

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu pilar yang sangat penting dalam kemajuan suatu negara, semakin baik kualitas pendidikan yang terdapat di suatu negara maka semakin baik pula kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) negara tersebut (Purba, 2017). Di Indonesia perkembangan dunia Pendidikan sangat diutamakan oleh pemerintah, standar Pendidikan telah ditetapkan sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 35 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Standar Nasional Pendidikan, dalam pasal tersebut ditetapkan standar nasional pendidikan yang terdiri dari standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan pendidikan, pembiayaan pendidikan dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berkala.

Tenaga pendidikan merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena tenaga pendidik berhubungan langsung dengan siswa-siswa yang nantinya akan menjadi generasi penerus dan penopang masa depan bangsa. Sesuai dengan yang telah diatur dalam pasal 39 UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, tenaga kependidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Uzman (2009), Tenaga pendidik atau yang lebih sering disebut sebagai guru adalah seorang memiliki tugas, wewenang dalam bidang pendidikan yang melakukan proses pengajaran dalam lembaga pendidikan formal. Guru sebagai pendidik merupakan seorang yang menjadi tokoh panutan bagi murid, oleh karena itu seorang guru harus memiliki wibawa dalam berperilaku, bertanggung jawab atas segala tindakan, dapat mengambil keputusan secara mandiri, cepat, dan tepat sasaran serta memiliki kedisiplinan. Sebagai pendidik tugas utama seorang guru yaitu sebagai fasilitator para peserta didik untuk belajar sesuatu yang belum diketahui, mengembangkan diri dan menuntun peserta didik sesuai kompetensi dan keahlian yang dimilikinya (Mulyasa, 2009).

Guru sebagai pekerja *human service* atau pekerja yang bergerak di bidang pelayanan jasa yang berhubungan langsung dengan banyak orang seperti polisi, tenaga perawat, dokter, konsultan dan guru sangat rentan terkena *burnout* atau kelelahan kerja (Ballantine dan Spade. 2008). Kamus Merriam-Webster (1899) mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi ketika seseorang menjadi sangat kelelahan fisik maupun emosional setelah melakukan pekerjaan sulit dalam jangka waktu panjang. Kebanyakan guru pada usia 30-39 yang telah memiliki pengalaman setidaknya 5-10 tahun memiliki kondisi mental yang buruk, sebaliknya guru yang telah memiliki pengalaman lebih banyak cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah (Capel, 1992).

Istilah *Burnout* pertama kali dipublikasikan oleh seorang pakar psikologi klinis bernama H.J Freudenberger dalam jurnal yang berjudul *Journal of Social Issues* pada tahun 1974. Menurut Freudenberger *burnout* sering dialami para

pekerja yang bergerak dibidang jasa atau *human service*, termasuk pekerja kesehatan mental, perawat dan guru (Freudenberger, 1974). Pekerja *human service* rentan mengalami *burnout* karena penerima layanan jasa yang mereka layani sering kali tidak mengalami perubahan yang lebih baik dari sebelumnya, dalam bidang pendidikan banyak siswa yang tidak mengerti dengan pelajaran yang telah diajarkan oleh guru sehingga para guru rentan mengalami stres. Terkadang para pekerja tidak lagi melaksanakan tugas mereka dengan baik dan efektif serta merasa tidak peduli lagi dengan kesejahteraan atau kondisi klien mereka (Ballantine dan Spade, 2008)

Burnout merupakan gejala puncak dari stres kerja yang tidak dapat terkontrol dan diatur dengan baik oleh individu (Altum dalam Dasgupta, 2012). Selain itu *burnout* juga didefinisikan sebagai gejala psikologis yang dapat muncul ketika pekerja terlalu di *exposed* (ditekan) dalam lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres tinggi dengan tuntutan kerja dan tugas kerja yang tinggi namun mempunyai sedikit penghasilan atau gaji yang diterima (Maslach et al. 2001).

Burnout mempunyai efek yang besar dalam mengurangi kesehatan jiwa, dapat mengganggu kesehatan, kemampuan *coping*, kehidupan pribadi dan kemunduran performa ketika bekerja (Maslach dan Leiter, 1997). Dijelaskan lebih lanjut, efek *burnout* dibagi menjadi dua yaitu dari sisi personal, dan sisi organisasi. Dari sisi personal orang yang mengalami *burnout* dapat terkena masalah kesehatan seperti pusing kepala, gangguan pencernaan, darah tinggi, ketegangan otot, kelelahan yang menetap, dan gangguan mental seperti kecemasan, depresi, insomnia serta gangguan performa ketika bekerja seperti berkurangnya

produktivitas, kehilangan potensi diri dan kesempatan untuk mengembangkan karir. Dari sisi organisasi, karyawan tidak lagi menyediakan dedikasi, kreativitas dan produktivitas kerja.

Burnout secara langsung berefek terhadap kehidupan kerja para guru ketika berada dalam tempat kerja, pentingnya pengelolaan kualitas lingkungan kerja dan manajemen stres yang baik dapat mengurangi *burnout* pada guru, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam penyebaran *burnout*, Davis dan Wilson (dalam Sunbul, 2003).

Seperti dalam berita yang dilansir dari situs Grid.id yang dirilis pada tanggal 21 Oktober 2017 mengabarkan bahwa seorang guru tertidur di kursi tempatnya mengajar ketika jam istirahat karena terlalu lelah mengajar seharian, guru tersebut terlalu lelah ketika mengajar murid-muridnya sehingga memilih untuk menggunakan jam istirahat dengan tidur sejenak dan mengorbankan waktu makan siangnya demi dapat tidur sejenak. Hal tersebut menunjukkan bahwa menjalani profesi sebagai guru sangat melelahkan, dan jika hal tersebut terjadi secara terus menerus dapat berakibat dengan munculnya *burnout*.

Wawancara dengan N yang merupakan seorang guru di SMA "X" pada tanggal 25 Maret 2019, N telah menjadi guru selama delapan tahun menuturkan bahwa menjadi guru merupakan pekerjaan yang melelahkan, pada tahun awal memulai karier menjadi guru, N merasa dirinya merupakan orang yang sangat aktif, penuh energi, senang membantu rekan-rekan guru dan memberikan perhatian yang intens pada setiap murid yang dia ajar. Namun secara perlahan N menjadi tidak

bersemangat, sering kelelahan tiap kali berangkat kerja, susah tidur di malam hari, mendadak pusing tanpa sebab yang jelas dan tidak bisa lagi merasakan semangat bekerja dengan baik seperti pada awal menjadi seorang guru. Bahkan N terkadang salah masuk kelas yang sedang tidak dia ajar serta tak jarang N melupakan berkas-berkas penting yang harus dia siapkan, N merasa menjadi seorang guru memiliki banyak tugas dan kewajiban yang harus dikerjakan dalam waktu singkat, dia beranggapan peraturan dan sistem yang ada selama ini terlalu memberatkan bagi guru dan hanya bisa patuh, oleh karena itu N merasa tidak dapat berbuat banyak selain mengikuti peraturan, N beranggapan bahwa atasan yang mengatur karena kedudukannya lebih tinggi sehingga N tidak dapat keluar dari situasinya saat ini.

Wawancara kedua dilakukan dengan SN pada tanggal 27 Maret 2019, senada dengan keterangan subjek sebelumnya SN mengatakan bahwa menjadi guru merupakan sebuah pekerjaan yang melelahkan. Berdiri selama berjam-jam di depan kelas, pindah dari kelas satu ke kelas yang lain dalam waktu berdekatan jika jadwal padat, kondisi kelas yang kurang kondusif karena banyak siswa yang tidak memperhatikan pelajaran adalah beberapa penyebab lelahnya menjadi guru berdasarkan keterangan SN. Menurutnya periode yang paling melelahkan yaitu menjelang pergantian semester, SN harus mempersiapkan materi yang kemudian akan dibuat menjadi soal ujian untuk mengukur kemampuan siswa, menilai hasil kerja puluhan siswa dalam waktu sehari dan menyelesaikan berkas administratif selama satu semester sehingga SN merasa sangat lelah, mudah marah jika diganggu dan sulit tidur pada malam hari.

Wawancara ketiga dilakukan dengan K pada tanggal 27 Maret 2019, K mengatakan pada awal memulai karier sebagai guru dia sangat antusias menjalankan profesinya karena menjadi guru merupakan cita-citanya, K selalu memberikan perhatian lebih pada murid yang kesulitan dalam pelajaran, selalu bersemangat ketika berangkat kerja, cekatan dalam menyelesaikan tugas dan senang bergaul dengan sesama rekan guru. Namun sekarang K merasa menjadi seorang guru sangat melelahkan dan hampir tidak ada waktu istirahat yang cukup sehingga K merasa kelelahan tiap kali berangkat kerja. K mengajar pada pagi hingga sore hari dengan jadwal mengajar yang padat, menyelesaikan berkas administratif, dan pada malam hari harus menyiapkan materi ajar untuk keesokan harinya, ditambah dengan adanya beberapa murid yang sulit memahami pelajaran turut menambah beban pikiran K. Selain itu K menuturkan bahwa seringkali mengalami pusing kepala yang tiba-tiba, merasa kelelahan tiap kali berangkat kerja dan susah tidur di malam hari. Sering kali K berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai guru akan tetapi dia menyadari bahwa di usianya yang sekarang ini sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan lain sehingga dia hanya dapat bertahan meskipun K tidak lagi tertarik menjalani profesinya sebagai guru.

Menurut Schaufeli dan Enzmann (1998), karakteristik pribadi dapat memoderasi pengaruh situasi stres pada *burnout* sehingga sifat-sifat tertentu dapat menjadi penunjang yang menyebabkan terjadinya *burnout*, salah satu karakteristik pribadi tersebut adalah *Locus of Control*. Jassen dan Carton (dalam Sunbul 2003) menyatakan bahwa *Locus of Control* merupakan variabel personal individu yang

menyangkut tentang harapan individu, dapat atau tidaknya mereka mengontrol penguatan-penguatan dalam hidupnya.

Menurut Rotter (1990), *Locus of Control* merupakan sejauh mana individu mempercayai bahwa hasil dari perilaku yang mereka lakukan bergantung pada diri mereka sendiri atau sejauh mana seseorang berharap bahwa hasil dari perilaku mereka bergantung dari kesempatan dari luar, keberuntungan, takdir dan orang lain yang mempunyai kekuatan lebih (relasi). Konsep *Locus Of Control* dibagi menjadi dua bagian, yaitu *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal. Seseorang yang mempercayai bahwa segala keputusan dan tindakannya dalam mencapai tujuan hidup tergantung pada dirinya sendiri memiliki *Locus of Control* Internal, sedangkan seorang yang memandang hidupnya dikontrol oleh sesuatu di luar dirinya seperti orang lain (relasi), takdir, sistem, dan kesempatan memiliki *Locus of Control* Eksternal. Sunbul (2003) menjelaskan individu yang memiliki *Locus of Control* Eksternal mempercayai bahwa kejadian dalam hidupnya dikontrol dan ditentukan dari adanya sumber eksternal seperti kesempatan, takdir atau orang lain.

Karyawan yang mempunyai *Locus of Control* Eksternal memiliki keyakinan bahwa faktor eksternal di luar kendali diri merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dan kegagalan ketika bekerja. Karyawan dengan *Locus of Control* eksternal selanjutnya cenderung mengevaluasi pencapaian diri dan beranggapan tidak memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan sehingga akan menghindari dan menarik diri dari pekerjaan (Sutton dan Kahn dalam Hidayat, 2015). Menurut Semmer (dalam Maslach, 2001) rendahnya kepribadian hardiness,

harga diri yang buruk, *locus of control* eksternal dan gaya koping yang menghindar merupakan gambaran dari individu yang rawan terkena stres.

Banyak penelitian yang menghubungkan antara variabel *Locus of Control* dengan *Burnout* dan menjadi variabel yang sering diteliti korelasi keduanya dalam ilmu psikologi, seperti pada penelitian Sunbul (2003) tentang Hubungan antara *Locus of Control*, *Burnout* dan Kepuasan Kerja pada guru SMA di Turki, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Burnout* menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *Locus of Control* ($p > 0,01$), Guru yang cenderung memiliki *Locus of Control* Eksternal mengalami *burnout* lebih besar daripada guru yang memiliki *Locus of Control* Internal yang berarti *burnout* memiliki hubungan korelasi yang positif dengan *Locus of Control* Eksternal. Penelitian Jaya dan Rahmat (2005) juga menyimpulkan bahwa seorang yang memiliki *Locus of Control* Eksternal memiliki kecenderungan untuk terkena *Burnout* dibanding seseorang dengan *Locus of Control* Internal.

Selain faktor karakteristik individu (internal) *burnout* dapat muncul dikarenakan faktor-faktor dari luar (eksternal), menurut Maslach dan Leiter (1997) faktor lain dapat menyebabkan terjadinya *burnout* salah satunya yaitu terlalu berlebihan dalam bekerja (*Work Overload*). Lee dan Ashford (1996) menyebutkan bahwa faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* yaitu ambiguitas peran, konflik peran, kejadian yang menyebabkan stres, beban kerja dan tekanan kerja.

Dilansir dari Okezone News pada tanggal 27 November 2018 diberitakan bahwa pada tahun 2019 guru wajib mengajar selama 8 jam sehari dan dilakukan absensi secara daring (online) sehingga dapat dipantau langsung oleh pemerintah baik sekolah negeri ataupun swasta, untuk memantau langsung kehadiran guru agar memenuhi beban kerja selama 24 jam selama lima hari kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Lee dan Ashford (1996) beban kerja merupakan salah satu penyebab besar yang dapat menyebabkan *burnout*. *Burnout* dapat terjadi ketika individu kehilangan nilai-nilai atau tidak dapat memenuhi tugas dan tuntutan kerja. Beban kerja adalah frekuensi rata-rata dari tiap jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, perkiraan beban kerja pada tiap organisasi dapat dilakukan menggunakan perhitungan atau pengalaman (Peraturan Pemerintah RI Nomor 97 Tahun 2000). Menurut Kamus Merriam-Webster (1899) beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang ditugaskan dan diharapkan untuk dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Tugas dan beban kerja guru di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang membahas tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dalam pasal 5 dijelaskan bahwa tugas dan beban kerja seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, paling sedikit 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam tatap muka dalam satu minggu.

Kewajiban seorang guru telah diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam pasal 20 dijelaskan guru wajib merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai, mengevaluasi pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik, bertindak objektif dan tidak diskriminatif, menjunjung peraturan perundang-undangan, hukum kode etik guru, memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Penelitian Ziaei et al. (2015) tentang hubungan antara tingkat beban kerja dan *burnout* terhadap karyawan administratif di perguruan tinggi, diperoleh hasil terdapat korelasi yang positif antara *burnout* dan beban kerja, karyawan yang memiliki beban kerja tinggi memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Thakur (2018), yang meneliti tentang hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada guru di India, diperoleh hasil bahwa semakin tinggi beban kerja guru, semakin meningkatkan *burnout* pada guru.

Berdasarkan pada uraian di atas maka penulis mengajukan penelitian tentang Hubungan antara *Locus of Control* Eksternal dan Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Guru SMA “X”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji hubungan antara *Locus of Control* Eksternal dan Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Guru.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu psikologi industri dan organisasi tentang *Burnout* pada Guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan kepada guru mengenai *Locus of Control* Eksternal, Beban Kerja Guru dan *Burnout* pada Guru.

b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengetahui tingkat *Burnout* pada guru dan dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan dan mengelola sumber daya manusia terkait *Locus of Control* Eksternal, Beban Kerja dan *Burnout* pada Guru.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan referensi dalam mengembangkan penelitian sejenis yang terkait dengan *Locus of Control* Eksternal, Beban Kerja dan *Burnout*.