

# BAB V

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### A. KESIMPULAN

1. Keseluruhan proses penelitian menunjukkan hanya sebagian kecil guru SD di kota Bandung yang sangat merasakan burnout dan sebagian besarnya kurang merasakan dan tidak merasakan.
2. Aspek burnout yang dirasakan oleh guru SD di kota Bandung adalah *emotional exhaustion*, *depersonalitation*, *low personal accomplishment*, dan aspek *physical exhaustion*. Indikator *emotional exhaustion* yang dirasakan guru adalah merasa bersalah dan meyalahkan, merasa gagal dan merasa dikejar-kejar waktu. Indikator *depersonalitation* yang dirasakan guru adalah menunda kontak dengan murid dan berangkat kerja, dan tidak mampu memusatkan perhatian kepada murid. Indikator *low personal accomplishment* yang dirasakan guru adalah merasa kehilangan semangat untuk mengembangkan diri, kehilangan kreativitas, kehilangan semangat, dan merasa tidak mampu. Indikator *physical exhaustion* adalah merasa letih dan lelah setelah bekerja.
3. Burnout mempunyai hubungan korelatif yang signifikan dengan konflik peran, dan motif berprestasi rendah. Motif berprestasi rendah mempunyai hubungan korelatif yang signifikan dengan konflik peran, lokus kendali eksternal, dan self esteem rendah. Self esteem rendah mempunyai hubungan korelatif yang signifikan dengan iklim kelas negatif, lokus kendali eksternal dan motif berprestasi rendah. Lokus kendali eksternal mempunyai hubungan korelatif yang signifikan dengan iklim kelas negatif,

self esteem rendah motif berprestasi rendah. Gaji mempunyai hubungan korelatif yang signifikan dengan iklim kelas negatif, dan iklim kelas negatif memiliki hubungan korelatif yang signifikan dengan gaji rendah, self esteem rendah, lokus kendali eksternal dan konflik peran mempunyai hubungan korelatif yang signifikan dengan motif berprestasi rendah.

4. Tidak ada perbedaan burnout guru menurut jenis kelamin, usia, masa kerja, golongan, kelas yang diajar, wilayah kerja.
5. Konflik peran merupakan faktor penyebab langsung dan signifikan bagi motif berprestasi rendah dan burnout, tetapi bukan penyebab langsung dan signifikan bagi self esteem rendah dan lokus kontrol eksternal. Iklim kelas negatif merupakan faktor penyebab langsung dan signifikan bagi self esteem rendah dan lokus kontrol eksternal, tetapi bukan penyebab langsung dan signifikan bagi motif berprestasi rendah dan burnout. Self esteem rendah merupakan penyebab langsung dan signifikan bagi lokus kendali eksternal tetapi bukan penyebab langsung dan signifikan bagi burnout. Lokus kendali eksternal merupakan penyebab langsung dan signifikan bagi motif berprestasi rendah tetapi bukan penyebab langsung dan signifikan bagi burnout. Motif berprestasi rendah merupakan penyebab langsung dan signifikan bagi burnout.
6. Guru yang sangat merasakan burnout merasakan kesal dan marah kepada murid yang sulit memahami pelajaran meskipun sudah dijelaskan berulang kali, ada semacam perasaan minder, merasa tidak memiliki kelebihan dibandingkan guru lain, enggan mengembangkan kreativitas dalam proses pembelajaran, dikejar-kejar waktu, merasa tidak perlu lagi melanjutkan pendidikan, kadang merasa terpaksa berangkat kerja, dan muncul

keinginan untuk pensiun, serta malas memeriksa pekerjaan murid. Untuk mengatasi burnout, guru berharap ada penataran minimal satu kali dalam satu tahun dengan durasi tiga hari yang berisikan tentang memahami perilaku murid, menangani anak yang agresif dan stress, pembelajaran yang inovatif, bagaimana mengatasi perasaan minder, tidak percaya diri, merasa tidak mampu, enggan mencoba sesuatu yang baru, kepemimpinan, dinamika kelompok, dan menangani anak yang nakal dan lambat belajar.

7. Guru yang merasakan burnout merasa capek, malas, dikejar-kejar waktu, merasa kurang dihargai, malas mencoba sesuatu yang baru untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran, dan kadang-kadang ingin pensiun. Untuk mengatasi burnout, guru berharap ada pelatihan minimal satu kali dalam satu tahun dengan durasi dua hari yang berisikan tentang peningkatan kemampuan guru berbasis mata pelajaran, psikologi murid, pengajaran remedial, mengenal stress murid, dan menangani murid yang nakal.

## **B. REKOMENDASI**

### ***A. Untuk Guru***

1. Karena faktor internal guru (motif berprestasi rendah) dan eksternal (konflik peran) merupakan penyebab langsung bagi burnout, maka guru harus berpikir lebih arif bahwa kenaikan gaji tidak serta merta akan dapat menghindarkan guru dari masalah burnout karena burnout tidak semata-mata disebabkan oleh faktor desain organisasi namun juga internal guru.

2. Terkait dengan masalah burnout, guru harus bersikap realistis dan memiliki fleksibilitas tujuan profesional. Jangan berharap terhadap tujuan yang tidak mungkin dicapai yang hanya akan melahirkan perasaan gagal, frustrasi, dan rasa bersalah dan biasakanlah berbagi harapan dengan orang lain.
3. Buatlah prioritas, karena setiap hari banyak pekerjaan yang harus diselesaikan maka akan sangat membantu jika melakukan prioritas dan ketika berhasil menuntaskan suatu pekerjaan akan melahirkan perasaan sukses serta mungkin dapat mengetahui pekerjaan yang memiliki prioritas rendah yang tidak harus dilakukan semuanya.
4. Tinggalkan pekerjaan di sekolah, salah satu masalah pokok guru adalah membawa pekerjaan ke rumah yang dapat mengintervensi kehidupan pribadi dan keluarga. Konsekuensinya adalah guru akan lebih lama di sekolah, alternatif yang dapat dipilih adalah berusaha datang lebih pagi untuk memeriksa pekerjaan siswa dan menata kelas. Berupaya untuk dapat datang lebih pagi memungkinkan guru menikmati sisa waktu di akhir pekan tanpa diganggu oleh masalah pekerjaan dan dapat melakukan aktivitas yang bernilai terapeutik.
5. Menentukan kecepatan diri, manajemen waktu merupakan kunci dalam mengatasi burnout. Pendekatan yang dapat dilakukan adalah menghindari membung-buang waktu dan menanggukkan pekerjaan. Termasuk ke dalam upaya ini adalah mengatur waktu secara realistis, menentukan prioritas kegiatan yang mesti dilakukan di awal waktu, hindarkan melakukan segala

- sesuatu dalam waktu bersamaan, hindari pikiran dapat menguasai semua aspek profesi dan memenuhi semua kebutuhan murid.
6. Menggunakan sumberdaya manusia yang tersedia secara maksimal sehingga dapat berbagi tanggung jawab. Melatih murid atau orangtua sebagai mitra kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran tanpa memberikan beban pekerjaan baru.
  7. Mengorganisasikan kelas, mengorganisasikan kelas dapat menghemat waktu dan meningkatkan produktivitas. Salah satu bentuknya adalah mengorganisasikan bahan ajar sehingga mudah diakses.
  8. Mengubah lingkungan, perubahan peran dari guru sekolah menengah atas ke sekolah menengah pertama dapat memberikan kepuasan baru karena memperoleh perspektif baru, sahabat baru, siswa yang berbeda, dan supervisor baru.
  9. Menjaga motivasi, mencari pengalaman baru merupakan salah satu upaya untuk mempertahankan minat profesi dan mencegah kemandegan. Upaya yang dapat dilakukan guru adalah mencoba metode pembelajaran baru, mengimplementasikan program alternatif atau mengembangkan bahan ajar baru.
  10. Mempertimbangkan pilihan karir, terdapat banyak alternatif bidang karir yang dapat dipilih oleh guru atau administrator untuk memperkaya pengalaman dan menstimulasi minat. Pilihan tersebut diantaranya adalah menjadi koordinator tes penempatan, petugas diagnostik keliling, konsultan

kelompok kerja, koordinator in-service bahkan menjadi pekerja paruh waktu. Kesemuanya ini dapat memperkaya khasanah pengalaman guru.

11. Mencari pengalaman belajar pribadi, profesionalisme dan pertumbuhan diri menuntut semangat untuk terus belajar. Bentuknya kegiatan tersebut berupa mencari kursus tambahan, mencari program studi yang menarik dan dapat menstimulasi dalam rangka memenuhi prasyarat kerja, mengikuti program pengembangan keterampilan baru dan perluasan pengetahuan serta mengikuti program untuk pengembangan minat.
11. Memperoleh "moment of glory", sekolah sering menjadi tempat yang tidak positif. Siswa, supervisor, orangtua, dan kolega jarang memberikan umpan balik atas kesuksesan yang dicapai oleh guru. Oleh karena itu, ketika ada orang lain yang menyampaikan pujian kepada guru mereka harus menerimanya.
12. Mencari "silver lining", artinya membantu guru mencari hikmah dibalik kondisi yang tidak menguntungkan. Guru yang secara rutin berinteraksi dengan murid rentan terhadap frustrasi. Alternatif yang dapat ditempuh guru adalah mencoba mencari beberapa "glimmer" dari situasi tersebut atau pergi ke kelas lain menjumpai guru yang berhasil mengatasi persoalan frustrasi.
13. Terlibat langsung dalam organisasi profesi, in-service training, komite kurikulum sehingga dapat memperoleh pengalaman mengelola dan mengatasi masalah.
14. Melakukan introspeksi terhadap motivasi menjadi guru dengan berfokus pada pribadi, profesional, dan alasan filosofis.

### ***B. Untuk Departemen Pendidikan Nasional***

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan motif berprestasi rendah berkorelasi dengan burnout. Oleh karena itu, hindarkanlah guru dari tuntutan beban kerja yang berlebihan, kemukakan hak dan kewajiban guru secara transparan dan hindari guru merasa dilematis dalam menegakkan tata tertib. Depdiknas harus merumuskan formulasi yang tepat sehingga tercipta iklim kerja kompetitif, penghargaan yang layak, jenjang karir yang jelas, peluang untuk mengembangkan diri terbuka sehingga dapat memacu motif berprestasi guru.
2. Selama ini guru telah memiliki modal dasar kuat yaitu komitmen tinggi terhadap pekerjaan, namun persoalan sekarang bagaimana departemen lebih memberdayakan guru agar tidak terjebak dalam lingkaran rutinitas kerja yang miskin kreativitas dan produktivitas. Proses pembinaan guru tidak hanya berorientasi terhadap peningkatan keterampilan akademis tetapi juga menyentuh dunia personal mereka.
3. Guru diusahakan agar lebih dilibatkan dalam pengambilan keputusan pendidikan minimal pada level sekolah. Hal ini bertujuan untuk menghilangkan kesan bahwa guru merupakan "tools" pendidikan sekaligus "buruh" yang otomatis dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan jika sudah ada instrumen hukumnya meskipun perasaan memiliki mereka terhadap kebijakan itu rendah.
4. Melakukan revitalisasi fungsi pusat kegiatan guru yang tidak lagi terbatas pada aktivitas "temu kangen" dan media untuk membahas kesulitan proses

pembelajaran namun dapat dijadikan wahana belajar untuk meningkatkan keterampilan hidup agar lebih responsif terhadap dinamika lingkungan pendidikan. Yang terjadi selama ini forum tersebut terlalu menitik berat pada pembekalan keterampilan pemecahan masalah mata pelajaran yang jelas-jelas dampaknya untuk murid, namun di sisi lain guru sendiri juga memiliki masalah sendiri yang tidak dapat diabaikan begitu saja.

Seiring dengan berkembangnya semangat otonomi daerah, maka Dinas Pendidikan Propinsi dapat mengimplementasikan program pelatihan yang telah peneliti kembangkan. Langkah-langkah (plan of action) yang ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Sosialisasi tentang fenomena burnout kepada pejabat terkait dan guru;
2. Pembentukan tim khusus penanganan masalah burnout yang melibatkan birokrasi, pakar pendidikan, psikologi, bimbingan, dan kalangan praktisi;
3. Melakukan survai untuk mendapatkan gambaran empirik tentang intensitas, indikator, dan faktor penyebab burnout;
4. Penyusunan program pelatihan yang berisi tentang instruktur, durasi, pendekatan, dan isi program. Sebagai pedoman pengembangan program pelatihan dapat mempertimbangan temuan peneliti;
5. Pelaksanaan pelatihan; pelatihan dapat dilakukan di dinas pendidikan kabupaten yang melibatkan guru-guru yang merasakan dan sangat merasakan burnout;
6. Evaluasi program pelatihan; evaluasi dilakukan terhadap proses pelatihan dan efektivitasnya mengurangi burnout guru.



### *C. Untuk LPTK*

1. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang berinteraksi langsung dengan praksis pendidikan memiliki tanggung jawab formal dan moral untuk merespon masalah burnout. Artinya adalah LPTK tidak lagi semata-mata berkonsentrasi terhadap pembekalan kompetensi mengajar dan penguasaan dasar-dasar keilmuan untuk mahasiswa sebagai calon guru, namun lebih dari itu perlunya penyiapan kondisi pribadi-sosial secara keseluruhan agar siap terhadap segala kemungkinan terburuk yang dapat terjadi ketika sudah terjun ke lapangan.
2. Pengalaman selama pendidikan pre-service tidak selamanya dapat dijadikan andalan untuk merespon semua dinamika praksis pendidikan beserta implikasi psikologisnya terhadap guru. Oleh karena itu, LPTK harus lebih proaktif melakukan penelitian tentang realitas objektif dunia guru dan pada akhirnya dapat memberikan in-service training secara periodik kepada guru.
3. Khusus untuk jurusan psikologi pendidikan dan bimbingan, adanya fenomena burnout guru merupakan peluang bagi bimbingan untuk memasuki target layanan baru dan ini jelas seiring paradigma aktual bimbingan yang bersifat "outreach". Implikasi berikutnya adalah bagaimana bimbingan mampu melakukan "diagnosis" yang memadai menyangkut fenomena burnout sebelum menyusun program intervensi.

#### ***D. Untuk Peneliti Selanjutnya***

1. Perlunya dilakukan penelitian pada skala yang lebih besar agar dapat menghasilkan konstruk empiris yang memadai sebagai dasar untuk menyusun konsep burnout dalam konteks keindonesiaan.
2. Untuk mengukur variabel pribadi dan organisasi sebagai penyebab burnout perlu dikembangkan instrumen penelitian yang komprehensif dan terpisah satu sama lainnya.
3. Sebagai perbandingan dapat dilakukan penelitian komparatif antara burnout guru dengan administrator dan berdasarkan jenjang sekolah.

