilakukan cukup efektif memberikan hasil yang baik dan memuaskan, atau sebaliknya. Jadi, jelaslah bahwa guru hendaknya mampu dan terampil melaksanakan penilaian karena dengan penilaian, guru dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh peserta didik setelah ia melaksanakan proses pembelajaran.

Sebagai penilai hasil belajar peserta didik (evaluator), guru hendaknya terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh peserta didik dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh melalui evaluasi ini, merupakan umpan balik (feedback) terhadap proses belajar mengajar. Umpan balik ini akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar selanjutnya. Dengan demikian proses belajar-mengajar akan terus-menerus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang optimal.

#### 12) Guru sebagai Kulminator

Sebagai kulminator, Guru adalah orang yang mengarahkan proses belajar secara bertahap dari awal hingga akhir (kulminasi). Dengan rancangannya peserta didik akan melewati tahap kulminasi, suatu tahap yang memungkinkan setiap peserta didik bisa mengetahui kemajuan belajarnya. Di sini peran kulminator terpadu dengan peran sebagai evaluator.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan sejumlah data dengan tujuan untuk dapat mendeskripsikan, membuktikan, mengembangkan dan menemukan pengetahuan, memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah di dalam kehidupan manusia (Sugiyono, 2016). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena dalam pengumpulan data dan penafsiran terhadap hasilnya menggunakan angka-angka, Azwar (2007) mengemukakan bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika.

#### **3.1 Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel ditujukan untuk menentukan alat ukur yang akan digunakan pada saat pengumpulan data dan teknik analisis data yang sesuai dengan penelitian. Dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel (variabel tunggal) yaitu *Burnout*.

## **3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Defenisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara nyata berhubungan dengan realitas dan merupakan aktualisasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

### **3.2.1 *Burnout***

*Burnout* didefenisikan secara operasional sebagai kondisi kelelahan pada guru yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan terhadap diri.

*Burnout* diungkap dengan melalui skala *burnout* yang diukur berdasarkan aspek-aspek *burnout* yaitu : Kelelahan emosional, Depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian prestasi diri (Maslach & Goldberg, 1998).

Untuk mendapatkan skor total *burnout*, peneliti melakukan penjumlahan skor pada semua aspek *burnout* diantaranya adalah kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya pencapaian prestasi diri (Maslach & Goldberg, 1998). Semakin tinggi skor total subyek, maka dapat dikatakan bahwa tingkat *burnout* tinggi. Sedangkan semakin rendah skor total subyek maka dapat dikatakan tingkat *burnout* rendah.

### **3.3 Subjek Penelitian**

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Guru SD Negeri Di Desa Hutabalang Tapteng yang memiliki karakteristik :

1. Berjenis kelamin pria dan wanita
2. Telah bekerja minimal 1 tahun sebagai seorang guru dan sudah memiliki pengalaman dalam pekerjaannya

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SD Negeri Di Desa Hutabalang Tapteng berjumlah 60 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Menurut Sugiyono (2009), teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan

mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *burnout*, skala ini disusun dengan menggunakan metode skala likert

#### **3.5.1 Skala *Burnout***

Skala *burnout* pada guru disusun secara khusus untuk melakukan penelitian. Skala *burnout* disusun berdasarkan pada 3 aspek yang diungkap oleh Maslach (2001), yaitu :

a. Kelelahan emosional

Kelelahan emosional yaitu perasaan lelah karena terkurasnya energi yang dimiliki sebagai akibat dari banyaknya tuntutan kerja yang besar. Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan putus asa, frustrasi, tidak berdaya, tertekan, mudah tersinggung, dan mudah marah tanpa alasan yang jelas.

b. Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah suatu sikap yang tidak berperasaan dan sinis serta merupakan suatu penurunan sensitivitas terhadap orang lain. Depersonalisasi ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis dan juga tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

c. Rendahnya penghargaan terhadap diri

Rendahnya penghargaan terhadap diri ditandai dengan individu yang merasa tidak puas dengan hasil karya dirinya sendiri, tidak mampu melakukan tugas, merasa bahwa usaha yang dilakukan terbuang dengan sia-sia, tidak dapat menguraikan masalah secara efektif, dan tidak dapat memahami atau mengidentifikasi masalah orang lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *burnout* dengan model skala likert. Skala likert mencakup 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kriteria evaluasi mulai dari skor 4,3,2,1 untuk item favorabel dan skor 1,2,3,4 untuk item unfavorabel.

### 3.5.2 Survey

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan pertanyaan terbuka. Morissan (2015) mengemukakan bahwa dalam mengajukan pertanyaan dengan metode survey, peneliti menggunakan model pertanyaan terbuka yang dimana pertanyaan tersebut harus dijawab sendiri oleh reponden. Peneliti menggunakan pertanyaan terbuka yang dibuat oleh peneliti sendiri untuk mengungkap faktor-faktor yang menyebabkan guru mengalami kejenuhan kerja (*burnout*).

### 3.5.3 Wawancara

Selain menggunakan survey, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara untuk menambah dan memperdalam data dari survey. Esterberg (Sugiyono,

2013) mengemukakan bahwa wawancara adalah percakapan tatap muka antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Pendekatan yang digunakan bersifat personal dengan mendatangi subjek, meminta kesediaannya untuk diwawancarai secara mendalam. Wawancara tersebut dilakukan terhadap 4 orang guru.

### **3.6 Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuisioner secara online kepada seluruh Guru-guru SD Negeri yang berada di Desa Hutabalang Tapteng. Diantaranya adalah SD Negeri Hutabalang 1, SD Negeri Hutabalang 2, SD Negeri Hutabalang 3, SD Negeri Hutabalang 4, SD Negeri Hutabalang 5, dan juga SD Negeri Hutabalang 6.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

#### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara distribusi sebaran variable tunggal dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak. Uji Normalitas data sangat diperlukan untuk membuktikan apakah variabel dari data yang diperoleh sudah normal atau belum. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah parametrik, maka dalam penelitian ini pada setiap variabel harus terlebih dahulu diuji

normalitasnya. Dalam penelitian ini uji normalitas data yang digunakan adalah Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05, data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5%. Untuk pengambilan keputusan dengan pedoman :

- a. Nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  , distribusi data tidak normal.
- b. Nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  , distribusi data adalah normal

#### b. Statistik Deskriptif

Ghozali (2018) menyatakan bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness. Statistik deskriptif biasanya digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis. Statistik deskriptif dapat menjelaskan variabel-variabel yang terdapat di dalam penelitian ini. Statistik deskriptif dapat menjelaskan variabel-variabel yang terdapat didalam penelitian ini. Statistik deskriptif juga menyajikan ukuran-ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.