

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan ihtiar membantu individu mengembangkan potensinya agar mencapai perwujudan diri. Perwujudan diri itu akan tampak dari pemilikan kesadaran individu terhadap diri dan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun metafisik. Keadaan diri yang yang berdimensi horisontal dan vertikal, individu akan memiliki ketahanan hidup sebagai kondisi untuk mencapai perkembangan optimal.

Pendidikan merupakan dasar bagi kemajuan dan kelangsungan hidup individu. Melalui pendidikan, individu memperoleh informasi dan pengetahuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan diri berdasarkan kemampuan dan kesempatan yang ada. Tujuan pendidikan yaitu untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Dengan kata lain pendidikan memiliki peran sentral dalam pengembangan sumber daya manusia.

Pendukung utama bagi tercapainya sasaran pembangunan manusia Indonesia yang bermutu adalah pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu tidak cukup dilakukan melalui transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi harus didukung oleh peningkatan profesionalisasi dan sistem manajemen tenaga kependidikan serta pengembangan kemampuan peserta didik untuk menolong diri sendiri dalam memilih dan mengambil keputusan demi pencapaian cita-citanya (Juntika, 2003:4).

Guru merupakan salah satu kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti kegiatan pendidikan di sekolah adalah belajar mengajar yang memerlukan peran guru didalamnya. Permasalahan dalam pembangunan pendidikan di Indonesia salah satunya menyangkut kompetensi profesional, yang ditandai oleh keterampilan mengajar dan memanfaatkan waktu belajar dengan sebaik-baiknya. Mutu guru yang rendah akan menghasilkan mutu pendidikan yang rendah pula. Akibat nyata dari keadaan ini adalah guru kurang mampu mengelola waktu dan sedikit waktu dicurahkan untuk bekerja (*time on task*) dalam arti yang sesungguhnya. Hasil penelitian Aria Djalil (Mariyana,2006), mengemukakan bahwa "*academic learning time*" guru-guru pada umumnya hanya sebesar 36% dari jumlah waktu yang dialokasikannya. Selebihnya untuk tugas-tugas administratif, upacara atau kegiatan lain. Jadi persoalannya, bukan hanya hilangnya hari belajar efektif akibat berbagai macam kegiatan dan liburan resmi, melainkan juga waktu yang nyata-nyata telah tersedia dalam jadwal pelajaran.

Sidi (Mariyana,2006) mengemukakan bahwa berdasarkan hasil studi di negara-negara berkembang, guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa (36%), manajemen (23%), waktu belajar (22%), dan sarana fisik (19%). Slogan pahlawan tanpa tanda jasa senantiasa melekat pada profesi guru. Hal ini didasarkan pada pengabdian yang begitu tinggi dan tulus dalam dunia pendidikan. Tidak hanya itu, kearifan, kedisiplinan, kejujuran, ketulusan, kesopanan dan sebagai sosok panutan menjadikan profesi guru berbeda dengan yang lain. Hal ini membuat citra guru dimata masyarakat selalu berada ditempat yang lebih baik dan mulia.

Dewasa ini citra guru semakin hangat diperbincangkan oleh masyarakat. Seiring dengan permasalahan yang dihadapi oleh guru, meningkat pula harapan masyarakat terhadap guru. Peningkatan kemampuan guru selalu berkejaran dengan harapan masyarakat yang semakin hari semakin besar. Kalau dahulu guru merupakan satu-satunya sumber utama pengetahuan bagi peserta didiknya, maka sekarang sumber-sumber belajar yang dimanfaatkan oleh peserta didik semakin beragam. Dalam kondisi demikian guru dipacu untuk terus meningkatkan mutu dan kompetensi profesionalnya. Guru tidak hanya dituntut untuk mampu menyampaikan materi pelajaran, melainkan menjadi pembina moral dan teladan bagi peserta didiknya.

Masyarakat sering mengeluh dan menuding guru tidak mampu mengajar manakala putra-putrinya memperoleh nilai rendah, rankingnya merosot, atau hasil nilai Ujian Nasional tidak mencapai nilai standar nasional. Akhirnya sebagian orang tua mengikutsertakan putra-putrinya untuk kursus, privat atau bimbingan belajar. Pihak dunia kerja ikut memprotes guru karena kualitas lulusan yang diterimanya tidak sesuai dengan keinginan dunia kerja. Belum lagi mengenai kenakalan dan dekadensi moral para pelajar yang belakangan semakin marak, hal ini sering dipersepsikan bahwa guru gagal dalam mendidik anak bangsa.

Hasil penelitian *Institute for Research and Development* YBI Banjarmasin tahun 2006 menemukan bahwa, sekitar 2,6 juta guru di Indonesia tidak layak mengajar. Kualifikasi dan kompetensinya tidak mencukupi untuk mengajar di sekolah. Menurut Fasli Djalal (Suryadi,2006), saat ini yang tidak layak mengajar atau menjadi guru sekitar 912.505. Terdiri atas 605.217 guru SD, 167.643 guru SMP, 75.684 guru SMA, dan 63.961 guru SMK. Diperkuat dengan adanya hasil

penelitian Bank Dunia (Supriadi, 1998:185), mengungkapkan bahwa terdapat 277 ribu guru SLTP dan sekitar 150 ribu (54%) diantaranya belum berkualifikasi pendidikan D-III. Jumlah yang telah mengikuti program D-III hingga tahun 1995 sekitar 32 ribu, artinya masih ada 118 ribu guru SLTP yang belum tersentuh sama sekali oleh program D-III. Jika setiap tahun peserta program D-III bertambah 20 ribu, maka diperlukan waktu 6 tahun untuk menuntaskan program tersebut. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi professional guru merupakan kebutuhan yang sangat urgen (penting) dalam mendorong terwujudnya mutu pendidikan.

Perhatian terhadap tenaga guru dari pemerintah dapat dilihat antara lain dengan adanya kesempatan kenaikan pangkat otomatis, tunjangan fungsional dan peluang bagi guru untuk naik pangkat sampai golongan IV/e, sebagaimana yang dinyatakan dalam SK Menpan Nomor: 26 tahun 1989. Besarnya perhatian pemerintah terhadap guru, sebenarnya didasarkan pada suatu anggapan bahwa ditangan gurulah mutu pendidikan dapat diupayakan ke arah yang lebih baik. Hal ini karena guru merupakan ujung tombak dalam pembinaan siswa pada proses pembelajaran. Hartono berpendapat (1990:13) bahwa apapun yang diperbaharui, pada gilirannya faktor pendidik (guru) yang banyak menentukan, karena upaya pembinaan secara baik dan benar harus selalu dikembangkan.

Strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dipahami dari hakekat guru selama ini yang dijadikan sebagai asumsi pragmatik pendidikan guru, yaitu asumsi-asumsi yang dijadikan sebagai pedoman dalam mengembangkan program pendidikan guru. Menurut Ali Imron (Mariyana,2006), sebagai agen pembaharu peran guru sebagai berikut.

1. Sebagai fasilitator yang memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi subjek didik untuk belajar;
2. Bertanggung jawab atas terciptanya hasil belajar subjek didik;
3. Dituntut sebagai contoh subjek didik;
4. Bertanggung jawab secara profesional meningkatkan kemampuannya;
5. Menjunjung tinggi kode etik profesionalnya.

Sebagai komponen yang bertugas mengajar dan mendidik, guru akan melaksanakan berbagai kegiatan demi terciptanya tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan. Untuk mencapai tujuan tersebut Olivia (Mariyana,2006) menegaskan bahwa "guru harus memainkan fungsinya sebagai pembimbing, pembaharu, model atau contoh, penyelidik, konselor, pencipta, yang mengetahui sesuatu, pembangkit pandangan, pembawa cerita, dan seorang aktor".

Adanya tuntutan yang harus dimiliki oleh guru seringkali diikuti oleh masalah-masalah umum yang dihadapi oleh guru yaitu besarnya tuntutan dan tanggung jawab dari pihak sekolah, terbatasnya fasilitas yang mendukung, serta kurang dukungan dari pihak sekolah, hal itu dapat menimbulkan stres kerja atau gangguan psikologis yang dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru yang profesional.

Koeske, dkk., (1993) menyebutkan bahwa setiap pekerjaan tentunya dapat menyebabkan stres dan memiliki hambatan masing-masing (Ilfiandra,2002). Cooper (Ilfiandra,2002) menyatakan bahwa profesi pelayanan sosial seperti hakim, perawat, polisi, pekerja sosial, dokter, guru, psikolog, kepala sekolah dan guru merupakan profesi yang rentan stres. Penelitian Cooper terhadap tingkat stres pekerjaan menemukan bahwa guru merupakan salah satu profesi yang termasuk kategori "Verry Stressfull Job" (Ilfiandra,2002).

Stres yang dialami oleh seseorang yang bekerja di bidang pelayanan sosial disebut *burnout*. Schutte, dkk menjelaskan bahwa *burnout* biasanya menimpa orang-orang yang dalam pekerjaannya melibatkan interaksi yang intensif dan sering melibatkan banyak orang (Windiyaningrum,2006). Penelitian Louden (Quirene, 2006:4) pada guru-guru di West Australia mencatat bahwa 10-20% dari 2138 responden mengalami kecemasan secara psikologis, sedangkan 9% lainnya mengalami kecemasan psikologis yang lebih berat. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Kyriachu (Ilfiandra,2002) yang menunjukkan bahwa profesi guru merupakan profesi yang paling tinggi tingkat stresnya dibandingkan dengan profesi lain dalam kelompok profesi sejenisnya. Salah satu gejala dari adanya kondisi stres dan besarnya tingkat stres yang dialami oleh seseorang adalah sindrom *burnout*.

Sindrom *burnout* bukan suatu yang muncul tiba-tiba tetapi merupakan hasil dari tekanan emosional yang konstan dan terus menerus. Fenomena *burnout* dapat melanda guru mengingat pekerjaannya melibatkan hubungan emosional (*guru*) dengan penerimanya (*siswa*). Disekolah, guru sering dihadapkan pada siswa yang bermasalah, seperti murid bolos, tidak memakai atribut seragam, terlambat masuk, tidak mengerjakan Pekerjaan Rumah (PR) dan guru dituntut untuk membantu, memperhatikan serta peka terhadap masalah-masalah tersebut. Bekerja dalam jangka waktu cukup lama, pekerjaan yang rutin dan monoton serta banyaknya tanggung jawab yang harus dipikul berpotensi menimbulkan *burnout*.

Menurut Maslach dan Jackson (Farber,1991), *burnout* adalah kelelahan fisik, emosi dan mental karena berada pada situasi yang menuntut secara emosional dalam jangka waktu yang lama, dan ditandai dengan adanya kelelahan

emosional, depersonalisasi, serta menurunnya prestasi diri. De Meirleir (Ilfiandra,2002) melakukan penelitian pada profesi *People Helping* termasuk guru. Dari 261 guru yang menjadi responden, terdapat 33% guru yang mengalami *burnout* dengan rincian, sindrom *emotional axhaustion* 15.6%; sindrom *personal accomplishment* 34.9%, dan 5.4% sindrom *depersonalisasi*.

Pines & Aronson menyebutkan bahwa indikasi dari seseorang yang mengalami *burnout* antara lain adalah kelelahan fisik; menunjukkan perasaan tidak berdaya dan putus harapan; serta cenderung bersikap negatif terhadap diri sendiri, orang lain, pekerjaan dan kehidupan (Savitri,1998). Sementara itu, menurut Farber & Heifetz karakteristik seorang guru yang mengalami kejenuhan profesi adalah kehilangan kepedulian terhadap siswa, cenderung memperlakukan siswa secara tidak manusiawi, bersikap sinis dan sering menyalahkan siswa jika mereka bersalah, dan mengalami simptom frustrasi serta psikosomatis (Savitri,1998).

Hal ini diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mulyo, bahwa gejala *burnout* yang muncul pada guru yaitu, timbul rasa kecewa, pesimis, terlibat dalam suatu konflik atau masalah, tidak adanya semangat, mengisolasi diri dan menolak untuk bekerja (Mariyana,2006). Hal ini sejalan dengan pendapat pendapat Greenberg bahwa gejala *burnout* ditunjukkan dengan penarikan diri secara sosial dengan menjauhkan diri dari rekan kerja, teman, serta keluarga (Ilfiandra,2002). Selain itu, kinerja yang ditampilkan berubah seiring meningkatnya *absenteeism*, *tardiness*, penggunaan alasan dengan ketidakhadiran sakit, dan menurunnya produktivitas. Selain perubahan kinerja, juga terjadi

perubahan secara internal berupa kelelahan emosi, depresi, frustrasi dan *trapped feeling* atau perasaan terperangkap.

Kurang semangat yang dialami guru berbentuk kurangnya gairah kerja sehari-hari. Guru merasa bosan atau jenuh karena tugas yang dilakukan dirasa kurang bervariasi atau monoton. Selain itu, kurang bersemangat berhubungan dengan pengalaman yang tidak menyenangkan yang pernah dialaminya, seperti merasa kurang tertantang dalam menghadapi pekerjaannya, kurang beragam dan kurang bermakna, tidak mendapatkan dukungan atau merasa dibatasi pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan munculnya *burnout*. Maslach (1997) membagi penyebab *burnout* menjadi dua yaitu: faktor lingkungan kerja dan faktor *personal*. Faktor personal sebagai penyebab *burnout* terdiri dari faktor demografis dan kepribadian atau *personality*. Caputo dan Farber (Sutjipto, 2001) juga menjelaskan secara umum bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan faktor penyebab *burnout*.

Maslach (1993) berpendapat bahwa penyebab *burnout* jika dilihat dari faktor lingkungan kerja meliputi pekerjaan yang berlebihan (*work overload*), kebijakan organisasi, kurangnya dukungan sosial, kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, *positive feedback* yang tidak adekuat, kurangnya kontrol, dan stres yang bersumber dari lingkungan kerja. Sedangkan jika dilihat dari faktor demografi meliputi gender, usia, status perkawinan, masa kerja dan latar belakang pendidikan. Dilihat dari faktor *personal* khususnya faktor kepribadian meliputi konsep diri yang rendah,

idealisme tinggi, *perfeksionis*, komitmen berlebihan, kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi, dan *locus of control external*.

Burnout merupakan inti dari gangguan psikologis dari akibat stres kerja yang dapat dialami para pekerja sosial khususnya guru yang dapat mempengaruhi kualitas kerja, kualitas sikap dan perilaku individu baik menyangkut diri sendiri maupun hubungannya dengan orang lain. Jika permasalahan *burnout* ini tidak diperhatikan sejak dini maka akan berkembang menjadi sindrom yang ekstrim secara fisik maupun psikologis. Oleh karena itu, guru harus memiliki pengetahuan dan memahami esensi *burnout* beserta dampaknya merupakan langkah awal untuk mengatasi *burnout*.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Tenaga pendidik merupakan anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar dan atau melatih peserta didik. Guru memegang peran strategis dalam membentuk watak anak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan penguatan nilai virtual dan transendental. Dari dimensi tersebut peran guru sulit tergantikan oleh orang lain. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan guru tetap dominan sekalipun aplikasi teknologi telah menambah dunia pendidikan. Hal ini disebabkan karena ada dimensi proses pendidikan yang diperankan oleh guru yang tidak dapat digantikan oleh teknologi.

Jamalludin Katao (Ilfiandra, 2002:172) mengemukakan bahwa guru diperlukan sebagai manusia terhormat dalam masyarakat dan di manapun ia berada selalu memperoleh prioritas sosial dan ditempatkan sejajar dengan tokoh-tokoh masyarakat lainnya. Guru merupakan sosok ideal, karena ia adalah seorang

yang berpendidikan khusus, berwibawa, memiliki semangat pengabdian, berpengetahuan luas jika dibandingkan dengan anggota masyarakat pada umumnya, dan mampu menjadi contoh sehingga ia layak untuk digugu dan ditiru.

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang harus menyesuaikan dirinya dengan kondisi yang tidak menyenangkan karena adanya tekanan dan tuntutan dari lingkungan yang berpengaruh terhadap kondisi fisik maupun psikis. Stres diawali dengan adanya tanda-tanda atau reaksi terhadap stimulus atau kondisi yang menjadi sumber stres, kemudian individu akan mengadakan perlawanan atau usaha untuk memperkecil tekanan atau tuntutan tersebut sehingga mengurangi adanya stres. Gejala-gejala stres tersebut akan timbul dalam waktu yang cukup lama dalam usaha individu untuk menyesuaikan diri terhadap stres disebut *coping with stres*. Salah satu gejala kondisi stres yang dialami oleh seseorang adalah sindrom *burnout*.

Sindrom *burnout* bukan kondisi yang muncul tiba-tiba tetapi merupakan hasil dari tekanan emosional yang konstan dan terus menerus secara akumulatif akibat keterlibatan pemberi dan penerima pelayanan dalam jangka panjang. *Burnout* merupakan stres yang dialami oleh seseorang dibidang *human service* dan merupakan pengalaman yang bersifat psikologis karena melibatkan perasaan, sikap, motif, harapan, dan dipersepsi individu sebagai pengalaman negatif yang mengacu pada situasi yang menimbulkan distress, ketidaknyamanan, atau disfungsi.

Pernyataan dari Cary L. Cooper (1988) bahwa profesi pelayanan sosial (*social service*) merupakan profesi yang *stressfull* dapat dijadikan rujukan dasar untuk mengeksplorasi profesi guru dengan segala implikasi psikologisnya. Karena

profesi guru termasuk ke dalam profesi pelayanan sosial, maka dapat ditafsirkan bahwa profesi guru juga rentan terhadap stres (Windiyaningrum: 2006). Fakta lain yang mendukung adalah penelitian Cox.dkk. (Ilfiandra, 2002:6) menemukan bahwa 78% guru mengungkapkan pekerjaannya sebagai sumber stres sedangkan profesi lain hanya 38%.

Maslach dan Jackson (Farber,1991) memandang *burnout* sebagai kelalahan secara fisik, emosi dan mental karena berada pada situasi yang menuntut secara emisonal dalam jangka waktu yang lama dan ditandai dengan adanya kelelahan emosional, depersonalisasi, serta menurunnya prestasi diri.

Pekerjaan sebagai guru SMP dengan berbagai tuntutan yang diperhadapkan keadaannya merupakan suatu kondisi kerja yang rawan terhadap stres. Menurut Farber (1991) biasanya guru akan mengajar dengan perasaan antusias, penuh dedikasi, merasa bahwa pekerjaannya tersebut bermanfaat terutama secara sosial dan akan memberikan kepuasan baginya.

Fenomena *burnout* dapat terjadi pada guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Secara lebih spesifik guru yang berpotensi mengalami *burnout* adalah guru bahasa Indonesia, bahasa Inggris, matematika dan sains. Besarnya tuntutan dan tanggung jawab dalam mendidik para siswa untuk menghadapi ujian nasional dengan nilai standar minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah sehingga guru dituntut untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tuntutan profesinya, dimana salah satu kemampuan yang menunjang dalam tugas profesinya adalah kemampuan profesional guru.

Sisi lain yang mewarnai lingkungan kerja yang dapat menimbulkan *burnout* adalah kebijaksanaan sekolah, dalam konteks ini adalah pola penempatan

lulusan guru pada beberapa beberapa sekolah, yang adakalanya tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga guru pada masing-masing sekolah. Misalnya adanya kasus penumpukkan beberapa orang guru dengan mata pelajaran yang sama, sementara untuk beberapa bidang studi yang memerlukan guru yang relevan, belum terpenuhi oleh pemerintah. Akibatnya, kepala sekolah untuk menugaskan guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Akibatkan guru terperangkap dalam tugas, putus asa, tidak berdaya, tertekan, dan merasakan frustrasi.

Dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber antara lain keluarga, atasan, teman maupun rekan kerja. Kenyataan dilapangan dapat ditemukan konflik antar kerja yang disebabkan oleh perbedaan nilai pribadi, perbedaan pendekatan dalam melihat permasalahan, dan mengutamakan kepentingan pribadi dalam berkompetisi. Hubungan yang tidak harmonis dengan kepala sekolah dengan adanya kondisi atasan yang tidak responsif akan mendukung terjadinya situasi yang menimbukna ketidakberdayaan, yaitu bawahan akan merasa bahwa segala upayanya dalam bekerja tidak akan bermakna.

Burnout sering kali muncul karena kurangnya penghargaan yang diterima seseorang baik atas profesi maupun prestasi kerjanya. Seseorang merasa pekerjaan yang sudah dilakukan tidak memperoleh penghargaan semestinya. Tenaga dan waktu yang telah dikeluarkan tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima. Penghargaan yang dimaksud dapat berupa gaji/ tunjangan maupun dalam bentuk pujian atas prestasi kerjanya.

Faktor yang menyebabkan timbulnya *burnout* adalah faktor lingkungan kerja. Sumber penyebab *burnout* berdasarkan faktor lingkungan kerja, yaitu berhubungan dengan beban kerja yang berlebihan, kebijaksanaan sekolah yang mengikat dan dirasakan terlalu kaku tentang bagaimana bantuan yang diberikan, tidak adanya dukungan sosial dari rekan kerja, dan adanya kesenjangan antara pekerjaan dengan penghargaan yang diterima, sangat potensial menimbulkan *burnout*.

Sedangkan sumber penyebab *burnout* pada faktor demografi yaitu gender, usia, status perkawinan, masa kerja, dan latar belakang pendidikan. Karakteristik biografi merupakan data mengenai keadaan guru secara umum yaitu mengenai gender, usia, status perkawinan, masa kerja, dan latar belakang pendidikan. Data mengenai karakteristik biografi ini mempunyai pengaruh terhadap produktifitas kerja guru.

Karena bimbingan merupakan bagian integral dari pendidikan, maka satu pertanyaan yang dapat dimunculkan adalah "bagaimana posisi bimbingan konseling terhadap persoalan guru tersebut?". Untuk menjawab pertanyaan ini, dapat dilihat kecenderungan perubahan yang terjadi pada bimbingan seperti yang dikemukakan oleh Sunaryo Kartadinata (2001:7) bahwa "...target populasi layanan konseling menjadi sangat terbuka dan berada dalam multi setting dan multi tataran; layanan konseling dapat terjadi diberbagai setting kehidupan, di sekolah, diluar sekolah, industri dan bisnis, organisasi, rumah sakit, dan masyarakat luas, rantang perkembangannya mulai dari anak-anak sampai dewasa bahkan usia lanjut" selanjutnya "...kecenderungan ini menuntut konseling untuk

mengembangkan diversifikasi respon, program dan strategi intervensi, ragam layanan professional, dan spektrum konselor yang harus disiapkan.

Melihat kecenderungan baru ini, ditemukan jawaban bahwa bimbingan dapat berperan membantu memecahkan masalah yang dihadapi oleh guru tersebut. Argumentasi lain adalah dalam konsep bimbingan itu sendiri ada prinsip *guidance for all* dan selama ini implementasinya juga telah didukung oleh beragam teori dan pendekatan yang telah teruji. Masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut "seperti apa program bimbingan untuk mengatasi *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi?". Sebelum sampai pada upaya memberikan intervensi yang relevan, terlebih dahulu perlu dilakukan langkah-langkah diagnosis dengan mengkaji menyangkut intensitas, dan indikator *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi.

Dari uraian tersebut dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana intensitas sindrom *burnout* yang dialami guru SMP Negeri di Kota Cimahi?
2. Apa indikator *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi?
3. Apakah terdapat perbedaan intensitas sindrom *burnout* guru SMP berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja?
4. Apakah terdapat perbedaan intensitas sindrom *burnout* guru SMP di Kota Cimahi berdasarkan beban kerja, kebijakan sekolah, dukungan sosial, dan sistem penghargaan?
5. Seperti apa program bimbingan dan konseling untuk mengatasi *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian bertujuan untuk mengkaji profil *burnout* guru berdasarkan intensitas, dan indikator *burnout* guru dengan sebagai dasar untuk merumuskan program bimbingan dan konseling untuk mengatasi *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi. Secara khusus penelitian bertujuan sebagai berikut:

1. Mendapatkan data empiris tentang intensitas sindrom *burnout* guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di kota Cimahi;
2. Mengetahui indikator dominan sindrom *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi;
3. Mengetahui perbedaan intensitas sindrom *burnout* berdasarkan gender, usia, status perkawinan, masa kerja dan latar belakang pendidikan terhadap munculnya sindrom *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi;
4. Mengetahui perbedaan intensitas sindrom *burnout* berdasarkan beban kerja, kebijaksanaan sekolah, dukungan sosial, dan sistem penghargaan terhadap munculnya sindrom *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
 - a. Menyediakan program pelatihan untuk membantu mengatasi *burnout* guru SMP berdasarkan telaah terhadap intensitas, indikator, dan faktor penyebab *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga dapat meminimalkan munculnya *burnout*.

- c. Memberikan masukan kepada guru SMP mengenai upaya positif dan konstruktif yang dapat dilakukan untuk mengatasi *burnout*.
 - d. Memberi masukan kepada kepala Departemen Pendidikan Nasional Kota Cimahi dalam merumuskan strategi pembinaan dan pengembangan pegawai yang didasarkan atas kondisi obyektif guru dilapangan.
2. Manfaat Teoretis
- a. Hasil penelitian ini akan memantapkan dan mengembangkan teori *burnout* dalam dunia pendidikan khususnya pada jenjang Sekolah Menengah Pertama.
 - b. Hasil penelitian ini dapat menambah referensi bagi para ahli untuk memberikan penanganan *burnout* terhadap guru.

E. Asumsi Penelitian di SMP Negeri di Kota Cimahi

1. Fenomena *burnout* dapat terjadi pada individu yang pekerjaannya berorientasi melayani orang lain seperti bidang pelayanan sosial (Maslach,1993);
2. Tuntutan emosional yang terus-menerus dapat menyebabkan munculnya kelelahan emosional yang merupakan inti dari sindrom *burnout* (Maslach,1982);
3. *Burnout* seringkali muncul pada pekerja yang usianya masih muda (Maslach,1982);
4. Guru berusia kurang dari 46 tahun serta memiliki pengalaman mengajar kurang dari 10 tahun menunjukkan tingkat yang tinggi pada semua aspek sindrom *burnout* (Farber,1991);

5. Profesional yang berlatar belakang pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap *burnout* jika dibandingkan dengan mereka yang tidak berpendidikan tinggi (Maslach,1982);
6. Adanya hubungan antara beban kerja yang berlebihan dan munculnya *burnout* (Cherniss,1980);
7. Rendahnya persepsi dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan kerja turut berpotensi dalam menyebabkan *burnout* (Cherniss,1980).

F. Hipotesis

1. Terdapat perbedaan intensitas sindrom *burnout* guru berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan latar belakang pendidikan guru.
2. Terdapat perbedaan intensitas sindrom *burnout* guru berdasarkan beban kerja, kebijakan sekolah, dukungan sosial, dan sistem penghargaan.

G. Prosedur Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif, yaitu pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan penganalisisan data dengan menggunakan perhitungan statistik.

Metode penelitian digunakan adalah deskriptif, yakni metode yang bermaksud memperoleh jawaban tentang permasalahan yang sedang terjadi dengan cara mengolah, menganalisis, menafsirkan, dan menyimpulkan data hasil penelitian. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner (angket) melalui angket yang berbentuk *force-choice*.

Penelitian ini dilakukan pada guru-guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) se-kota Cimahi melalui teknik *purposive sampling*, yaitu digunakan jika mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampel-sampelnya (Arikunto, 2003: 128). Teknik *purposive sampling* karena ditunjukkan hanya untuk guru-guru yang mengajar mata pelajaran yang diuji-kan dalam ujian nasional yaitu guru bahasa Indonesia, bahasa Inggris, matematika dan *sains*. Alasannya, karena besarnya tuntutan dan tanggung jawab dalam mendidik para siswa untuk menghadapi Ujian Nasional dengan nilai standar minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (instrumen). Analisis data dilakukan melalui analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik parametrik (intensitas sindrom *burnout*) dan non-parametrik (faktor demografi dan lingkungan kerja). Untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama yaitu mengetahui intensitas sindrom *burnout*, dibuat norma kelompok dengan menggunakan teknik persentil, dikelompokkan ke dalam tiga kategori yaitu kategori tinggi dan sedang rendah. Untuk menjawab pertanyaan penelitian kedua yaitu untuk mengetahui indikator dominan sindrom *burnout* digunakan teknik persentase secara kelompok. Sedangkan pertanyaan penelitian ketiga yaitu untuk mengetahui perbedaan intensitas sindrom *burnout* berdasarkan pada faktor demografi dan lingkungan kerja dilakukan uji beda dua variabel atau lebih melalui uji t (t-test), One-Way ANOVA.

Setelah melakukan analisis, generalisasi, dan inferensi terhadap data yang diperoleh, disusun satu program bimbingan dan konseling untuk mengatasi *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi.