



***Burnout* pada Guru Bk/Konselor Sekolah**

Hengki Yandri

Institut Agama Islam Negeri Kerinci

✉ : hengki@konselor.org

Dosi Juliawati

Institut Agama Islam Negeri Kerinci

✉ : dosi@konselor.org

ABSTRAK

Basically every human being can experience burnout, including counselors, this happens because every human being must be experiencing the pressures in his life as in his work live. Burnout is a condition in individuals who have exhausted physically, mentally, emotionally and lack of motivation to work due to increasing work demands. If it is left alone, it will affect the performance of counselors in schools, so burnout in counselor should be followed up with appropriate solutions and healthy.

Keywords: *dukungan Burnout, School Counselor*

© 2017 Published by Seminar Konseling 2017

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya pendidikan pada saat ini, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh guru dan tuntutan pekerjaan terhadap gurupun semakin meningkat. Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa 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. Seorang guru adalah seorang pelayan yang dituntut untuk selalu memiliki tingkah laku yang positif misalnya penyabar, penuh perhatian, hangat, humoris, dan yang paling penting adalah rasa empati (Daradjat dalam Rahman, 2007). Dalam menjalankan tugas tersebut tidak sedikit beban kerja yang harus di emban oleh guru yang memungkinkan menimbulkan kerumitan, ketidakpuasan dan kelelahan baik secara fisik maupun psikis.

Guru Bimbingan dan Konseling (guru BK) atau Konselor merupakan salah satu tenaga pendidik di sekolah yang mengemban amanah menyusun rencana pelayanan bimbingan dan konseling, melaksanakan pelayanan bimbingan dan konseling, mengevaluasi proses dan hasil pelayanan bimbingan dan konseling serta melakukan perbaikan tindak lanjut memanfaatkan hasil evaluasi (Permendikbud, 2013). Jika melihat pengembangan kurikulum 2013, menambah tuntutan kinerja guru yang lebih baik karena terkait dengan tuntutan pendidikan yang mengacu kepada delapan Standar Nasional Pendidikan yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan (Kemendikbud, 2014). Untuk melaksanakan tugas tersebut, tentunya tidak semudah yang dipikirkan, karena akan banyak persoalan yang akan muncul. Salah satu

persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi/lembaga yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arismunandar 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 (Purba, Yulianto dan Widyanti, 2007). Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Emerson, Markos dan Lambie (dalam Gladding, 2012) mengungkapkan rata-rata 39% konselor sekolah dan komunitas pasti pernah mengalami masalah *burnout* dari tingkat menengah hingga ke tingkat tinggi sepanjang kariernya. Selanjutnya hasil hasil *Survey World Development Report* (Usman, Akhmadi & Suryadarma, 2004) yang menunjukkan tingkat kemangkiran guru di Indonesia sebesar 19 %. Hasil ini tergolong tinggi dibandingkan dengan beberapa negara berkembang di Asia.

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan, tidak menuntut kemungkinan guru BK/Konselor di sekolah juga akan mengalami stres di tempat kerjanya. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar dalam Sihotang, 2004). Stres yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan disebut dengan istilah *burnout* (Maslach dan Jackson dalam Purba, Yulianto dan Widyanti, 2007).

Pada dasarnya setiap manusia bisa mengalami *burnout*, hal ini terjadi karena setiap manusia pasti akan mengalami tekanan-tekanan dan kehidupannya seperti dalam menjalani pekerjaannya. Salah satu faktor munculnya *burnout* adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diberikan institusi/lembaga terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* pada seseorang (Sihotang, 2004). Jika hal ini dibiarkan saja, maka akan mempengaruhi kinerja Guru BK/Konselor di sekolah, sehingga seyogyanyalah *burnout* pada guru BK/Konselor sekolah harus di tindak lanjuti dengan solusi yang tepat dan sehat.

PEMBAHASAN

Guru BK/Konselor adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah siswa dengan kegiatan menyusun rencana pelayanan bimbingan dan konseling, melaksanakan pelayanan bimbingan dan konseling, mengevaluasi proses dan hasil pelayanan bimbingan dan konseling serta melakukan perbaikan tindak lanjut memanfaatkan hasil evaluasi (Permendikbud, 2013). Sebagai pelaksana pelayanan bimbingan dan konseling, guru BK/Konselor bertugas dan berkewajiban menyelenggarakan layanan yang mengarah pada (1) pelayanan dasar, (2) pelayanan pengembangan, (3) pelayanan peminatan studi, (4) pelayanan terapan, dan (5) pelayanan diperluas (Permendikbud, 2013). Selanjutnya guru BK/Konselor bertanggungjawab mengembangkan potensi peserta didik sesuai dengan tingkat perkembangannya secara optimal dan berperan aktif dalam pembentukan manusia yang produktif. Pengembangan ini diarahkan pada pengembangan kemampuan intelektual dan keterampilan dengan pengembangan nilai dan sikap (Wibowo, 2002).

Paradigma baru dalam bimbingan dan konseling di sekolah mengacu kepada Pengembangan Kemampuan Manusia atau *Human Capacity Development* (HCD) yang berkewajiban mendorong optimalisasi kemampuan individu di setiap jenis dan jenjang pendidikan untuk menjadi bermutu dan berguna bagi sesama manusia. Pengembangan kemampuan manusia menunjuk pada konstelasi keterampilan, sikap dan perilaku dalam melangsungkan hidup mencapai kemandirian (Levinger dalam Kendikbud, 2013). Muara akhir dari tujuan pelayanan konseling adalah kemandirian dan perkembangan optimal dari peserta didik. Kemandirian yang sejati mensyaratkan terbentuknya pribadi yang kuat dan mantap, dan didukung perkembangan yang optimal bagi segenap dimensi kemanusiaan, yaitu dimensi keindividualan, dimensi kesosialan, dimensi kesuksesan, dan dimensi keberagaman (Prayitno, 2009).

Melihat kompleksnya tugas dan tanggung jawab guru BK/konselor di sekolah, maka tidak menuntut kemungkinan guru BK/konselor akan menimbulkan ketegangan pada diri guru BK/Konselor. Ketegangan yang timbul bisa menjadi indikasi dari ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi keterbatasannya sehingga muncul perasaan gelisah, frustrasi, rasa rendah diri, merasa tidak mampu, sampai pada rasa cemas. Jika hal ini dibiarkan saja maka bisa menimbulkan stres dalam kerja. Menurut Wilson dan Corlett (Rahman, 2007) ada tiga penyebab munculnya stres kerja yaitu (1) pekerja dihadapkan pada tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, (2) pekerja memiliki keterbatasan dalam mengatasi masalahnya, dan (3) dukungan yang kurang dari kolega, penyelia, teman atau keluarga. Stres yang berkepanjangan akan bisa memicu depresi pada seseorang dan cenderung untuk menetap yang bisa membuat seseorang terkena sindrom *burnout* yakni satu kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh baik secara fisik ampun mental, sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat.

Istilah *burnout* sering dikaitkan dengan kejenuhan, kebosanan dalam bekerja (Fith dan Britton dalam Nurwangid, Purwanti, dan Fathiyah, 2010). Menurut Pines dan Arosen (Pedersen, 1998) *burnout an array of symptoms accompany 'burn-out,' including physical depletion, feelings of helplessness and hopelessness, disillusionment, and by development of negative self-concept and negative attitudes [sic] toward work, people involved in the work, and life itself. In its extreme form burn-out represents a breaking point beyond which the ability to cope with the environment is severely hampered.* Burnout sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, perasaan tidak berdaya dan putus asa, kecewa, konsep diri negatif, sikap negatif terhadap pekerjaan orang yang terlibat dalam pekerjaannya dan dengan dirinya sendiri. Tekanan psikis yang dirasakan oleh seseorang yang bekerja di lingkungan yang melibatkan banyak orang disebut dengan *burnout* (Shinn, dkk dalam Rahman, 2007). *Burnout* adalah suatu keadaan internal negatif yang berupa pengalaman psikologis, yang biasanya menunjukkan kelelahan atau kehabisan tenaga dan motivasi untuk bekerja. *Burnout* juga disebutkan sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *low personal accomplishment* yang terjadi diantara individu-individu yang melakukan pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya (Maslach & Jackson dalam Purba, Yulianto dan Widyanti, 2007). Sedangkan menurut Gladding (2012) *burnout* merupakan satu kondisi terkurasnya kondisi jasmani dan rohani seseorang, sehingga tidak mampu berfungsi sebagaimana mestinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan satu kondisi pada individu yang mengalami kelelahan secara fisik, mental, emosional dan kurangnya motivasi kerja yang disebabkan tuntutan kerja yang semakin bertambah.

Menurut Maslach (Wardhani, 2012) ada tiga dimensi dalam *burnout* yaitu keletihan emosi, depersonalisasi dan *low personal accomplishment*. Keletihan emosi terjadi jika seseorang sudah merasa lelah dengan tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak. Pada aspek ini akan muncul perasaan putus asa, sedih, frustrasi, tertekan, tidak berdaya, dan merasa tidak mampu

memberikan pelayanan yang baik secara psikologis kepada orang lain yang ditandai dengan perasaan mudah tersinggung/marah tanpa alasan yang jelas. Depersonalisasi merupakan proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Ciri-ciri individu yang depersonalisasi seperti adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan orang lain, cenderung tidak peduli dengan lingkungan serta orang-orang sekitar, kehilangan idealisme, mengurangi kontak dengan orang lain, berpendapat negatif dan bersikap sinis terhadap orang lain. *low personal accomplishment* ditandai dengan adanya perasaan bersalah setelah memperlakukan orang lain dengan cara yang negatif. Hal ini terjadi karena penilaian diri yang rendah terhadap kompetensi dan pencapaian keberhasilan dirinya dalam pekerjaan.

Ciri-ciri seseorang yang mengalami sindrom *burnout* yaitu (1) resistensi yang tinggi untuk pergi bekerja setiap hari, (2) terdapat perasaan gagal dalam diri, (3) cepat marah dan sering kesal, (4) rasa bersalah dan menyalahkan, (5) keengganan dan ketidakberdayaan, (6) negativisme, (7) isolasi dan penarikan diri, (8) perasaan capek dan lelah setiap hari, (9) sering memperhatikan jam saat bekerja, (10) sangat pegal setelah bekerja, (11) hilang perasaan positif, (12) menunda kontak dengan klien, (13) menyamaratakan klien, (14) tidak mampu menyimak apa yang dikatakan klien, (15) susah tidur, (16) asyik dengan diri sendiri, (17) menghindari diskusi tentang pekerjaan dan teman kerja, (18) sering sakit kepala dan gangguan pencernaan, (19) kaku dalam berpikir dan resisten terhadap perubahan, (20) paranoid, (21) sangat sering membolos (Cerniss dalam Rahman, 2007). Selanjutnya faktor pemicu *burnout* pada guru yaitu keacuhan peserta didik, orang tua peserta didik yang tidak peduli, kurangnya apresiasi masyarakat terhadap pekerjaan guru, bangunan fisik sekolah yang tidak baik, hilangnya otonomi dan gaji yang tidak memadai (Farber dalam Rahman, 2007).

Kemudian menurut Nurwangid, Purwanti, dan Fathiyah (2010) aspek-aspek *burnout* meliputi dari sindrom yang berisikan gejala-gejala berikut: (1) kelelahan fisik, yang ditandai dengan sakit kepala, mual, insomnia, dan kehilangan selera makan, (2) kelelahan emosional yang ditandai dengan perasaan yang mudah tersinggung, mudah marah, bermusuhan, emosi tidak stabil dan terlalu peka, (3) kelelahan mental seperti ketidakberdayaan, merasa tidak mampu dalam mengerjakan tugas-tugas, perasaan rendah diri, tidak mampu untuk bersosialisasi dengan teman, (4) rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain.

Untuk menghindari *burnout*, guru BK/konselor perlu mengubah lingkungan sekitarnya, termasuk faktor-faktor individual dan interpersonal yang terdapat didalamnya (Wilkerson dan Bellini dalam Gladding, 2012). Guru BK/konselor terkadang harus keluar dari aktivitas kesehariannya di sekolah dan mengembangkan hobi di luar pelayanan konseling, guru BK/konselor hendaknya tidak membawa tugas di sekolah/kantor pulang ke rumah, kemudian juga bisa melakukan renovasi tata letak ruangan kerja agar tidak jenuh dengan situasi ruang kerja, selanjutnya di sarankan guru BK/konselor untuk sekali-kali untuk pergi liburan baik bersama keluarga, teman dan bisa juga sendiri agar tidak terlalu jenuh dengan kondisi pekerjaan di sekolah dan kantor.

Gladding (2012) memberikan solusi pada guru BK/konselor untuk menghindari atau mengurangi *burnout*, yaitu (1) menjalin hubungan dengan individu yang sehat jasmani dan rohani, (2) bekerja sama dengan sejawat dan organisasi yang memiliki komitmen dan misi yang jelas, (3) menggunakan teori-teori konseling yang ada, (4) melakukan latihan mengusir stres, (5) mengubah hal-hal di lingkungan sekitar yang sekiranya dapat menimbulkan stres, (6) melakukan penilaian diri (mengidentifikasi hal apa saja yang dapat menimbulkan stres dan apa yang bisa membuat rileks), (7) secara berkala memeriksa dan mengklarifikasi peranan,

tuntutan, keyakinan konseling (seperti bekerja lebih cerdas dibanding lebih lama), (8) mengikuti terapi personal, (9) menyediakan waktu luang dan pribadi, (10) menjaga sikap yang mengambil jarak ketika bekerja dengan klien, (11) mempertahankan sikap berpengharapan. Kemudian cara lain yang bisa dilakukan menurut Poerwandari (2010) yaitu (1) mengelola beban kerja secara realistis, menyadari bahwa tidak semua persoalan dapat segera dibereskan secara tuntas, (2) menyeimbangkan gaya hidup, seperti mengonsumsi makanan sehat, tidur dan istirahat cukup, berolahraga, dan mempertahankan koneksi dengan orang-orang dekat sebagai kelompok dukungan, (3) mengurangi ketegangan dengan berbagai cara fisik (olah napas, relaksasi, olah tubuh), menyelang-seling aktivitas stres tinggi dengan aktivitas bertegangan rendah menggunakan waktu jeda atau istirahat untuk *recharge* energi seperti mengobrol dengan teman dekat, menonton drama-komedi, duduk di depan kolam ikan, atau melakukan hobi, (4) menyadari atau mewaspada tanda-tanda awal stres kerja (konflik dengan rekan dan atasan, beban berlebih) dan segera mengambil langkah mengelola atau mengatasinya, (5) bila kita masih saja merasa sangat tidak nyaman dan tidak lagi terhubung dengan tempat kerja, bahkan terus berpikir ingin pergi, mungkin memang saatnya bagi kita untuk menemukan atau mengonstruksi yang baru.

KESIMPULAN

Guru BK/Konselor memiliki tanggung jawab besar dalam mengembangkan kemandirian dan potensi peserta didik secara optimal serta berperan aktif dalam pembentukan manusia yang produktif sesuai dengan tingkat perkembangannya yang diwujudkan dalam kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah siswa dengan kegiatan menyusun rencana pelayanan bimbingan dan konseling, melaksanakan pelayanan bimbingan dan konseling, mengevaluasi proses dan hasil pelayanan bimbingan dan konseling serta melakukan perbaikan tindak lanjut memanfaatkan hasil evaluasi. Melihat kompleksnya tugas dan tanggung jawab guru BK/konselor di sekolah, maka besar kemungkinan guru BK/konselor bisa terkena sindrom *burnout* yaitu satu kondisi pada individu yang mengalami kelelahan secara fisik, mental, emosional dan kurangnya motivasi kerja yang disebabkan tuntutan kerja yang semakin bertambah. Jika ini dibiarkan saja, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja pelayanan guru BK/konselor di sekolah.

Hal-hal yang bisa dilakukan untuk menghindari atau mengurangi *burnout* yaitu (1) menjalin hubungan dengan individu yang sehat jasmani dan rohani, (2) bekerja sama dengan sejawat dan organisasi yang memiliki komitmen dan misi yang jelas, (3) menggunakan teori-teori konseling yang ada, (4) melakukan latihan mengusir stres fisik (olah napas, relaksasi, olah tubuh), (5) mengubah hal-hal di lingkungan sekitar yang sekiranya dapat menimbulkan stres, (6) melakukan penilaian diri (mengidentifikasi hal apa saja yang dapat menimbulkan stres dan apa yang bisa membuat rileks), (7) secara berkala memeriksa dan mengklarifikasi peranan, tuntutan, keyakinan konseling (seperti bekerja lebih cerdas dibanding lebih lama), (8) mengikuti terapi personal, (9) menyediakan waktu luang dan pribadi, (10) menjaga sikap yang mengambil jarak ketika bekerja dengan klien, (11) mempertahankan sikap berpengharapan.

RUJUKAN

- Gladding, S.T. 2012. *Konseling Profesi yang Menyeluruh*. Alih Bahasa: P.M. Winarno dan Lilian Yuwono. Jakarta: Indeks.
- Kemendikbud. 2013. *Modul Diklat Implementasi Kurikulum 2013 untuk Guru Bimbingan dan Konseling (Konselor) SMP/MTs*. Jakarta: Kemendikbud.
- Maharani, P.A. 2012. *Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan*. Jurnal STIKES. 5 (2): 167 – 178.

-
- Nurwangid, M., Purwanti, I.Y., dan Fathiya, K.N. 2010. *Penerapan Bimbingan Kelompok (Group Activity) dalam Mengatasi Burnout Bersekolah pada Siswa Sekolah Dasar*. Laporan Penelitian. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pedersen, S. 1998. *Teacher Burn-out in America: Study of One Public and Two Private School Ni Lowa*. Thesis. The Norwegian University of Science and Technology.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81A tahun 2013 tentang *Implementasi Kurikulum 2013*.
- Poerwandari, K. 2010. *Mengatasi "Burnout" di Tempat Kerja*. Diunduh di <http://health.kompas.com/read/2010/01/10/05495918/Mengatasi.Burnout.di.Tempat.Kerja> tanggal 28 Agustus 2014.
- Prayitno. 2009. *Wawasan Profesional Konseling*. Padang: UNP Press.
- Purba, J., Yulianto, A., dan Widyanti, E. 2007. *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Guru*. *Jurnal Psikologi*. 5 (1). 77 – 87.
- Rahman, U. 2007. *Mengenal Burnout pada Guru*. *Jurnal Lentera Pendidikan*. 5 (2): 216 – 227.
- Sihotang, I.N. 2004. *Burnout pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dan Jenis Kelamin*. *Jurnal Psyche*. 1 (1): 9 – 17.
- Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Usman, S., Akhmadi., dan Suryadarma, D. 2004. *When Teacher are Absent: Where do They Go and What is the Impact on Student?*. Laporan Penelitian. The Semeru Research Institute.
- Wardhani, D.T. 2012. *Burnout dikalangan Guru Pendidikan Luar Sekolah di Kota Bandung*. *Jurnal Psikologi Undip*. 11 (1): 73 – 82.
- Wibowo, M.E. 2002, *Kualitas Guru Pembimbing dan Pelayanan Bimbingan dan Konseling* (Makalah), Semarang : Seminar Nasional BK dalam Rangka Dies Natalis UNNES ke 37.