

BAB I

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupannya sehari-hari merupakan hasil dari suatu proses pembelajaran. Salah satu peran penting edukasi dalam kehidupan manusia yaitu membantu meningkatkan kualitas kecerdasan masyarakat suatu bangsa (Faturrahman, 2012). Edukasi juga memiliki pengertian berupa berbagai kegiatan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu terutama dalam meningkatkan kualitas manusia (Soyomukti, 2013).

Berkembangnya kualitas suatu edukasi tidak bisa dipisahkan dari kontribusi seorang guru. Dengan adanya sosok seorang guru yang dapat menjalankan proses pengajaran dengan baik, maka proses edukasi akan menghasilkan anak-anak didik yang berkualitas untuk memenuhi berbagai tujuan negara (Kholifah, 2022). Guru memegang peran penting dalam keberhasilan anak didiknya, dimana hal ini bergantung pada kualitas dan kemampuan guru itu sendiri.

Kualitas dari seorang guru dalam suatu institusi pendidikan tidak terlepas dari kemampuan guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya, yaitu mengedukasi, mengarahkan, memperhatikan, dan menjadi teladan bagi anak-anak didiknya secara bersamaan. Kualitas seorang guru akan secara langsung mempengaruhi kualitas edukasi di institusi tersebut. Oleh karena itu, sekolah wajib memperhatikan dan menjaga kualitas seorang guru agar kinerja guru tersebut dapat berkembang. Salah satu metode yang dapat meningkatkan kualitas seorang guru adalah dengan mencegah terjadinya *burnout* pada guru tersebut.

Institusi pendidikan yang memiliki taraf kelelahan kerja rendah mempunyai kualitas edukasi yang lebih baik dibandingkan dengan institusi dengan taraf kelelahan kerja tinggi. Hal tersebut bisa terjadi disebabkan oleh guru yang dapat bekerja lebih efektif tanpa adanya kelelahan kerja. Kelelahan kerja harus diperhatikan dalam bekerja karena dapat berefek negatif pada suatu institusi atau organisasi. Apabila terjadi kelelahan kerja pada suatu institusi, maka kualitas institusi tersebut akan terganggu hingga dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan seperti kasus berikut ini, yaitu kasus yang terjadi pada seorang guru matematika di Amerika Serikat. Guru dengan inisial P tersebut mengungkapkan bahwa dirinya khawatir akan mengalami kelelahan kerja. Hal ini

disebabkan oleh beban dan lingkungan kerja yang tidak masuk akal, seperti perbaharuan kurikulum tanpa menyediakan lingkup materi yang harus diajarkan dan suasana kelas yang tidak nyaman untuk pembelajaran diakibatkan oleh jamur-jamur yang tumbuh di dinding kelasnya dan tidak kunjung dibersihkan oleh pihak sekolah. P juga menambahkan bahwa dirinya terganggu dengan permintaan-permintaan tidak masuk akal dari orang tua seperti meminta P untuk hadir disetiap acara olahraga anaknya. (www.edweek.org)

Hal serupa juga terjadi di Indonesia, dimana saat diwawancarai oleh wartawan, guru X mengaku dirinya kerap kali merasa kesulitan dalam mengendalikan emosinya, cenderung labil, mudah tersinggung, mudah marah tanpa alasan, hingga kelelahan fisik dan kelelahan berkepanjangan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi disertai dengan lingkungan mengajar yang tidak sesuai dengan ekspektasi. Guru X juga mengaku bahwa dirinya sudah tidak lagi memiliki semangat dalam melakukan tugas-tugasnya bahkan menarik diri dari bersosialisasi dengan rekan guru. (www.kompas.com)

Berdasarkan survei hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru di sekolah Medan Mulia mengungkapkan bahwa individu mengalami tekanan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang sangat berat dimana hal tersebut tidak sesuai dengan gaji yang diberikan, manajemen organisasi yang tidak efektif, dan juga permintaan orang tua yang tidak masuk akal. Individu juga mengaku awalnya dirinya sangat semangat dalam memenuhi ekspektasi-ekspektasi yang diberikan padanya, namun seiring berjalannya waktu, dirinya kehilangan semangat bekerjanya dikarenakan tekanan-tekanan yang dirasakannya. Beberapa individu lain juga mengungkapkan hal yang serupa dimana mereka merasa mereka telah kehilangan semangat bekerja akibat dari kekecewaan yang mereka rasakan akibat tekanan-tekanan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa dari guru di sekolah Medan Mulia mengakui bahwa mereka telah kehilangan semangat mereka dalam bekerja.

Dari uraian kasus dan fenomena di atas, menunjukkan bahwa guru merasakan adanya ketidaksesuaian ekspektasi dalam bekerja dan hal tersebut membuat guru-guru mengalami kekecewaan terus menerus yang berlanjut menjadi kehilangan minat dalam bekerja. Hal ini dapat membuat para guru mengalami kelelahan kerja dan tidak mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini juga kemungkinan akan memicu individu untuk keluar dari pekerjaannya sebagai akibat dari melemahnya komitmen dan loyalitas guru terhadap sekolah tersebut.

Burnout merupakan suatu keadaan psikologis dimana individu merasa tidak semangat dalam melakukan suatu pekerjaan dan adanya kelelahan pada individu baik secara mental maupun fisik dalam jangka waktu yang lama (Maslach dan Jackson, 1981). *Burnout* juga dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi kelelahan mental dan fisik, biasanya disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang tidak mendukung ataupun kondisi pekerjaan yang tidak memenuhi ekspektasi dan harapan individu. Maslach dan Leiter (1997) juga menambahkan bahwa kelelahan kerja atau *burnout* adalah suatu bentuk manifestasi dari masalah-masalah yang ada lingkungan kerja individu. Menurut Kardiawan (2018), apabila *burnout* tidak ditangani dengan baik, maka hal tersebut akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Hal tersebut akan menyebabkan adanya hambatan pada perkembangan suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan Maslach (1993), kelelahan kerja atau *burnout* mempunyai tiga dimensi utama yaitu, (1) *Emotional Exhaustion*, perasaan lelah secara mental dalam intensitas yang tinggi dan jangka waktu yang lama, biasanya disertai dengan kurangnya semangat untuk menjalankan keseharian individu; (2) *Depersonalization*, perasaan negatif yang biasanya ditandai dengan ciri-ciri individu menarik diri dari orang lain dengan bersikap menyendiri dan sering kali diikuti dengan menghilangnya semangat pada individu; (3) *Reduced Personal Accomplishment*, perasaan berkurangnya kompetensi dan kemampuan individu dalam melakukan suatu pekerjaan, individu merasakan adanya ketidakmampuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami klien dimana kondisi ini dapat terbentuk sebagai akibat dari kurangnya dukungan sosial kepada individu dan besarnya beban kerja yang ditanggung individu.

Ekawati dan Mulyana (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah regulasi diri. Penelitian yang telah dilakukan oleh Wulan dan Sari (2015) terhadap 36 orang guru SMP diperoleh bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan *burnout* pada guru, artinya semakin tinggi regulasi diri maka semakin rendah *burnout* dan semakin rendah regulasi diri maka semakin tinggi *burnout*.

Zimmerman (1990) menyebutkan bahwa *self-regulation* atau regulasi diri merupakan suatu bentuk tingkah laku terencana dan terarah yang dilakukan individu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Bandura juga mendefinisikan *self-regulation* sebagai suatu kemampuan individu untuk mengendalikan perilakunya sendiri demi mencapai

tujuan yang diharapkan (Alwisol, 2010). *Self-regulation* memegang peranan penting dalam mencapai target yang diharapkan dalam bekerja dimana individu yang memiliki *self-regulation* yang baik akan mampu mengontrol tingkah lakunya dengan baik dan mampu meningkatkan semangat dalam bekerja (Supriyanto, dkk, 2023).

Zimmerman (dalam Rizki, 2021) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek utama dalam regulasi diri, yaitu 1) *Metacognitive*, kemampuan individu untuk melakukan perencanaan matang atas tindakan yang ingin dilakukan; 2) *Motivation*, pendorong atau alasan individu dalam melakukan suatu tindakan; 3) *Positive Action*, aksi atau tindakan yang dilakukan individu berdasarkan pemikiran dan perencanaan yang matang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Taylor (2009) menjelaskan bahwa setiap individu memiliki *self-regulation* didalam dirinya namun kebanyakan individu tidak mampu untuk melakukan *self-regulation* dengan baik. Oleh karena itu, Taylor menyebutkan bahwa *self-regulation* perlu ditempa agar dapat digunakan secara tepat.

Penelitian yang sama sebelumnya dilakukan oleh Huwae dan Novita (2022), dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara regulasi diri dengan *burnout*. Hubungan yang signifikan tersebut dilihat dari nilai p sebesar 0,001 dan nilai r sebesar -0,841. Nilai r tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel memiliki arah negatif, artinya semakin tinggi regulasi diri maka semakin rendah *burnout* dan semakin rendah regulasi diri maka semakin tinggi *burnout*.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara *self-regulation* dengan *burnout* dengan asumsi semakin tinggi *self-regulation*, maka semakin rendah *burnout* dan semakin rendah *self-regulation* maka semakin tinggi *burnout*.

Berdasarkan uraian fenomena, kasus, dan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu keadaan psikologis yang membuat individu kehilangan minat, motivasi, dan komitmen pada pekerjaannya. *Burnout* merupakan salah satu penyebab utama individu dalam memutuskan untuk berhenti bekerja. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Burnout Ditinjau dari Self-Regulation pada Guru di Sekolah Medan Mulia*”

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara variabel *burnout* dengan variabel *self-regulation*. Penelitian ini akan menghasilkan beberapa manfaat diantaranya yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat

teoritis dari penelitian ini berupa sumbangsih ilmu psikologi, terutama dalam Psikologi Industri dan Organisasi. Sedangkan manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu wawasan baru bagi sekolah-sekolah dalam mengurangi *burnout* pada guru. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan akan membawa pemahaman lebih tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi *burnout* pada guru sehingga *burnout* dapat dihindari dalam bekerja.