

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP BURNOUT PADA GURU

Johana Purba, Aries Yulianto, Ervy Widyanti
Dosen Fakultas Psikologi Universitas INDONUSA Esa Unggul, Jakarta
Dosen Fakultas Psikologi Universitas INDONUSA Esa Unggul, Jakarta
Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas INDONUSA Esa Unggul, Jakarta
johana.purba@indonusa.ac.id

ABSTRAK

Guru yang tergolong profesi dalam bidang pelayanan masyarakat, dalam bertugas memiliki beban kerja yang tidak sedikit. Dengan beban dan tuntutan kerja yang tinggi akan berdampak negatif pada performa kerja seseorang. Guru akan merasa tertekan dapat memunculkan sikap negatif pada siswa (gejala *burnout*). Pada kondisi tersebut, perhatian dan bantuan dari rekan kerja atau atasan (dukungan sosial) dinilai dapat membantu mengurangi gejala *burnout*. Yang menjadi masalah dalam penelitian ini, apakah besarnya dukungan sosial yang diterima guru akan berpengaruh mengurangi *burnout* yang dialaminya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru. Penelitian ini bersifat kuantitatif non-eksperimental, dengan menggunakan teknik statistik regresi yaitu melihat pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru. Sampel penelitian adalah guru dengan teknik pengambilan sampel dengan *accidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui alat ukur berupa kuesioner yang disusun berdasarkan teori dukungan sosial dari Sarafino (2002) untuk skala dukungan sosial dan teori *burnout* dari Maslach (1998) untuk skala *burnout*. Dari pengolahan data diperoleh hasil dengan $r = -0.761$ dengan $\alpha = 0,005$; menunjukkan dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*, artinya semakin besar dukungan sosial yang diperoleh akan mengurangi level *burnout* yang dialami guru. Dengan perolehan nilai $R^2 = 0,580$; menunjukkan sumbangan variabel dukungan sosial terhadap *burnout* yang dialami guru sebesar 58% dan sisanya 42% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan dukungan sosial memiliki sumbangan yang dominan untuk mengurangi level *burnout* yang dialami guru.

Keywords: *Burnout, social support, teacher*

Pendahuluan

Berdasarkan *Undang-Undang Guru dan Dosen*, 2005 “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” Dalam menjalankan peran tersebut, tidak sedikit beban kerja yang dihadapi oleh seorang guru yang menimbulkan kerumitan, ketidakpuasan dan kelelahan emosi pada guru (*Berapa lama jam kerja seorang guru SMA satu minggu*, 2005).

Survey di Perancis yang menyingkapkan bahwa 61% guru mengatakan bahwa mereka merasa kesal terhadap lingkungan yang penuh stres di tempat kerja mereka (*Bagaimana cara mengendalikan stress*, 2002). Ternyata, fenomena yang sama juga terdapat di Indonesia, hasil penelitian terhadap guru-guru di Indonesia

menunjukkan bahwa 30,27 % mengalami stres kerja yang serius (tinggi dan sangat tinggi), 48,11 % mengalami stres kerja sedang dan 21.62 % guru mengalami stres yang kurang serius (Arismunandar, 1997).

Menurut Maslach, stres yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan disebut dengan istilah *burnout* (Maslach dan Jackson dalam Cooper et al, 1996). Gejala *burnout* tersebut muncul dalam bentuk seperti perasaan frustrasi, sikap yang apatis terhadap pekerjaan, merasa terbelenggu oleh tugas, sikap yang sinis terhadap siswa, dan tidak puas terhadap diri sendiri dan sering mangkir kerja dengan berbagai alasan (*stres pada guru, bagaimana menanggulanginya*, 1996). Gejala-gejala *burnout* tersebut sudah mulai muncul pada guru di Indonesia. Seperti hasil survey *world development report 2004* (Usman, S dkk, 2004)

yang menunjukkan tingkat kemangkiran guru di Indonesia sebesar 19 %. Hasil ini tergolong tinggi dibandingkan dengan beberapa negara berkembang di Asia.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan untuk mengurangi gejala *burnout*, menunjukkan bahwa individu berstatus *single* mempunyai resiko yang lebih tinggi untuk mengalami *burnout* dibandingkan mereka yang memiliki pasangan. Bagi mereka yang *single*, ketidakhadiran pasangan mengurangi kemungkinan untuk mendapatkan dukungan ketika menghadapi masalah. Sebaliknya mereka yang menikah, pasangan hidup merupakan pribadi yang dipandang paling banyak memberi dukungan ketika menghadapi masalah (Wills dalam Ogden,2004). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa *feedback positive* yang diberikan atasan dapat mengurangi *burnout* pada bawahan (dalam Cooper et al,1996). Hal tersebut terjadi karena, *feedback positive* merupakan penghargaan yang diberikan atasan terhadap kemampuan bawahan. Oleh karena itu, *feedback positive* membuat bawahan menjadi bersemangat dalam melaksanakan tugas dan terhindar dari kejenuhan.

Menurut Sarafino (2002), kehadiran pasangan dan *feedback positive* yang diberikan oleh atasan merupakan bagian dari jenis-jenis dukungan sosial. Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima dari orang lain atau kelompok. Oleh karena itu, adanya dukungan sosial membuat individu merasa yakin bahwa dirinya dicintai, dihargai sehingga dapat mengurangi gejala *burnout* yang dialaminya. Sebaliknya, tidak adanya dukungan sosial dapat menimbulkan ketegangan dan meningkatkan terjadinya *burnout* pada individu.

Tinjauan Teori

Menurut Undang-Undang tentang guru dan dosen, Bab I pasal 1 tahun 2005: 'Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah'.

Tugas sebagai seorang pendidik, menuntut guru untuk dapat memahami nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Dengan pema-

haman yang baik mengenai nilai dan norma tersebut, guru dapat dijadikan tokoh panutan dan identifikasi bagi siswa dan lingkungannya. Tugas selanjutnya adalah sebagai pengajar, guru bertugas membantu siswa untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi dan melatihnya agar dapat dikembangkan dengan optimal. Sedangkan sebagai pembimbing, guru bertugas merumuskan tujuan, metode dalam proses pembelajaran sesuai kemampuan dan kebutuhan siswa (Mulyasa,2005)

Peran guru sebagai evaluator, dituntut tidak hanya menilai produk (hasil pengajaran), tetapi juga nilai prosesnya (jalan pengajaran). Sedangkan sebagai korektor, seorang guru harus dapat membedakan nilai yang baik dan buruk, untuk dijadikan contoh bagi siswa. Selanjutnya adalah peran guru sebagai informator yang memberikan informasi pengembangan ilmu dan teknologi selain bahan ajar yang telah diprogramkan kurikulum (Mulyasa,2005).

Dari tugas dan peran guru tersebut, dapat dipaparkan beban kerja pada seorang guru. Selama seminggu, guru dibebani tugas mengajar minimal 18 jam pelajaran, dengan durasi untuk setiap jam pelajaran selama 45 menit (Noor, 2005). Selain itu, guru juga diharuskan melakukan pekerjaan administratif seperti membuat seperangkat pembelajaran yang akan di gunakan selama satu tahun. Perangkat pembelajaran tersebut antara lain menyusun materi pelajaran, membuat program tahunan, program catur wulan-an dan program semesteran yang sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan. Adanya penerapan kurikulum berbasis kompetensi menuntut guru untuk merancang PAKEM (pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan) dan menerapkan sistem penilaian *portofolio* (berkesinambungan) per siswa per kompetensi per hari yang harus diketahui orang tua siswa (Antonius, 2002).

Pemahaman awal mengenai *burnout* dikemukakan oleh Freudenberger, menurutnya *burnout* adalah suatu kondisi kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pribadinya (Freudenberger dalam Farber,1991:6). Sedangkan Pines dan Arosen mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang

pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. (Pines & Arosen, dalam Cooper et al,1996:314).

Definisi lain dikemukakan oleh Maslach dan Jackson yang menjelaskan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *reduced personal accomplishment* yang terjadi diantara individu-individu yang melakukan pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya. (Maslach & Jackson dalam Cooper et al,1996: 314).

Dari beberapa definisi di atas, definisi yang dikemukakan oleh Maslach dan Jackson memiliki kesamaan dengan yang dikemukakan Pines dan Arosen. Kelelahan fisik dan emosi yang dikemukakan Pines merujuk pada dimensi kelelahan emosional dari Maslach, sedangkan kelelahan mental merupakan penggabungan depersonalisasi dan *reduced personal accomplishment* yang dikemukakan oleh Maslach.

Berikut akan dijelaskan dengan terperinci ketiga dimensi *burnout* menurut Maslach & Jackson, yaitu:

- a. Kelelahan emosional. Kelelahan emosional terjadi ketika individu merasa terkuras secara emosional karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Pada dimensi ini, akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Selain itu mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas (Maslach dalam Sutjipto, 2001).
- b. Depersonalisasi. Depersonalisasi, menurut Maslach (dalam Sutjipto, 2001) merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. Depersonalisasi adalah *coping* (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Perilaku tersebut adalah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan siswa sebagai objek. Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauhnya seseorang dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya. Sikap lainnya yang

muncul adalah kehilangan idealisme, mengurangi kontak dengan klien, berhubungan seperlunya saja, berpendapat negatif dan bersikap sinis terhadap klien. Secara konkret seseorang yang sedang depersonalisasi cenderung meremehkan, memperolok, tidak peduli dengan orang lain yang dilayani, dan bersikap kasar.

- c. *Reduced Personal Accomplishment*. Adapun *reduced personal accomplishment* ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, serta merasa bahwa ia belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat (Pines dan Aronson dalam Sutjipto,2001). Hal ini mengacu pada penilaian yang rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan. Maslach (dalam Sutjipto, 2001) menyatakan *reduced personal accomplishment* disebabkan oleh perasaan bersalah telah melakukan klien secara negatif. Seseorang merasa bahwa dirinya telah berubah menjadi orang yang berkualitas buruk terhadap klien, misalnya tidak memperhatikan kebutuhan mereka. Padahal seorang pemberi layanan dituntut untuk selalu memiliki perilaku yang positif, misalnya penyabar, penuh perhatian, hangat, humoris, dan yang paling penting adalah mempunyai rasa empati.

Jenis kelamin. Pada awalnya, dikatakan perempuan mengalami *burnout* dengan tingkat yang lebih tinggi dari pria (Etzion dan Pines dalam Cooper et al 1996). Namun, penelitian Greenglass (dalam Cooper et al 1996) menunjukkan pengaruh gender berubah terkait dengan peran dalam pekerjaan dan posisi hirarki. Penelitian menunjukkan *burnout* lebih mudah terjadi pada pria dibandingkan wanita (Anderson & Iwanicki, Birmingham, dalam Farber,1991).

Usia. Faktor usia juga berpengaruh terhadap terjadinya *burnout*. Di USA *burnout* paling sering terjadi pada karyawan yang muda dengan usia dibawah 30 tahun atau 40 tahun, yang mempunyai pengalaman pekerjaan yang secara relatif sedikit (Byrne dalam Cooper et al 1996). Hal ini wajar, sebab para pekerja pemberi pelayanan di usia muda dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, jika dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua. Seiring dengan pertambahan usia pada umumnya individu

menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis.

Tingkat pendidikan. *Burnout* juga berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan (Maslach & Jackson, dalam Cooper et al, 1996). Stres yang sering terjadi pada para pekerja terkait dengan lemahnya pendidikan dan status yang rendah (Fletcher dalam Cooper et al, 1996).

Ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja berhubungan positif dengan *burnout*. Suatu penelitian longitudinal pada guru, menunjukkan bahwa *burnout* lebih sering menyebabkan ketidakpuasan kerja (Greenglass dalam Cooper et al, 1997). Pada penelitian yang sama juga terbukti bahwa karyawan dengan level *burnout* yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk berhenti dari pekerjaan.

Komitmen organisasi. Hasil observasi yang dilakukan pada karyawan yang lemah komitmen menunjukkan level *burnout* yang tinggi. Mereka tidak peduli terhadap pekerjaan dan organisasinya dan menarik diri secara kognitif.

Tidak adanya otonomi. Tidak adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan membuat individu merasa tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan, sehingga dalam menjalankan tugas tidak dapat dilakukan secara optimal. Karakteristik lainnya seperti pekerjaan yang monoton, tidak adanya umpan balik, tidak adanya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, dan kondisi fisik pekerjaan yang tidak baik akan meningkatkan level *burnout* pada individu.

Ambiguitas dan Konflik Peran. Masalah peran, khususnya ambiguitas peran dan konflik peran, secara positif berhubungan dengan *burnout* pada banyak profesi termasuk perawat, guru, petugas penjara, personalia dan pekerja sosial. Baru-baru ini, penelitian menemukan pengaruh negatif dari ambiguitas peran dan konflik peran terhadap *burnout* pada sejumlah profesi pelayanan.

Beban Kerja. Beberapa penelitian menunjukkan *burnout* berhubungan positif dengan beban kerja, seperti pada guru dengan jumlah murid dalam kelas, pada perawat, intensitas penggunaan teknologi untuk perawatan intensif, banyaknya kasus bagi para pekerja sosial dan psikolog dan jumlah waktu kerja setiap minggu untuk para perawat. Hal ini

secara meyakinkan menunjukkan stres yang dirasakan secara positif berhubungan dengan *burnout* (dalam Cooper et al, 1996).

Dukungan sosial. Penelitian empiris menguatkan hubungan yang negatif antara *burnout* dan dukungan sosial pada perawat. Pada kasus belakangan ini, menunjukkan dukungan sosial mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap *burnout*. Dukungan supervisor dinilai lebih efektif dalam mengurangi *burnout* dibandingkan dengan rekan kerja (Constable & Russell dalam Cooper et al 1996).

Kelompok kerja dan gaya kepemimpinan. Kesatuan tim yang tidak baik dan konflik interpersonal dalam pekerjaan secara positif berhubungan dengan *burnout*. Oleh karena itu, kualitas interaksi dengan rekan kerja sangat penting. Beberapa penelitian empiris menemukan "budaya *burnout*": *burnout* pada karyawan khususnya kelompok kerja, mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas secara positif berhubungan dengan *burnout*, sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi sosial secara negatif berhubungan dengan *burnout*.

Burnout dan stres adalah dua konsep yang mirip tetapi tidak sama. Stres terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan dari lingkungan dengan sumber daya yang dimiliki individu. Sedangkan *burnout* terjadi karena proses adaptasi yang berkelanjutan terhadap gangguan yang timbul karena ketidakseimbangan jangka panjang. (Brill, dalam Cooper et al, 1996).

Selain itu, efek yang ditimbulkan dari stress dan *burnout* juga berbeda. *Burnout* yang terjadi hanya akan memunculkan efek negatif seperti menurunnya hasrat pencapaian diri dan muncul perilaku negatif. Sedangkan pada stres tidak hanya memiliki efek negatif, tapi juga memiliki efek positif (Selye dalam Farber 1991). Efek positif dari stres yaitu *eustres* dimana stres yang dialami individu dimodifikasi menjadi suatu dorongan positif untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

Dalam kehidupan praktis sehari-hari penggunaan istilah *burnout* sering disamakan dengan depresi, padahal secara konseptual kedua istilah ini berbeda. Menurut Freudenberger (dalam Farber, 1991) depresi meliputi perasaan putus asa, tidak berdaya, kesedihan, masalah psikosomatis dan disertai dengan perasaan

bersalah. Berbeda dengan depresi, *burnout* yang terjadi meliputi kelelahan emosi, depersonalisasi dan *reduced personal accomplishment*.

Farber menambahkan, bahwa *burnout* hanya terjadi pada situasi tertentu saja. Pada individu yang mengalami *burnout* pada satu situasi (misalkan: lingkungan pekerjaan), tidak mengalami hal yang sama pada situasi yang lain (lingkungan keluarga). Di luar lingkungan tersebut, semua akan berlangsung dengan normal. Berbeda pada depresi, individu yang mengalami depresi cenderung akan berpengaruh pada semua situasi.

Berdasarkan modifikasi Edelwich dan Brodsky's model (dalam Farber, 1991), *burnout* pada guru terjadi melalui beberapa tahap yaitu:

1. Antusiasme dan dedikasi, tahap ini biasanya terjadi pada masa awal kerja. Pada tahap ini seorang guru memulai pekerjaannya dengan penuh semangat dan harapan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan akan berarti bagi masyarakat dan memberikan kepuasan yang besar pada individu.
2. Frustrasi dan marah, pada tahap ini guru mulai merasakan berbagai masalah dan kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kurang *kooperatif* (seperti kelas yang kacau, siswa yang tidak peduli, orang tua murid yang semakin menuntut, administrator yang kurang peka dan pihak sekolah yang kurang mendukung) menimbulkan perasaan frustrasi, kehabisan energi, sehingga guru menjadi lebih mudah marah pada siswa.
3. Perasaan tidak berarti, pada tahap ini guru berfikir mengenai ketidakseimbangan antara usahanya yang telah dilakukan dengan imbalan yang diperoleh. Dengan ketidakseimbangan ini, guru merasakan yang telah dikerjakan selama ini tidak berarti.
4. Menurunnya komitmen guru terhadap pekerjaan, pada tahap ini semangat dan harapan guru yang ada pada saat awal bekerja mulai menurun. Dalam mengajar guru tidak lagi peduli dengan kebutuhan siswa, yang terpenting bagi guru adalah mereka telah menjalankan tugasnya.
5. Rentan terhadap gangguan fisik, kognitif dan emosi. Pada tahap ini, guru mulai mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, sakit punggung, sakit perut dan gangguan emosi seperti merasa kesal, meningkatnya

absen, muncul pemikiran untuk berhenti, dan tidak tahan untuk menghabiskan waktu dalam kelas.

6. Perasaan kekosongan dan hilangnya kepedulian. Ini merupakan tahap akhir dari *burnout* yang dialami guru. Pada tahap ini, guru menilai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang tidak berarti dan hanya gaji yang memotivasi mereka untuk tetap bekerja.

Idealis dan Antusias. Pines (dalam Farber, 1991) mencatat *burnout* lebih sering terjadi pada individu yang berusaha untuk memenuhi cita-cita pekerjaan mereka. Bloch (dalam Farber, 1991) menunjukkan bahwa guru yang obsesi, bersemangat, idealis, berdedikasi cenderung lebih mudah mengalami "*battered teacher syndrome*", suatu gangguan yang dijelaskan Bloch dengan cara yang sama dengan yang orang lain jelaskan mengenai *burnout*. Guru yang memiliki komitmen, melibatkan diri secara mendalam pada pekerjaannya dan merasa sangat kecewa ketika imbalan dari usahanya tidak seimbang, mereka akan merasa gagal dan berdampak pada menurunnya penilaian terhadap kompetensi diri (Sutjipto, 2001).

Self Actualization dan *Self Esteem*. *Burnout* juga menunjukkan adanya hubungan dengan "*higherorder need*" pada guru yaitu *self actualization* dan *self esteem* (Anderson & Iwanicki, dalam Farber, 1991). *Self actualization* mencakup kebutuhan akan kesuksesan, penghargaan dan bekerja dengan sepenuh kemampuan. *Self esteem* mencakup kebutuhan menghargai diri sendiri dan dihargai orang lain sebagai individu dan profesional. Penelitian menunjukkan ketika guru membutuhkan perasaan untuk dihargai dan gagal menyelesaikan pekerjaan, maka mereka lebih mudah mengalami *burnout*.

Locus of Control. Individu dengan *locus of control eksternal* merasa keberhasilan dan kegagalan yang mereka alami disebabkan oleh kekuatan diluar diri mereka (Rotter dalam Sutjipto, 2001). Mereka meyakini bahwa dirinya tidak berdaya terhadap situasi sehingga mudah menyerah dan akan berlanjut pada sikap apatis terhadap pekerjaan. Sebagai tambahan, guru dengan karakteristik mudah cemas dan menunjukkan *low ego strength* (merasa tidak yakin kepada diri sendiri) lebih mudah mengalami *burnout* (William, Zager dalam Farber, 1991).

Usia, jenis kelamin dan tingkat kelas. Suatu penelitian menunjukkan bahwa *burnout* pada guru lebih sering terjadi pada laki-laki dibandingkan wanita, pada umur 40 tahun atau diatas 40 tahun dan mereka adalah guru yang mengajar pada sekolah menengah, atau sekolah tinggi. Selain itu, ditemukan pula bahwa pada guru laki-laki dengan rentang usia 30 tahun sampai 39 tahun, yang mengajar di SMP atau SMA menyatakan menyesal dengan keputusannya berkarir sebagai guru. Fakta menunjukkan bahwa faktor seperti jenis kelamin, usia dan tingkat kelas menjadi latar belakang yang diprediksi menyebabkan level *burnout* pada guru (Farber,1991).

Sekolah. Penelitian lainnya menunjukkan, mengajar di sekolah yang besar, dengan jumlah siswa yang banyak, dan mengajar di daerah perkotaan dibanding dengan di pinggir kota atau di desa memiliki resiko *burnout* (Farber,1991).

Menurut Farber (1991) faktor organisasi yang menjadi sumber *burnout* meliputi karakteristik kelas (seperti kenakalan siswa, ketidakdisiplinan), ketidakpekaan administratif, dan orang tua murid.

Kenakalan siswa, kelas yang tidak disiplin. Mengatur siswa yang tidak disiplin merupakan hal utama yang menyebabkan *burnout* pada guru. Dari hasil survey menunjukkan masalah disiplin seperti siswa yang mengganggu, melukai diri sendiri, berkata kasar, menyerang teman menjadi daftar utama penyebab *burnout* pada guru.

Ketidakpekaan administratif. Banyaknya keluhan dari guru terkait dengan kekerasan yang dilakukan siswa dan ketidakdisiplinan, pihak administratif dianggap tidak mendukung dan tidak peka terhadap kekhawatiran guru. Pihak administratif juga tidak dapat menjalankan peraturan sekolah dengan baik dan menciptakan suasana belajar yang nyaman.

Tidak adanya perhatian dari orang tua murid. Dalam bidang pendidikan orang tua murid memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kemajuan sekolah. Dalam proses belajar mengajar, orang tua diharapkan dapat terlibat secara aktif dengan mendukung anak untuk giat belajar. Dari hasil penelitian menunjukkan secara signifikan sumber *burnout* pada guru adalah orang tua murid. Tidak adanya dukungan dari orang tua murid, seperti perhatian

yang kurang dari orang tua murid terhadap perkembangan pendidikan anak sehingga menjadikan guru sebagai individu yang berperan besar dalam mengawasi siswa, dan hal tersebut akan menimbulkan keletihan pada guru.

Dukungan sosial awalnya didefinisikan berdasarkan pada banyaknya kehadiran individu yang memberikan dukungan sosial. Kemudian definisi ini berkembang sehingga definisi dukungan sosial tidak hanya meliputi banyaknya teman yang menyediakan dukungan sosial, tetapi termasuk juga kepuasan terhadap dukungan yang diberikan (Sarason et al, dalam Odgen, 2004).

Istilah "dukungan sosial" secara umum digunakan untuk mengacu pada penerimaan rasa aman, peduli, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok. Berikut kutipannya: "*Social support is generally used to refer to the perceived comfort, caring, esteem or help a person receives from other people or groups*" (Sarafino,2004).

Dukungan sosial tersebut dapat datang dari sumber-sumber yang berbeda, seperti dari pasangan atau orang yang dicintai, keluarga, teman, *co-workers*, psikolog atau anggota organisasi. Dengan adanya dukungan sosial dari berbagai sumber, individu akan merasa yakin bahwa dirinya dicintai dan disayangi, dihargai, bernilai dan menjadi bagian dari jaringan sosial

Sarafino (2002) mengungkapkan pada dasarnya ada lima jenis dukungan sosial:

- a. Dukungan Emosi. Dukungan jenis ini meliputi ungkapan rasa empati, kepedulian dan perhatian terhadap individu. Biasanya, dukungan ini diperoleh dari pasangan atau keluarga, seperti memberikan pengertian terhadap masalah yang sedang dihadapi atau mendengarkan keluhannya. Adanya dukungan ini akan memberikan rasa nyaman, kepastian, perasaan memiliki dan dicintai kepada individu.
- b. Dukungan Penghargaan. Dukungan ini terjadi melalui ungkapan positif atau penghargaan yang positif pada individu, dorongan untuk maju atau persetujuan akan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan yang positif individu dengan orang lain (Sarafino,2002). Biasanya dukungan ini diberikan oleh atasan dan rekan kerja. Dukungan jenis ini, akan membangun perasaan berharga, kompeten dan bernilai.

- c. Dukungan Instrumental atau Konkrit. Dukungan jenis ini meliputi bantuan secara langsung. Biasanya dukungan ini, lebih sering diberikan oleh teman atau rekan kerja, seperti bantuan untuk menyelesaikan tugas yang menumpuk atau meminjamkan uang atau lain-lain yang dibutuhkan individu. Menurut Jacobson (Moertono, 1997) adanya dukungan ini, menggambarkan tersedianya barang-barang (materi) atau adanya pelayanan dari orang lain yang dapat membantu individu dalam menyelesaikan masalahnya. Selanjutnya hal tersebut akan memudahkan individu untuk dapat memenuhi tanggung jawab dalam menjalankan perannya sehari-hari.
- d. Dukungan informasi. Dukungan jenis ini meliputi pemberian nasehat, saran atau umpan balik kepada individu. Dukungan ini, biasanya diperoleh dari sahabat, rekan kerja, atasan atau seorang profesional seperti dokter atau psikolog. Adanya dukungan informasi, seperti nasehat atau saran yang diberikan oleh orang-orang yang pernah mengalami keadaan yang serupa akan membantu individu memahami situasi dan mencari alternatif pemecahan masalah atau tindakan yang akan diambil (Thoits dalam Moertono, 1997)
- e. Dukungan Jaringan Sosial. Dukungan jaringan dengan memberikan perasaan bahwa individu adalah anggota dari kelompok tertentu dan memiliki minat yang sama. Rasa kebersamaan dengan anggota kelompok merupakan dukungan bagi individu yang bersangkutan. Menurut Cohen, Wills & Cutrona (dalam Moertono, 1997) adanya dukungan jaringan sosial akan membantu individu untuk mengurangi stres yang dialami dengan cara memenuhi kebutuhan akan persahabatan dan kontak sosial dengan orang lain. Hal tersebut juga akan membantu individu untuk mengalihkan perhatiannya dari kekhawatiran terhadap masalah yang dihadapinya atau dengan meningkatkan suasana hati yang positif.

Hubungan interpersonal sangat berarti bagi individu dalam usahanya mengatasi situasi yang tidak diinginkan. Hal tersebut penting untuk mencegah individu mengalami *burnout*. Jaringan hubungan interpersonal yang dimiliki

seorang yang memungkinkan memperoleh dukungan. Tardy (dalam Prawasti, 1991) menjelaskan bahwa keluarga, kawan dekat, tetangga, rekan kerja, dan tenaga-tenaga profesional, seperti psikolog dan dokter adalah anggota-anggota jaringan hubungan interpersonal tersebut.

Weiss (dalam Prawasti, 1991) mengemukakan bahwa setiap fungsi sosial memiliki sumber-sumber dukungan yang berbeda. Misalnya, sumber dukungan bagi individu untuk mendapatkan saran atau pendapat adalah orang tua, teman atau rekan kerja. Sedang sumber dukungan bagi individu untuk memperoleh '*attachment*' bisa di dapat dari pasangan hidup, sahabat maupun sanak keluarga.

Dalam dunia kerja, seseorang dihadapkan pada situasi kerja yang penuh tuntutan dan tekanan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan banyak permasalahan bagi individu dan dapat berdampak negatif terhadap performa kerja seseorang. Pada situasi yang demikian, kehadiran orang lain yang memberikan dukungan akan sangat membantu bagi individu untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Menurut Sarafino (2002), dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok. Dukungan sosial datang dari berbagai pihak, seperti dari keluarga, pasangan, teman, rekan kerja, atasan, juga dari dokter atau psikolog. Dukungan tersebut terdiri dari lima jenis, pertama dukungan emosi, biasanya dukungan ini diperoleh dari pasangan atau keluarga. Kehadiran rekan kerja yang memberikan dukungan berupa perhatian dan kepedulian ketika guru merasa marah, kesal, atau jenuh ketika mengajar dapat mengurangi *burnout* yang dialami guru tersebut. Kedua adalah dukungan penghargaan dapat berupa persetujuan dari rekan atau atasan terhadap ide yang diajukan. Adanya dukungan ini, membuat individu merasa dihargai dan akan mengurangi perasaan ketidakberhargaan atau *reduced personal accomplishment*.

Jenis dukungan sosial yang ketiga adalah dukungan informasi, ketika guru menghadapi masalah dikelas, adanya saran atau nasehat yang diberikan teman dapat mengurangi *burnout* yang dialami guru. Keempat adalah dukungan instrumental atau konkrit, biasanya muncul dalam bentuk bantuan nyata terhadap kebutuhan

individu seperti ketika seorang guru memiliki tugas yang menumpuk. Dengan adanya rekan kerja yang membantu menyelesaikan tugas, hal tersebut dapat mengurangi *burnout* yang dialami guru. Jenis dukungan sosial yang terakhir adalah dukungan jaringan sosial. Jenis dukungan ini, membuat individu merasa menjadi bagian dari suatu kelompok atau komunitas tertentu. Hal ini membuat individu yang mengalami *burnout* merasa lebih nyaman karena memiliki ikatan dengan orang lain yang memiliki minat dan ketertarikan yang sama dengannya, sehingga *burnout* yang sedang dialami individu akan berkurang.

Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian adalah diduga besarnya dukungan sosial berpengaruh mengurangi level *burnout* yang dialami oleh guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif yang sifatnya non-eksperimental. Sedangkan berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini termasuk dalam penelitian kausalitas yang biasanya dilakukan untuk mengkaji kemungkinan hubungan sebab akibat antara faktor tertentu yang memungkinkan menjadi penyebab gejala yang diselidiki (Zuriah, 2006).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan jenis *accidental sampling*. Teknik ini merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dapat digunakan sebagai sampel, selama sesuai dengan kriteria (Sugiyono, 2002). Pada penelitian ini, sampelnya berjumlah 159 guru di 12 sekolah, masing-masing 2 sekolah dari jenjang dan status sekolah yang berbeda.

Instrumen penelitian berupa kuisioner yang terdiri dari tiga bagian yang disusun oleh penulis. Pada bagian pertama adalah kuisioner A yang merupakan skala *burnout* yang mengacu pada teori *burnout* yang dikemukakan oleh Cicilia Maslach (dalam Farber, 1991), yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan *low personal accomplishment*. Skala ini berisi 52 pernyataan, terdiri dari 30 pernyataan *favorable* dan 22 pernyataan *unfavorable*. Kemudian pada bagian kedua adalah kuisioner B yang merupakan skala dukungan sosial mengacu pada teori yang

dikemukakan E.P Sarafino mengenai lima jenis dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan informasi, dukungan instrumental dan dukungan jaringan sosial. Skala ini berisi 45 pernyataan, terdiri dari 26 pernyataan *favorable* dan 19 pernyataan *unfavorable*. Pada lembar terakhir terdapat data diri subjek penelitian yang terdiri dari usia, jenis kelamin, suku bangsa, status pernikahan, tingkat pendidikan, status kepegawaian, status sekolah, jenjang sekolah, lama bekerja, pendapatan per bulan dan alasan menjadi guru.

Pada penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas ke dua alat ukur adalah teknik yang berdasarkan varians item, dengan menggunakan *koefisien cronbach-alpha*. Sedangkan untuk menguji validitas suatu alat ukur, menggunakan *costruct validity* yaitu dengan teknik *internal consistency*. Pada teknik ini, kriteria yang digunakan sebagai kriteria adalah skor total tes tersebut dan tidak menggunakan kriteria diluar tes (Anastasi & Urbina, 1997).

Teknik yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier sederhana. Menurut Margono (dalam Zuriah, 2006) regresi linier sederhana memperkirakan satu variabel terikat berdasarkan satu variabel bebas. Pada penelitian ini, teknik regresi dilakukan untuk melihat bagaimana *burnout* (variabel terikat) dapat diprediksikan melalui variabel dukungan sosial (variabel bebas).

Pembahasan

Dari 159 data yang diperoleh, sebagian besar subjek penelitian adalah guru perempuan dengan prosentase sebesar 64 % dan sisanya adalah guru laki-laki. Sedangkan berdasarkan usia subjek penelitian, didominasi oleh guru yang berusia dewasa awal dengan prosentase sebesar sebanyak 50,94 % dan guru yang berada pada rentang remaja akhir merupakan subjek penelitian dengan jumlah paling sedikit yaitu 1,26% .

Berdasarkan status pernikahan subjek penelitian, mayoritas adalah guru yang berstatus menikah yaitu sebesar 75 %, sedangkan sisanya adalah guru yang berstatus belum menikah. Sedangkan dari tingkat pendidikannya, mayoritas guru yang menjadi subjek penelitian berasal

dari tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 69,81% dan 3,77 % telah menempuh jenjang pendidikan S2. Sedangkan guru yang memiliki tingkat pendidikan D1 dalam penelitian ini hanya terwakili 1,26%.

Dilihat dari status kepegawaian sebanyak 67,9 % guru berstatus sebagai pegawai tetap, sedangkan yang berstatus honorer sebanyak 24,7 % dan sisanya 7,4 % berstatus guru bantu. Dari status sekolahnya, mayoritas subjek penelitian mengajar di sekolah negeri yaitu sebesar 60% dan sisanya sebanyak 40%

mengajar di sekolah swasta. Sedangkan berdasarkan jenjang sekolah, sebanyak 35 % subjek penelitian dari Sekolah Dasar, 34 % merupakan sekolah Menengah Pertama dan sisanya sebesar 31 % adalah dari Sekolah Menengah Atas.

Berdasarkan pendapatan subjek penelitian, mayoritas 31% (49 orang) subjek penelitian memiliki pendapatan per bulan sebesar antara 1-2 juta, dan guru yang berpendapatan diatas 3 juta dalam penelitian ini hanya terwakili 17% (27 orang). Berikut ini adalah rangkuman korelasi dari dua variabel penelitian.

Tabel 1
Rangkuman Korelasi

N	R	Sign	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sign
158	-0.761	.000	.761	.580	.577	16.348	216,556	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Korelasi menunjukkan nilai korelasi $r = -0.761$ dan $sig = 0.000$. Hal ini berarti dukungan sosial berkorelasi negatif dengan *burnout*. Nilai r sebesar 0,761 dapat diinterpretasikan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif yang cukup tinggi dengan *burnout*, artinya semakin tinggi dukungan sosial seseorang maka *burnout* yang dialami seseorang semakin rendah. Sedangkan nilai signifikansi adalah 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka H_0 tidak dapat diterima

artinya besarnya dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap menurunnya level *burnout*.

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa $R^2 = 0,580$, hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memberi kontribusi sebesar 58 % terhadap *burnout* pada guru, sisanya, yaitu 42% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 2
Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	212.017	8.377		25.549	.000
	DUKSOS	-.787	.053	-.761	-14.716	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 2 Koefisien, nilai konstanta sebesar 212,017 adalah besarnya nilai *burnout* (Y) pada guru apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel dukungan sosial (X). Koefisien Regresi X sebesar -0,787 menyatakan bahwa setiap terjadi penurunan (karena tanda -) nilai dukungan sosial sebesar satu satuan, maka akan memberikan penurunan nilai *burnout* sebesar 0,787 Dengan demikian persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = 212,017 - 0.787X$$

$$Burnout = 212,017 - 0,787 \text{ Dukungan sosial}$$

Dari hasil analisis data tambahan untuk melihat perbedaan *burnout* berdasarkan beberapa faktor demografik subjek penelitian terdapat beberapa faktor yang menunjukkan perbedaan *burnout* yaitu faktor usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan tempat guru mengajar berdasarkan jenjang pendidikan Sedangkan faktor lainnya seperti jenis kelamin, status pegawai, tempat guru mengajar berdasarkan status sekolah dan pendapatan, tidak menunjukkan adanya perbedaan level *burnout*.

Berdasarkan faktor usia, guru yang berusia remaja akhir lebih *burnout* dibandingkan dengan guru berusia dewasa awal dan setengah baya. Hal ini dapat dikarenakan karena pada guru remaja akhir memiliki usia yang relatif muda dan pengalaman relatif sedikit, sehingga dalam bekerja mereka terkadang masih harus beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang menjadikannya lebih rentan mengalami gejala *burnout*.

Faktor lain yang menunjukkan perbedaan *burnout* adalah status pernikahan. Guru yang berstatus belum menikah cenderung lebih tinggi mengalami *burnout* dibandingkan dengan yang berstatus menikah. Hal ini dapat dikaitkan dengan dukungan sosial yang diperoleh guru. Pada mereka yang menikah, adanya dukungan dari pasangan akan membantu mengurangi *burnout* yang dialami.

Pada tingkat pendidikan guru menunjukkan perbedaan *burnout*. Guru dengan pendidikan tinggi mengalami *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru lainnya. Kemungkinan hal ini terjadi karena faktor kepribadian individu yaitu *self esteem*. Mereka yang berpendidikan tinggi, memiliki kebutuhan yang tinggi untuk dihargai. Ketika kebutuhan tersebut tidak diperoleh, mereka akan lebih mudah mengalami *burnout*.

Faktor tempat bekerja berdasarkan jenjang pendidikan juga menunjukkan perbedaan *burnout*. Guru yang mengajar di SMA lebih rentan mengalami gejala *burnout* dibandingkan dengan guru yang mengajar SD dan SMP. Penyebabnya dapat dikarenakan perbedaan beban kerja antara guru SMA dengan guru SMP dan SD. Guru SMA mengajar siswa dengan karakteristik yang lebih kompleks dan tugas yang relatif lebih banyak dapat menyebabkan guru menjadi *burnout*.

Kesimpulan

Pada penelitian ini dibuktikan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada guru. Semakin tinggi dukungan sosial yang di terima guru maka level *burnout* yang dialami semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan tidak dapat ditolak. Variabel dukungan sosial memberikan kontribusi yang dominan yaitu sebesar 58% sedangkan sisanya 42% kemungkinan ditentukan oleh faktor lain seperti usia status

pernikahanm tingkat pendidikan dan jenjang pendidikan guru mengajar.

Saran

Untuk pihak sekolah, hendaknya mengoptimalkan fungsi organisasi guru di sekolah untuk menumbuhkan rasa kebersamaan antar guru. Dengan rasa kebersamaan, para guru dapat saling membantu dan memahami ketika ada guru lain yang memiliki masalah, dan hal tersebut dapat menghambat munculnya gejala *burnout* pada guru. Selain itu, perlunya sekolah mengadakan seminar atau pelatihan bagi para guru terkait dengan aspek psikologis, agar dapat membantu guru untuk mencegah terjadinya *burnout*.

Daftar Pustaka

- Anastasi, Anne & Urbina, Susana, "Tes psikologi: *psychological testing 7e*", Alih bahasa: Robertinus Hariono, Gramedia, Indonesia, 1997.
- Antonius, Porat, "Guru dalam nafas pergantian kurikulum", Pos kupang, Kupang, 2002.
- Arismunandar, "Hubungan Karakteristik Individu dan Karakteristik Lingkungan dengan Stres Kerja pada Guru di Sulawesi Selatan", *Tesis*. Malang: Fakultas Pascasarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan, 1997.
- Buletin Mingguan Melsa, "Bagaimana Cara Mengendalikan Stres?", 2002.
- Cooper, C.N., Schabarq, M.J., & Winnubst, J.A.M, "Handbok of work and heath psychology", John Wiley & Sons Ltd, United States, 1996.
- Farber, Barry. A, "Crisis in Education, Stress and Burnout in the American Teacher", Jossey-Bass Publishers, San Fransisco, 1991.
- Noor, Sufian, "Berapa Jam Kerja Seorang Guru SMA Satu Minggu", Kompas, 2005.
- Ogden, J, "Health Psychology: A Textbook", (3rd ed.), open university Press McGraw-Hill Education, England, 2004.

Prawasti, C.Y, “Hubungan antara Burnout dengan Dukungan Sosial di kalangan Perawat RS di Jakarta”, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok, 1997.

Sarafino, E.P, “*Health Psychology Biopsychosocial Interactions*”, (4th ed.) John Wiley & Sons, Inc, United State, 2002.

Sugiyono, “Statistika Untuk Penelitian”, CV. Alfabeta, Bandung, 2002.

Sutjipto, “Apakah anda mengalami *burnout*”, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2001.

Usman, Syaiful., Akhmadi, & Suryadarma, Daniel, “*When teacher are absent: where do they go and what is the impact on student?*”, [on-line], Field Report. Available E-mail: Smeru@smeru.or.id, 2004.

Widiananda, Dewi, “Stres Pada Guru Bagaimana Menanggulangnya?”, BPK Penabur KPS, Jakarta, 1996.

www.Indonesia.go.id

Zuriah, Nurul, “Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan”, Bumi Aksara, Jakarta, 2006.