

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sindrom kelelahan (*burnout*) adalah sindrom yang muncul akibat stres interpersonal yang berkepanjangan akibat kerja. Sindrom kelelahan (*burnout*) ini dapat juga dikatakan sebagai kelelahan psikologis akibat kerja (Larasati et al., 2020). Sindrom kelelahan (*burnout*) dapat dibagi atas tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) (EE), depersonalisasi (*depersonalization*) (DP), penurunan pencapaian prestasi pribadi Reduced Personal Accomplishment (PA) (Harnany & Putra, 2021). (Maslach dan Jackson; Khamndiniyati, 2019) mengemukakan kelelahan emosional disebabkan oleh terkurasnya energi disertai dengan kelelahan fisik yang parah akibat situasi kerja (Khamndiniyati, 2019).

Penderita *burnout* sering dijumpai pada pekerjaan jasa seperti guru, perawat rumah sakit, pekerja sosial dan polisi (Setyowati et al., 2021). Guru berada pada posisi yang strategis dalam mencapai tujuan pendidikan nasional karena guru terlibat langsung dalam proses pembelajaran di kelas dan dalam keseluruhan proses Pendidikan di sekolah pembelajaran di kelas dan dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah (Lestari et al., 2020).

Pengetahuan adalah hasil kegiatan ingin tahu manusia tentang apa saja melalui cara-cara dan dengan alat-alat tertentu. Pengetahuan sangat erat hubungannya dengan pendidikan, dimana diharapkan bahwa dengan pendidikan yang tinggi maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Akan tetapi perlu ditekankan, bukan berarti seseorang yang berpendidikan rendah mutlak berpengetahuan rendah pula (Darsini et al., 2019).

Dalam mencapai tujuan pendidikan dibutuhkan komponen-komponen sekolah yang saling berkaitan dan menunjang satu sama lainnya, khususnya guru. Apabila guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik maka akan berdampak positif terhadap hasil dan tujuan belajar siswa (Psikologi et al., 2022). Tugas guru di antaranya melangsungkan pembelajaran yang efektif, mengembangkan metode pengajaran yang bervariasi dan berlandaskan pada kebutuhan dan kemampuan peserta didik guna mencapai kompetensi yang ditetapkan sekolah. Akan tetapi, ketidakmampuan guru menjalankan tugas-tugas tersebut menyebabkan guru mengalami *burnout* (Yovani et al., 2021).

Seiring berjalannya waktu, pemerintah akan terus melakukan tindakan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Perubahan sistem pembelajaran dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, khususnya di kalangan guru sebagai penyelenggara layanan pendidikan. Kondisi kerja yang buruk dapat

berdampak pada karyawan yang mengalami kelelahan (*burnout*) dan pada akhirnya menurunkan produktivitas karyawan (Retnaningrum, 2019).

Terdapat beberapa publikasi yang menunjukkan tingkatan burnout pada pekerja di Eropa. Menurut Harnida (2015) sebesar 32% burnout dialami oleh pekerja di bidang pendidikan (guru). Presentase diatas menunjukkan bahwa guru termasuk urutan tertinggi sebagai profesi yang paling banyak mengalami burnout. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Regus Asia pada 2012, pekerja yang ada di Indonesia mengalami peningkatan stress dari tahun sebelumnya sebanyak 64%, diantaranya sebanyak 73% mengatakan bahwa penyebab utama dari stress tersebut karena pekerjaan (Varina Citra Palupi & Lena Nessyana Pandjaitan, 2022).

Gejala-gejala *burnout* yang dapat dialami guru seperti kelelahan emosional sehingga mudah tersinggung, mudah marah, dan terkadang menjadi selisih paham dengan teman kerja, tidak bersemangat bekerja serta merasa mengalami bentrok batin, putus asa dalam mengerjakan tugas pokok mengajar. 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 (Alamsyah & Mulyani, 2020). Gejala-gejala burnout tersebut sudah mulai muncul pada guru

di Indonesia. Seperti hasil survey world development report 2004 (Usman dkk, 2004) yang menunjukkan tingkat kemangkiran guru di Indonesia sebesar 19%. Hasil ini tergolong tinggi dibandingkan dengan beberapa negara berkembang di Asia (Purwati & Mahfud, 2019).

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) merangkum faktor-faktor risiko burnout pada guru adalah tekanan kerja, perilaku siswa yang bermasalah, tekanan akan peran, kurang dukungan dari teman dan supervisor, aturan dan jenis sekolah, lokasi sekolah, pertimbangan finansial, dan faktor pribadi seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, lama bekerja, dan self-efficacy (Fahmi et al., 2019).

Berdasarkan studi awal yang dilakukan di SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Samarinda melalui metode wawancara kepada kepala sekolah serta perwakilan guru dan staff TU didapat hasil bahwasannya baik guru maupun staff rata-rata mengalami kelelahan kerja hingga mengalami *burnout syndrome*. Ciri atau gejala yang dialami oleh guru dan staff yang terkena *burnout* biasanya berupa kehilangan tenaga dan motivasi kerja. Hal ini jika terjadi terus menerus akan menimbulkan dampak yang sangat parah baik fisik maupun mental, yang dapat mengakibatkan seorang guru dan staff mengalami stres kronis hingga depresi sehingga memicu seorang guru dan staff tidak turun kerja atau mangkir kerja.

Berdasarkan analisis situasi dan wawancara pada sebagian guru dan staff di SMP, SMA, SMK Muhammadiyah 2 dan SMP Muhammadiyah 3 Samarinda didapat hasil bahwasannya di sekolah ini memiliki siswa yang sangat sedikit, sehingga guru maupun staff yang ada diberdayakan agar tidak menambah tenaga pendidik baru, dengan demikian guru maupun staff diberikan jabatan lebih dari satu dan mengajar di kedua sekolah tersebut. Sedangkan pada SMP dan SMA lain memiliki guru dan staff dengan jumlah yang banyak sehingga guru dan staff tidak merangkap jabatan lebih dari dua dan terfokus pada satu jabatan saja.

Perbandingan antara sekolah negeri dan swasta yaitu sekolah swasta dibiayai oleh yayasan berbeda dengan sekolah negeri yang dibiayai oleh pemerintah, jumlah siswa serta guru di sekolah negeri lebih banyak dibanding swasta sehingga guru dan staff tidak banyak yang memiliki double job, kemudian kurikulum di sekolah swasta tidak hanya akademik saja melainkan menambah kurikulum sesuai dengan latar belakang sekolah sehingga tugas karyawan di sekolah swasta lebih banyak dibanding sekolah negeri. Selain itu, sekolah swasta ini juga belum pernah dilakukan penelitian terkait stres atau kelelahan kerja pada guru maupun staff, dengan harapan dengan adanya penelitian ini mampu memberikan solusi atau pencegahan sesuai penyebab kejadian *burnout* di Sekolah Swasta Samarinda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan pengetahuan terhadap *burnout syndrome* pada karyawan di sekolah swasta samarinda ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Pengetahuan Terhadap *Burnout Syndrome* Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengetahuan karyawan di sekolah swasta samarinda mengenai *burnout syndrome*.
- b. Untuk mengetahui kejadian *burnout syndrome* pada karyawan di sekolah swasta samarinda.
- c. Untuk menganalisis hubungan pengetahuan dengan *burnout syndrome* pada karyawan di sekolah swasta samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini menjadi referensi yang bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya dan juga sebagai bahan masukan dalam proses belajar mahasiswa tentang penelitian.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

1. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.
2. Sebagai evaluasi dan penyelenggaraan program studi S1 Kesehatan Masyarakat.
3. Sebagai indikator keberhasilan dari proses belajar mengajar selama kuliah.

b. Bagi Sekolah Swasta Samarinda

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk seluruh karyawan di kota Samarinda khususnya di sekolah swasta samarinda agar lebih memperhatikan pola kerja untuk menghindari *burnout syndrome*.

c. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan peneliti sebagai sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti pendidikan S1 Kesehatan Masyarakat.

1.5 Kerangka Teori

Berdasarkan kerangka teori diatas, dikaitkan dengan permasalahan penelitian maka dapat dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Kerangka Konsep Penelitian Hubungan Pengetahuan dengan Kejadian *Burnout Syndrome* pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan bagian penting dari penelitian, yang perlu dirancang sejak awal penelitian. Karena hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang diteliti, yang diharapkan dapat memandu jalan penelitian (Yam & Taufik, 2021).

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Hipotesis Nol (H_0) : Tidak adanya hubungan antara pengetahuan dengan kejadian *burnout syndrome* pada karyawan di sekolah swasta samarinda.

Hipotesis Alternatif (H_a) : Adanya hubungan antara pengetahuan dengan kejadian *burnout syndrome* pada karyawan di sekolah swasta samarinda.