

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Intensitas sindrom *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa fenomena *burnout* pada profesi guru SMP Negeri di Kota Cimahi khususnya guru yang mengajar mata ajar yang masuk ujian nasional merasakan sindrom *burnout*.
2. Aspek *burnout* yang dirasakan oleh guru SMP Negeri di Kota Cimahi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya prestasi diri. Aspek dominan yang dirasakan oleh guru SMP Negeri di Kota Cimahi adalah kelelahan emosional. Indikator dominan sindrom *burnout* pada aspek kelelahan emosional yang dirasakan oleh guru adalah mudah marah. Indikator dominan pada aspek depersonalisasi yang dirasakan oleh guru adalah memandang siswa negatif. Sedangkan indikator dominan pada aspek menurunnya prestasi diri adalah kehilangan kreativitas.
3. Tidak ada perbedaan sindrom *burnout* guru berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan latar belakang pendidikan. Artinya tidak ada perbedaan sindrom *burnout* antara guru laki-laki dengan perempuan, antara guru yang berusia 22 sampai dengan lebih dari 49 tahun, antara guru masa kerja 0-4 tahun, dan antara guru berlatar belakang pendidikan D1 sampai dengan S2.
4. Faktor lingkungan kerja dalam penelitian ini yang terdiri dari beban kerja, kebijakan organisasi, dukungan sosial dan penghargaan terhadap pekerjaan.

Tidak terdapat perbedaan sindrom *burnout* guru berdasarkan beban kerja, kebijakan organisasi, dukungan sosial dan penghargaan terhadap pekerjaan.

5. Strategi intervensi yang digunakan untuk mengatasi *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi adalah program pelatihan dengan pendekatan *problem solving*.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian mengenai profil *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi berdasarkan faktor demografi dan lingkungan kerja, maka berikut ini dikemukakan beberapa rekomendasi.

1. Untuk Guru :

- a. Guru harus bersikap realistis dan memiliki fleksibilitas tujuan profesional. Guru jangan terlalu berharap pada tujuan yang tidak mungkin dicapai karena akan melahirkan perasaan frustrasi yang mengakibatkan kinerja tidak seperti yang diharapkan.
- b. Guru hendaknya dapat mengendalikan dan mengelola emosi dengan baik, berpikir dan bersikap positif, serta dapat mampu mengembangkan diri dengan mencoba alat peraga baru untuk mengajar, dan adanya keinginan guru untuk mencoba metode mengajar baru sehingga guru dapat mencegah timbulnya *burnout*.
- c. Guru membiasakan berbagi harapan, berdiskusi dengan kolega maupun atasan agar dapat meminimalkan timbulnya *burnout*.
- d. Guru menghindari membuang-buang waktu dan menanggukkan pekerjaan. 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 kebutuhan murid.

2. Untuk Sekolah

- a. Kebijakan sekolah yang terlalu mengikat dan kaku akan menimbulkan *burnout* guru, oleh karena itu hindarkanlah guru dari tuntutan beban kerja yang berlebihan dan dalam menentukan kebijakan ada kerjasama antara pimpinan dengan guru.
- b. Kepala sekolah hendaknya dapat melibatkan guru dalam pengambilan keputusan pendidikan minimal pada level sekolah. Hal ini bertujuan agar guru bekerja sesuai dengan yang diharapkan meskipun perasaan memiliki mereka terhadap kebijakan itu rendah.

3. Untuk Departemen Pendidikan

Depdiknas lebih memberdayakan guru agar tidak terjebak dalam lingkaran rutinitas kerja yang miskin kreatif dan produktivitas. Pada proses pembinaan guru tidak hanya beorientasi terhadap peningkatan keterampilan akademis tetapi juga menyentuh dunia personal guru.

4. Untuk LPTK

- a. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) perlu penyiapan kondisi pribadi-sosial secara menyeluruh agar siap terhadap segala kemungkinan terburuk yang dapat terjadi ketika sudah terjun ke lapangan.

- b. Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan melakukan ”*diagnosis*” yang memadai menyangkut fenomena *burnout* sebelum menyusun program intervensi.

5. Untuk Peneliti Selanjutnya

Perlunya dilakukan penelitian dalam skala yang lebih besar agar dapat menghasilkan konstruk yang memadai sebagai dasar untuk menyusun konsep *burnout*. Dapat melakukan penelitian mengenai faktor penyebab *burnout* guru berdasarkan faktor pribadi dan organisasi. Untuk mengukur variabel pribadi dan organisasi sebagai penyebab *burnout* perlu dikembangkan instrumen penelitian yang komprehensif dan terpisah satu sama lainnya. Sebagai perbandingan dapat dilakukan penelitian komparatif antara *burnout* guru dengan administrator dan berdasarkan jenjang sekolah.

PROGRAM PELATIHAN UNTUK MENGATASI *BURNOUT* GURU

SMP NEGERI DI KOTA CIMAHI

A. RASIONAL

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-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 dapat mengatasi stres. Gejala-gejala stres tersebut akan timbul dalam waktu yang cukup lama dalam usaha individu untuk menyesuaikan diri dari terhadap stres disebut *coping with stress*. Salah satu gejala stres yang dialami oleh guru adalah sindrom *burnout*.

Sindrom *burnout* bukan kondisi yang muncul tiba-tiba tetapi merupakan hasil dari tekanan emosional yang konstan dan terus menerus 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 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 diduga 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 kelelahan secara 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.

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.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas sindrom *burnout* guru SMP Negeri di Kota Cimahi berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa fenomena *burnout* pada profesi guru SMP Negeri di Kota Cimahi khususnya guru yang mengajar mata ajar pada ujian nasional merasakan sindrom *burnout*. Aspek *burnout* yang dirasakan oleh guru SMP Negeri di Kota Cimahi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya prestasi diri.

Aspek dominan yang dirasakan oleh guru SMP Negeri di Kota Cimahi adalah kelelahan emosional. Indikator dominan sindrom *burnout* pada aspek kelelahan emosional yang dirasakan oleh guru adalah mudah marah. Indikator dominan pada aspek depersonalisasi yang dirasakan oleh guru adalah memandang siswa negatif. Sedangkan indikator dominan pada aspek menurunnya prestasi diri adalah kehilangan kreativitas.

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.

Pada penelitian ini strategi Bimbingan dan Konseling yang digunakan adalah *training* (pelatihan). Alasan yang digunakan dengan memilih *training* (pelatihan) karena pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar agar guru memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki sehingga guru dapat mengatasi *burnout* yang dirasakan.

Alasan yang memilih konseling kelompok (dalam hal ini pelatihan) sebagai pendekatan untuk mengatasi *burnout* adalah : (1) kelompok akan memberikan peluang kepada individu untuk mencurahkan pikiran dan perasaannya sekaligus dukungan emosional, (2) paradigma baru bimbingan dan konseling menunjukkan bahwa proses BK tidak harus selalu berbentuk komunikasi face to face, dan (3) yang membedakan antara konseling individual dan kelompok hanyalah *setting*, karena pada dasarnya konseling kelompok yang dibantu tetaplah individu.

B. TUJUAN

Program pelatihan ini dapat menjadi bahan dalam pembinaan profesionalisme guru sekaligus sebagai alternatif *in-service training* yang berfokus pada pemberdayaan guru. Secara umum pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan guru melalui pendekatan *active problem solving*.

Tujuan khusus pelatihan sebagai berikut :

1. Membantu guru mengelola dan mengendalikan emosi dengan mengetahui komponen apa saja yang mempengaruhinya melalui formula “6 U”.

2. Membantu guru berpikir positif melalui usaha menjaga hati dan pikiran positif.
3. Membantu meningkatkan kreativitas guru melalui pemecahan masalah secara kreatif dan inovatif.

C. PRINSIP

1. Upaya intervensi terhadap *burnout* guru harus berdasarkan langkah diagnosis yang memadai;
2. Faktor yang berkontribusi terhadap *burnout* ada pada level individu, adegan kerja, dan sosial. Intervensi terhadap individu akan lebih bermanfaat jika simultan dengan perubahan lingkungan kerja..
3. Pendekatan untuk mengatasi *burnout* harus lebih berorientasi preventif daripada kuratif.
4. Intervensi harus berfokus pada pemberdayaan kemampuan guru dalam menyelesaikan aspek psikologis.

D. STRATEGI

Implementasi program pelatihan ini diintegrasikan ke dalam kegiatan penataran secara periodik di ikuti oleh guru-guru SMP. Kehadiran program pelatihan ini dapat dipandang sebagai pelengkap, dan substansinya berfokus pada perbedayaan kompetensi pribadi. Dengan demikian, pembinaan guru dilakukan pada peningkatan keterampilan hidup. Diharapkan instruktur program pelatihan ini adalah orang-orang yang memiliki latarbelakang pendidikan psikologis dan bimbingan serta dikembangkan dalam dinamika kelompok.

Program Pelatihan mengacu pada pola bimbingan dan konseling perkembangan (*developmental guidance and counselling*) dalam bidang bimbingan karir. Program ini diperuntukan bagi semua guru yang mengalami *burnout*, dengan tujuan agar guru mampu membuat perencanaan, mampu melakukan perubahan, pribadi yang mandiri, mengelola keterampilan mengelola emosi, berpikir positif, dan memiliki kreativitas agar guru dapat mengatasi *burnout* yang dirasakan. Implementasi program mengatasi *burnout* guru melalui konseling kelompok dengan strategi pelatihan.

Metode pelatihan yang digunakan berdasarkan prinsip androgogi dengan teknik sebagai berikut:

1. *Fokus Group Discussion* (FGD)

Metode ini yang melibatkan beberapa peserta dengan cara tatap muka, melalui tukar-menukar informasi atau pemecahan suatu masalah. Sesi yang menggunakan teknik diskusi adalah sesi 1, 2, 3 dan 4. Diskusi tentang mengelola dan mengendalikan emosi, berpikir positif dan meningkatkan kreativitas. Melalui diskusi, guru dapat mengetahui dan memahami esensi mengelola dan mengendalikan emosi, berpikir positif dan meningkatkan kreativitas sehingga guru dapat mengatasi *burnout*. Diskusi pada setiap sesi berlangsung selama 45 menit.

2. Permainan

Metode ini bertujuan untuk meningkatkan kreativitas guru dalam mengatasi kejenuhan. Peserta permainan ini berjumlah 8-10 orang guru untuk tiap kelompoknya. Pelatihan ini merujuk pada dinamika kelompok. Permainan ini melalalui tahap eksperimentasi, identifikasi, analisis, dan generalisasi.

E. STRUKTUR DAN ISI INTERVENSI

Program pelatihan untuk mengurangi *burnout* guru dengan pendekatan *active problem solving*. Selama 20 menit pertama, fokus intervensi adalah eksplorasi terhadap *burnout* yang dirasakan oleh guru, dan pengalaman ketika melakukan intervensi untuk mengurangi *burnout* guru. Selama 20 menit kedua fokusnya adalah memperkenalkan dan mendiskusikan keterampilan khusus sebagai respon terhadap masalah yang dihadapi. Selama 20 menit ketiga fokusnya adalah kesepakatan antara *trainer* dan guru, tentang latihan yang dilakukan sebelum sesi intervensi berikutnya dan antisipasi terhadap masalah yang mungkin dihadapi selama mencoba suatu keterampilan.

Program pelatihan berlangsung selama 4 sesi dan 1 sesi digunakan untuk *post test* dengan tujuan mengetahui intensitas *burnout* yang dirasakan guru setelah intervensi dilakukan. Pelaksanaan intervensi dilakukan oleh *trainer* yang memiliki latar belakang pendidikan psikologi dan bimbingan. Gambaran setiap sesi intervensi sebagai berikut :

Sesi 1

Sesi ini berjudul "*be patient*". Tujuan sesi ini adalah guru memahami esensi mengelola dan mengendalikan emosi. Teknik yang digunakan adalah diskusi. Sedangkan sumber atau media belajarnya adalah materi tentang mengelola dan mengendalikan emosi melalui formula "6 U". Indikator keberhasilan, guru dapat memahami dan mengetahui bagaimana cara mengelola dan mengendalikan emosi. Sebagai suplemen kepada guru diberikan teknik

relaksasi untuk mengatasi kekalutan emosional dan mereduksi masalah fisiologis (gangguan atau penyakit fisik).

Sesi 2

Sesi ini berjudul “*be possitive thinking*”. Tujuan sesi ini adalah agar guru mengetahui dan memahami esensi berpikir positif. Teknik yang digunakan adalah diskusi dan latihan untuk berpikir positif. Suplemen sesi ini adalah kiat-kiat ntuk berpikir positif. Sumber atau medianya adalah materi tentang berpikir positif dengan upaya melalui usaha menjaga hati dan berpikir positif. Indikator keberhasilan sesi ini adalah guru dapat mengetahui dan memahami cara berpikir positif.

Sesi 3

Sesi ini berjudul “Pemecahan Masalah melalui *problem solving*”. Tujuan sesi ini adalah mengembangkan keterampilan kreativitas guru melalui pemecahan masalah secara kreatif dan inovatif. Teknik yang digunakan adalah diskusi dan latihan untuk memecahkan suatu permasalahan melalui *problem solving* melalui permainan “Tunjukkan Kreativitasmu” bertujuan untuk mengembangkan kreativitas. Sumber medianya adalah materi tentang kreativitas dan *problem solving*. Indikator keberhasilan sesi ini adalah guru dapat kreatif mengatasi *burnout* melalui *problem solving*.

Sesi 4

Sesi ini berjudul “Apa Yang Anda Peroleh?”. Sesi ini bertujuan untuk mengetahui manfaat yang dipetik oleh guru selama mengikuti pelatihan. Operasionalisasi dari sesi ini adalah dilakukan *post test* untuk mengetahui keefektifan program intervensi melalui inventori *burnout*. Pada akhir sesi, *trainer*

mengucapkan apresiasi terhadap guru yang telah berkenan mengikuti seluruh program intervensi.

F. EVALUASI

Tujuan program pelatihan ini adalah untuk mengurangi intensitas sindrom *burnout* guru. Evaluasi dilakukan melalui teknik retrospektif. Evaluasi dilakukan pada setiap sesi intervensi dan setelah pelatihan.

Evaluasi pada sesi intervensi dari kemampuan guru dalam mengelola emosi, guru dapat berpikir positif, dan dapat meningkatkan kreativitas melalui inventori *burnout*. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan berdasar penurunan intensitas sindrom *burnout* yang dirasakan oleh guru. Teknik yang digunakan untuk mengetahui berkurangnya *burnout* yang dirasakan guru adalah melalui tes dengan menggunakan *burnout* inventori.

UPAYA MENDITEKSI BURNOUT

Berikut ini disajikan sejumlah pernyataan untuk mengidentifikasi apakah Anda mengalami *burnout*. Bacalah setiap pernyataan secara hati-hati dan pastikan tidak ada nomor yang terlewat. Berilah tanda cek (v) pada kolom M (merasakan), KM (kurang merasakan), dan TM (tidak merasakan) yang sesuai dengan keadaan Anda sebenarnya.

No	Pernyataan	SM	KM	TM
1	Saya merasa letih dan lelah			
2	Saya mudah marah			
3	Saya merasa tidak berdaya			
4	Saya mengalami gangguan tidur			
5	Saya mudah berkecil hati			
6	Saya cenderung mencela orang lain			
7	Saya ingin menjauhkan diri dari orang lain			
8	Saya ingin pindah pekerjaan			
9	Saya mengalami kesepian spiritual			
10	Saya merasa bekerja penuh dengan tekanan			

11	Saya merasa terus menerus berada dibawah tekanan			
12	Saya menjadi orang yang suka membuat masalah			
13	Saya orang yang tidak sabar			
14	Saya kehilangan antusiasme kerja			
15	Saya cenderung mencela diri sendiri			
16	Saya mudah frustrasi			

Skoring : Sangat merasakan (2); Kurang Merasakan (1); Tidak merasakan (0)

