

PSIKOEDUKASI MELALUI SEMINAR MENGENAI BURNOUT PADA PEGAWAI BAGIAN ORGANISASI DAN TATA LAKSANA (ORTAL) SEKRETARIAT DAERAH PENAJAM PASER UTARA

Riska Maulianty Wulandary^{1*}, Rahmawati Pratiwi²

¹Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jl. Ir. H. Juanda No.15, Kota Samarinda, Indonesia, 75124

*Email : 2011102433144@umkt.ac.id

Abstrak

Peran sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menjalani pekerjaan untuk kepentingan banyak orang memiliki tanggung jawab yang tinggi. Rentan terjadinya *stress* yang lama kelamaan akan menimbulkan burnout. Maka dilaksanakannya psikoedukasi guna memberikan pengetahuan mengenai burnout serta teknik relaksasi sebagai upaya meminimalisir burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat burnout terhadap karyawan Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Penajam Paser Utara. Sumber data penelitian ini adalah pegawai Bagian Organisasi dan Tata Laksana sebanyak 9 orang. Instrument penelitian yang digunakan skala dari Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981). Data hasil penelitian dianalisa menggunakan excel dengan perhitungan sesuai aturan perhitungan MBI. Hasil penelitian menunjukkan tingkat burnout kategori rendah.

Kata Kunci: Burnout; Stres; Relaksasi

Abstract

The role of a State Civil Apparatus Employee who does work for the benefit of many people has a high responsibility. Prone to stress which over time will cause burnout. So the implementation of psychoeducation to provide knowledge about burnout and relaxation techniques as an effort to minimize burnout. This study aims to determine the level of burnout on employees of the Organization and Management Section of the Regional Secretariat of Penajam Paser Utara. The data source of this research is the Organization and Management Section employees as many as 9 people. The research instrument used a scale from the Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981). The research data were analyzed using excel with calculations according to the MBI calculation rules. The results showed a low level of burnout category.

Keywords: Burnout; Stress; Relaxation

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Pegawai ASN dibagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara atau disingkat ASN merupakan salah satu pekerjaan yang banyak diminati. Terlihat dari banyaknya peminat ketika pekerjaan ini sedang menerima lowongan banyak calon pekerja yang beramai-ramai ingin mendaftar. Keinginan pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara selain mengejar kesejahteraan juga sebagai profesi yang dihormati dan juga terkesan mahal dari sesi gengsi. Meskipun pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara menjadi impian banyak orang tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa pekerjaan ini juga dapat membuat pekerja mengalami stres.

Peran sebagai Pegawai Aparatur Negara yang menjalani pekerjaan untuk kepentingan banyak orang maka dengan ini memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tekanan yang dirasakan pegawai serta pekerjaan yang berulang-ulang (monoton) disetiap tahunnya, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang adanya pertentangan, beban kerja serta tenggat waktu penyelesaian tugas merupakan faktor-faktor sumber stres. Stres yang terus dibiarkan dan berlangsung lama ini akan menimbulkan burnout. Menurut Maslach dan Leiter, (2005: 2-3) Burnout adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Sumber utama timbulnya burnout adalah karena adanya stres yang berkembang secara terus menerus akibat keterlibatan pemberi dan penerima layanan dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil wawancara pada 2 orang pegawai Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Penajam Paser Utara yang merasakan kejenuhan yang diakibatkan pekerjaan yang terlalu monoton, ketidaknyamanan yang diakibatkan dari banyaknya intervensi dari luar, kurangnya kesempatan untuk berkembang, dan kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap pegawai secara personal. Dari hasil asesmen maka dilaksanakannya psikoedukasi melalui seminar tentang burnout serta teknik relaksasi guna memberikan pengetahuan kepada pegawai dan upaya meminimalisir terjadinya burnout.

METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Penajam Paser Utara. Partisipan penelitian berjumlah 9 orang. Menurut Sugiyono, skala likert untuk mengukur sikap yang dimiliki oleh responden. Bisa juga digunakan untuk melihat pendapat atau persepsi seseorang maupun sekelompok orang, sehingga mendapatkan jawaban yang tepat untuk fenomena sosial yang diteliti. Skala burnout dalam penelitian ini menggunakan skala dari Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981). Skala ini telah diuji validitas dan reliabilitas oleh penguji sebelumnya. Uji reliabilitas pada Maslach Burnout Inventory yaitu konsistensi internal oleh koefisien alpha Cronbach, yang menghasilkan koefisien reliabilitas 0,83 (frekuensi) dan 0,84 (intensitas). Koefisien reliabilitas untuk subskala adalah 0,89 (frekuensi) dan 0,86 (intensitas) untuk emotional exhaustion, 0,74

(frekuensi) dan 0,74 (intensitas) untuk *personal accomplishment* , 0,77 (frekuensi) dan 0,72 (intensitas) untuk *depersonalisation*, dan 0,59 (frekuensi) dan 0,57 (intensitas) (Maslach & Jackson, 1981). Pada uji validitas skala MBI menunjukkan validitas konvergen Burnout Maslach merupakan satu ukuran diagnostik yang mengukur tiga aspek burnout yaitu kelelahan (burnout), depersonalisasi (*depersonalization*) dan prestasi pribadi (*personal achievement*).

Alat ukur burnout terdiri dari 22 item (Lihat tabel 1). Responden penelitian dikehendaki mengidentifikasi apakah item itu merupakan apa yang dirasakannya, kemudian responden diminta memberi respons atas skala peringkat enam poin, yaitu setiap hari (6), beberapa waktu per pekan (5), sekali dalam pekan (4), beberapa waktu per bulan (3), sekali dalam bulan (2), beberapa waktu per tahun, dan tidak pernah (0). Ukuran bagi tingkat burnout yaitu jumlah skor dari semua item aspek burnout. Dengan kriteria kelelahan emosional: 17 atau kurang = rendah, 18 – 29 = sedang, dan total lebih dari 30 = tinggi. Pada kriteria depersonalisasi: 5 atau kurang = rendah, 6 – 11 = sedang, dan total 12 hingga lebih = tinggi dan juga pada kriteria prestasi pribadi: total 33 atau kurang = tinggi, 34 – 39 = sedang, dan total lebih besar dari 40 = rendah. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan skala yang diisi oleh subjek melalui kertas berisi skala yang telah diprint dan juga melalui google form. Penelitian dilakukan terhitung mulai dari 23 Juli – 18 Agustus 2023.

Tabel 1. Blueprint Skala Burnout

No.	Aspek	Item	Jumlah
1.	Kelelahan	1,2,3,4,5,6,7	7
2.	Depersonalisasi	8,9,10,11,12,13,14	7
3.	Prestasi Pribadi	15,16,17,18,19,20,21,22	8
Total			22

HASIL DAN PEMBAHASAN

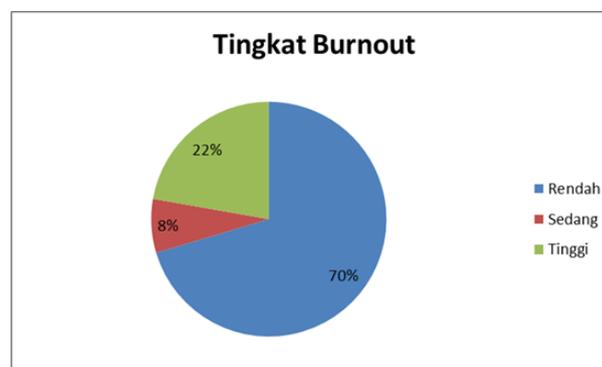
Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kejenuhan yang dirasakan pegawai disebabkan oleh beberapa hal yaitu pekerjaan yang monoton yang mana pekerjaan ini dilakukan terus menerus setiap tahunnya, terdapat intervensi (campur tangan) dari luar, kurangnya kesempatan untuk berkembang, dan kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap individu. Tahap *stress* yang dirasakan juga sampai mempengaruhi kesehatan yaitu mengalami tipis. *Stress* yang dirasakan bukan dikarenakan oleh lingkungan tetapi karena pekerjaan tersebut. Menurut narasumber peran pimpinan juga memiliki pengaruh yang mana jika pimpinan baik maka pegawai juga merasa suasana kerja yang lebih baik. Dalam menangani stres yang dirasakan narasumber memiliki penanganannya tersendiri dengan melakukan hal-hal yang jarang ia lakukan. Narasumber belum menangani stres dengan teknik relaksasi. Maka dengan ini akan dilakukan pengambilan data melalui skala Maslach Burnout Inventory (MBI) dengan tujuan untuk menganalisa tingkat Burnout pada pegawai Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Penajam Paser Utara.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Jenis	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	1	11%
		Perempuan	8	89%
2.	Usia	20-35 Tahun	4	44,4%

		36-50 Tahun	5	55,6%
3.	Tingkat Pendidikan	Sarjana (S1)	8	89%
		Pasca Sarjana	1	11%
4.	Lama Bekerja	< 1 Tahun	1	11%
		> 3 Tahun	8	89%

Karakteristik responden dapat dilihat di tabel 2. dari total 9 responden, 1 responden atau 11% responden adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 8 responden atau 89% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menjelaskan bahwa responden didominasi oleh perempuan. Berdasarkan usia diperoleh 4 responden atau sebesar 44,4% merupakan pegawai berusia dari 20 – 35 Tahun dan 5 responden atau sebesar 55,6% merupakan pegawai berusia dari 36 – 50 Tahun. Berdasarkan latar belakang pendidikan mayoritas responden menjawab berpendidikan terakhir S1 sebanyak 8 responden atau sebanyak 89% dan sisanya yaitu 1 responden atau sekitar 11% merupakan pendidikan terakhir pasca sarjana. Berdasarkan lama bekerja pegawai diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 8 responden atau sebanyak 89% merupakan pegawai yang telah bekerja >3 Tahun dan sebanyak 1 responden atau sebesar 11% merupakan pegawai yang memiliki masa kerja < 1 Tahun. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas pegawai bekerja lebih dari >3 Tahun.



Gambar 1. Diagram Tingkat Burnout Pegawai Bagian Ortal Sekretariat Daerah PPU

Berdasarkan hasil interpretasi dari skala yang telah diisi oleh pegawai Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Penajam Paser Utara pada kelelahan (burnout) terdapat kategori rendah berjumlah 8 orang dan kategori sedang 1 orang. Pada depersonalisasi (depersonalization) terdapat kategori rendah berjumlah 8 orang dan kategori tinggi 1 orang dan pada prestasi pribadi (personal achievement) terdapat kategori rendah berjumlah 3 orang, kategori sedang 1 berjumlah 1 orang dan kategori tinggi berjumlah 5 orang. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa burnout pegawai Bagian Organisasi dan Tata Laksana berada pada tingkat rendah

Dari hasil analisis burnout pada pegawai Bagian Organisasi dan Tata Laksana yaitu menyatakan bahwa burnout pada tingkat rendah. Tetapi meskipun berada pada tingkat rendah terdapat hasil yang tinggi dari salah satu komponen burnout . Jadi dari interpretasi skala maka terdapat indikasi maka dengan ini agar mengantisipasi agar tidak terjadinya burnout maka dilaksanakan psikoedukasi dengan membahas mengenai pengetahuan tentang burnout hingga cara pencegahannya. Dalam psikoedukasi ini dibahas mengenai cara pencegahan atau mengurangi burnout dengan melakukan relaksasi.

Relaksasi adalah kembalinya otot dalam keadaan istirahat setelah mengalami peregangan sedangkan terapi relaksasi adalah suatu bentuk terapi dengan menekankan suatu usaha atau mengajarkan pasien bagaimana cara beristirahat dan santai dengan asumsi bahwa istirahatnya otot-otot dapat membantu mengurangi ketegangan psikologis (Chaplin, 1975). Penelitian yang dilakukan oleh Cholilah,

I. R., Djalali, H. A. A. D., & Rini, A. P. (2018, July) yang menyatakan bahwa teknik relaksasi sesuai prosedur dapat membantu menurunkan atau meminimalisir burnout.

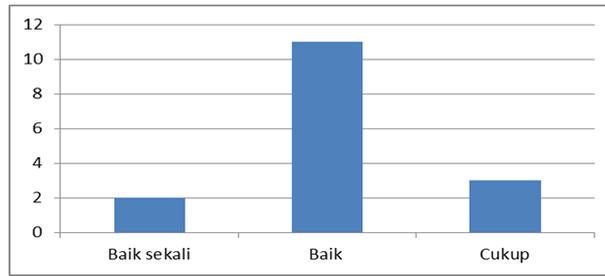
Dalam melaksanakan psikoedukasi ini memiliki keunggulan bahwa para pegawai bisa lebih mengetahui dan memahami mengenai burnout mulai dari definisi burnout, perbedaan depresi, stres dan burnout, komponen burnout, faktor penyebab burnout, ciri-ciri burnout dari perubahan fisik, emosional serta perilaku, cara mengatasi burnout dan juga teknik relaksasi pernafasan dan otot progresif. Dengan memberikan penjelasan secara tatap muka dan berinteraksi secara langsung yang diharapkan akan memberikan tambahan pengetahuan kepada pegawai dibandingkan hanya himbauan dalam bentuk poster saja tanpa penjelasan.

Seminar psikoedukasi yang dilakukan di ruangan Bagian Organisasi dan Tata Laksana dilaksanakan pada hari Jum'at tanggal 18 Agustus 2021. Dalam pelaksanaan ini memiliki kesulitan dalam menentukan waktu pelaksanaan. Pada hari Senin hingga Kamis para pegawai memiliki pekerjaan yang padat sedangkan pada hari Jumat para pegawai sedikit memiliki waktu senggang hanya saja hari Jumat tetaplah hari kerja yang mana kesempatan untuk melaksanakan seminar psikoedukasi memiliki durasi waktu yang tergolong cukup singkat serta terdapat pegawai yang tidak dapat mengikuti seminar psikoedukasi dikarenakan jadwal seminar psikoedukasi berbenturan dengan urusan pekerjaan.

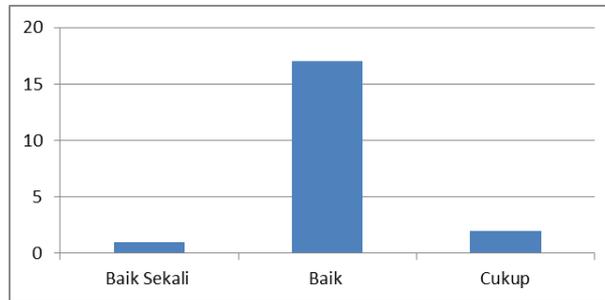


Gambar 2. Kegiatan Seminar Psikoedukasi di ruangan Bagian ORTAL Sekretariat Daerah PPU

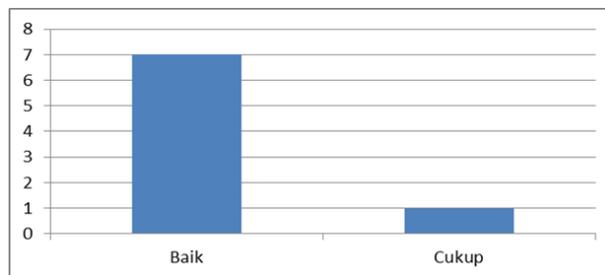
Setelah dilaksanakannya seminar psikoedukasi burnout maka para pegawai diberikan formulir evaluasi reaksi. Di dalam formulir evaluasi reaksi terdapat 3 kategori penilaian. Pada penilaian materi seminar psikoedukasi terdapat 4 pernyataan, pada kategori fasilitator terdapat 5 pernyataan sedangkan pada kategori penyelenggaraan terdapat 2 pernyataan. Adapun pilihan dalam penilaian yaitu KS (kurang sekali), K (kurang), C (cukup), B (baik), dan BS (baik sekali).



Gambar 3. Penilaian Responden Terhadap Materi Seminar Psikoedukasi Burnout



Gambar 4. Penilaian Responden Terhadap Fasilitator Seminar Psikoedukasi Burnout



Gambar 5. Penilaian Responden Terhadap Penyelenggaraan Seminar Psikoedukasi Burnout

Berdasarkan hasil evaluasi reaksi yang diberikan oleh para pegawai maka seminar psikoedukasi mengenai burnout yang menyatakan bahwa dari materi pelaksanaan, fasilitator dan penyelenggaraan dilaksanakan dalam kategori baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat di tarik kesimpulan bahwa tingkat burnout pada pegawai Bagian Organisasi dan Tata Laksana yaitu pada tingkat rendah. Maka dilakukannya psikoedukasi dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan mengenai burnout serta cara penanganannya guna menekankan agar tidak terjadinya burnout dengan memberikan penjelasan mengenai cara relaksasi. Dari kegiatan psikoedukasi ini berdasarkan hasil evaluasi reaksi menyatakan bahwa psikoedukasi ini bermanfaat untuk kehidupan sehari-hari pegawai Bagian ORTAL. Serta dari hasil evaluasi reaksi juga terdapat rekomendasi yaitu pelatihan relaksasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, R. & Blikololong, J. B. (2019). Hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada karyawan rumah sakit. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 190-199.

- C. Maslach, SE Jackson, MP Leiter (Eds.), Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.), Consulting Psychologists Press (1996)
- Cholilah, I. R., Djalali, H. A. A. D., & Rini, A. P. (2018, July). Pengaruh Pelatihan Manajemen Relaksasi Terhadap Penurunan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Daerah Kalisat Jember. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPER: COMMUNITY PSYCHOLOGY SEBUAH KONTRIBUSI PSIKOLOGI MENUJU MASYARAKAT BERD*, Vol. 1, pp. 82-107.
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2016). Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351-373.
- Fajriani, A. & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3 (1), 74-79.
- Marisa, P. A. A., & Utami, L. H. (2021). Kontribusi Stres Kerja dan Hardiness pada Burnout Pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 29-40.
- Muna, N. (2020). Strategi Guru BK dalam Mengatasi Burnout Study Siswa SMKN 1 Widasari. *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 4(1), 81-92.
- Ningsih, F. (2016). Efektivitas Teknik Relaksasi Untuk Mengurangi Kejenuhan Belajar. *E-Journal Bimbingan dan Konseling*, Vol.5.
- Rahman, U. (2007). Mengenal burnout pada guru. *Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 10(2), 216-227.
- Rosyid, H. F. (1996). Burnout: Penghambat produktivitas yang perlu dicermati. *Buletin Psikologi*, 4(1), 19-25.
- Rukmala, D., Pandang, A., & Umar, N. P. (2022). Penerapan Teknik Relaksasi untuk Mengurangi Kejenuhan Belajar (Learning Burnout) Siswa di SMA Negeri 10 Bulukumba. *Pinisi Journal Of Education*.
- Sutarjo, I. P. E., Putri, D. A. W M., & Suarni, N. K. (2014). Efektivitas Teori Behavioral Teknik Relaksasi dan Brain Gym Untuk Menurunkan Burnout Belajar Pada Siswa Kelas VIII SMP Laboratorium UNDIKSHA SINGARAJA Tahun Pelajaran 2013/2014. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 2(1).
- Sutoyo, D., Kadarsah, R. K., & Fuadi, I. (2018). Sindrom Burnout Pada Peserta Program Pendidikan Dokter Spesialis Anestesiologi Dan Terapi Intensif Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Anestesi Perioperatif*, 6(3), 153-161.
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada wanita bekerja di kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 12(3), 190-198.
- Ton, N. I. (2019). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Bunrout Syndrome Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kupang. *Chmk Health Journal*, 3(2), 1- 5.
- Wardhani, D. T. (2012). Burnout di kalangan guru pendidikan luar biasa di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Undip*, 11.