

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Burnout*

##### 1. Definisi *Burnout*

Maslach dan Jackson memberi definisi *burnout* yaitu: *Burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional, dipersonalisasi, dan kurangnya pencapaian personal yang dapat terjadi pada individu yang bekerja dengan orang-orang dalam kapasitas yang sama. Pines dan Aronson dalam Schaufeli mengatakan bahwa *burnout* adalah tahapan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang lama dalam situasi yang penuh tuntutan secara emosional.<sup>17</sup> *Burnout* atau kejenuhan adalah metafora yang biasa digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kelelahan dalam proses mental, yang diibaratkan seperti nyala api.<sup>18</sup>

Menurut Herbert J. Freudenberg dalam Hafis menyebutkan *burnout* atau kejenuhan ialah padat atau penuh sehingga tidak mampu lagi memuat apapun. Selain itu, jenuh juga dapat berarti bosan. Freudenberg menggambarkan seseorang yang mengalami kejenuhan terlibat secara somatis dengan fungsi tubuhnya, seperti secara terus-menerus merasa kehilangan energi dan sangat lelah, menderita sakit kepala berkepanjangan, mengalami gangguan pencernaan dan tidur, hingga sesak nafas.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Wilmar Schaufeli, Dirk Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice: a critical analysis*, (London: Taylor and Francis, 1998), 31-32

<sup>18</sup> Marc J. Schabracq, Jacques A.M. Winnubst, Cary L. Cooper, *The Handbook Of Work and Health Psychology*, (England: John Wiley & Sons Ltd, 2003), 383.

<sup>19</sup> Hafis Mu'addab, *Menfollow Sang Presiden*, (Jombang; ElHaf Publishing, 2015), 283.

Schaufeli & Enzmann dalam Felix menyatakan bahwa *burnout* ialah keadaan pikiran negatif dan terjadi secara terus-menerus, pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan pikiran individu ‘normal’ yang ditandai oleh kelelahan dan juga stres, penurunan kompetensi dan motivasi, disfungsi perilaku di tempat kerja.<sup>20</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kejenuhan (*burnout*) adalah keadaan dimana seseorang mengalami kelelahan secara fisik maupun emosional, yang menyebabkan ketidakpedulian terhadap pekerjaan yang dibebankan maupun subjek pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada menurunnya motivasi dan keinginan berprestasi.

## 2. Dimensi *Burnout*

Maslach & Jackson berpendapat bahwa dimensi *burnout* terdapat tiga, sebagai berikut:<sup>21</sup>

1. *Emotion Exhaustion* (kelelahan emosi) ialah seseorang yang merasa emosi mereka terkuras habis dan berkurangnya sumberdaya emosional.<sup>22</sup> Hal ini terjadi karena tuntutan-tuntutan akademik yang terlalu berat.
2. *Depersonalization* (depersonalisasi) adalah usaha untuk membentuk suatu jarak antara diri sendiri dengan lingkungan sekitar dengan mengabaikan pendapat orang lain terhadap dirinya.<sup>23</sup> Hal ini dapat terjadi karena takut dikecewakan oleh lingkungan sosialnya, sehingga individu merasa sinisme

---

<sup>20</sup> Felix Ladstatter, *Prediction of Burnout*, (Jerman; Diplomica Verlag GmbH, 2008), 352.

<sup>21</sup> Dimitri Van Maele, et. al., *Trust and School Life: The Role of Trust for Learning, Teaching, Leading, and Bridging*, (New York; Springer, 2014), 126.

<sup>22</sup> Cristina Maslach, Leiter, “*Burnout and Health*”, dalam *Handbook of Psychology*, ed, Andrew Baum, et. al., (London: Lawrence Erlbaum Associates, 2001), 415.

<sup>23</sup> *Ibid.*

terhadap lingkungannya dan lebih memilih untuk menjaga jarak atau menarik diri lingkungannya.

3. *Reduced Personal Accomplishment* (kurangnya pencapaian individual) adalah menurunnya keyakinan terhadap kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas.<sup>24</sup> Ini merupakan tahap dimana individu merasakan pesimis akan kemampuannya sendiri.

Sementara menurut Pines & Aronson dalam Schaufeli menyebutkan tiga aspek dari *burnout* yakni:<sup>25</sup>

1. Kelelahan fisik, yaitu kelelahan yang berhubungan dengan fisik dan energi fisik. Kelelahan terakait fisik ditandai dengan sakit kepala, demam, sakit punggung, otot tegang pada bagian leher dan bahu, gelisah, susah tidur. Sedangkan energi fisik dapat dilihat dari kurangnya energi, perasaan letih yang kronis, dan lemas.
2. Kelelahan emosi, yaitu kelelahan yang terkait dengan perasaan individu seperti, pesimis, mudah tersinggung, putus asa, depresi, merasa tidak berdaya.
3. Kelelahan mental, yaitu kelelahan yang berkaitan dengan perasaan individu itu sendiri dan dipersonalisasi. Kelelahan ini ditandai dengan perasaan tidak berharga, merasa tidak cakap, dan tidak kompeten.

### 3. Faktor-faktor *Burnout*

Pada dasarnya, *burnout* adalah pengalaman individu yang spesifik dalam konteks pekerjaan. Maslach, Schaufeli dan Leiter mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* dibagi menjadi dua. Yaitu faktor situasional

---

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Ibid.

dan faktor individual.<sup>26</sup> Berikut penjelasan secara rinci mengenai faktor-faktor tersebut:

a. Faktor situasional

(1) Karakteristik Profesi

Tuntutan pekerjaan, beban kerja dan waktu kerja merupakan salah satu faktor pendukung terjadinya *burnout*, tuntutan pekerjaan lainnya adalah terdapat konflik peran dan ambiguitas peran. Konflik peran terjadi ketika ada tuntutan yang bertentangan di tempat kerja, sedangkan ambiguitas peran terjadi ketika informasi pekerjaan kurang memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Selain tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, informasi dan kontrol antar rekan kerja dan atasan kerja. Kurangnya umpan balik dan keterlibatan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan juga mempengaruhi terjadinya *burnout*.

(2) Karakteristik Pekerjaan

Fokus khusus dalam pekerjaan adalah tantangan emosional dalam bekerja secara intensif dengan orang lain baik dalam peran antar rekan kerja maupun struktural. Kemudian dipeluas ke pekerjaan yang termasuk kontak dengan orang yang memiliki hubungan yang lebih luas secara vertikal maupun horizontal. Penelitian lain melihat prevalensi *burnout* yang berbeda pada jenis pekerjaan seperti pada bidang pengajaran, sosial layanan, kedokteran, kesehatan mental, dan penegakan hukum. Hal ini menunjukkan bahwa ada karakteristik penting dari pekerjaan yang memengaruhi pengalaman pekerja terhadap *burnout*.

---

<sup>26</sup>Maslach C., Shcaufeli W.B., Leiter M.P., Job Burnout, *Annual Review Of Psychology*, (2001), 407-411

### (3) Karakteristik Organisasi

Dalam penelitian sebelumnya, karakteristik organisasi difokuskan dalam dimana pekerjaan itu terjadi. Namun, akhirnya dikembangkan dalam organisasi yang lebih besar yang mencakup hierarki, aturan operasi, sumber daya, dan distribusi ruang. Semua faktor ini memiliki jangkauan luas dan pengaruh yang terus-menerus. Sehingga karakteristik organisasi diperluas mencakup lingkungan organisasi dan manajemen di mana pekerjaan terjadi. Fokus ini menyoroti pentingnya nilai-nilai yang tersirat dalam proses dan struktur organisasi, dan bagaimana nilai-nilai ini membentuk hubungan emosional dan kognitif dalam pekerjaan. Karakteristik organisasi juga dibentuk oleh kekuatan sosial, budaya, dan ekonomi yang lebih besar.

#### b. Faktor individual

##### (1) Demografi

Menurut penelitian, karyawan muda dengan tingkat usia di bawah 30-40 tahun memiliki kemungkinan *burnout* lebih tinggi. Sedangkan jenis kelamin juga dapat diindikasikan sebagai prediktor *burnout*. Berkaitan dengan status perkawinan, mereka yang belum menikah (terutama laki-laki) tampaknya lebih rentan terhadap *burnout* dibandingkan dengan mereka yang menikah. Beberapa penelitian menemukan bahwa mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi melaporkan tingkat kelelahan lebih tinggi daripada karyawan dengan pendidikan lebih rendah.

## (2) *Personality*

Kecenderungan *burnout* lebih tinggi pada orang-orang yang memiliki *locus of control* eksternal (menghubungkan peristiwa dan prestasi dengan orang lain yang kuat atau kebetulan) daripada *locus of control* internal (dikaitkan dengan kemampuan dan upaya seseorang sendiri). Selain itu *burnout* juga dikaitkan dengan *coping stress* dan harga diri yang rendah. Ada juga indikasi bahwa individu yang “tipe perasaan” daripada “tipe berpikir” (dalam hal analisis Jung) lebih rentan terhadap *burnout*.

## (3) Sikap terhadap pekerjaan

Dalam beberapa kasus harapan pada pekerjaan sangat tinggi, baik dari segi sifat pekerjaan dan kemungkinan mencapai kesuksesan. Harapan yang tinggi membuat orang bekerja terlalu keras, akhirnya ketika usaha yang tinggi tidak menghasilkan hasil yang diharapkan maka akan menyebabkan *burnout*.

## 4. Orang yang mengalami *Burnout*

Maslach dalam Schaufeli & Enzmann mengklaim bahwa individu yang dapat mengalami *burnout* kemungkinan terjadi pada suatu kelompok yang memiliki kepentingan sama seperti, siswa atau mahasiswa, klien, pasien, pelanggan, karyawan, guru, perawat. Selain itu *burnout* dapat dialami oleh seseorang yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat seperti dalam bidang pelayanan kesehatan, pendidikan, dan pekerja sosial.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Wilmar B. Schaufeli, *The Burnout Companion to Study.*, 31.

## B. Guru Sekolah Luar Biasa

Guru SLB adalah orang yang memiliki tanggung jawab dalam pendidikan bagi anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus atau *special needs* di sekolah. Guru SLB berdasarkan PP RI No. 72 tahun 1991 adalah tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi khusus sebagai guru pada satuan pendidikan luar biasa.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa guru SLB merupakan orang yang bertanggung jawab dan memiliki kualifikasi khusus sebagai guru pada satuan pendidikan luar biasa.<sup>28</sup>

Sebelum tahun 1990, seorang guru yang bekera di sekolah khusus atau sekolah luar biasa harus memiliki kualifikasi ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa (SGPLB) yang setara dengan D2. Pada tahun 2005, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang (UU) No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai salah satu langkah strategis meningkatkan kompetensi guru dan dosen. Dijelaskan di dalam UU tersebut bahwa Guru dan Dosen pendidikan khusus wajib:<sup>29</sup>

- a. Memiliki ijazah S1 Pendidikan Khusus atau D4, atau S1 pada bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran yang diampu.
- b. Memenuhi standar profesionalisme guru.
- c. Memiliki sertifikat pendidik.

## C. *Burnout* Pada Guru SLB

Banyak literatur mengatakan bahwa *burnout* erat kaitanya dengan profesi penolong atau profesi jasa, seperti pada perawat, guru, pekerja sosial, buruh dan

---

<sup>28</sup>PP RI No. 72 tahun 1991

<sup>29</sup> Nur Azizah, Kompetensi Guru Pendidikan Khusus Dalam Pendidikan Transisi, *Artikel Pendidikan Luar Biasa FIP UNY*, (2016), 8

profesi jasa lainnya. *Burnout* sendiri terjadi dikarenakan kelelahan dan kejenuhan yang berkelanjutan sehingga menyebabkan stress, dari stress tersebut maka *burnout* dapat terjadi. Menurut beberapa penelitian, *burnout* yang dialami guru SLB erat kaitannya dengan beban kerja, keterbatasan kemampuan anak dan masalah kesejahteraan. Beban kerja yang dihadapi guru SLB lebih berat dari guru reguler karena guru SLB tidak dapat menjalankan kelas klasikal secara penuh, akan tetapi juga harus memberikan pengajaran individual dengan kemampuan anak yang berbeda-beda. Dari segi kesejahteraan, guru SLB yang kebanyakan masih merupakan guru honorer mendapatkan gaji yang hanya bersumber dari dana BOS, sehingga kesejahteraan guru dirasa kurang mencukupi.

Dari pembahasan penelitian terdahulu mengenai *burnout* yang dialami guru. Dapat diambil benang merah bahwa guru SLB mengalami burnout disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut baik berupa faktor internal dan eksternal. Faktor internal misalnya dari *personality* guru yang bersangkutan, penelitian yang dilakukan oleh Sukarmi menjelaskan bahwa adanya pengaruh negatif antara kematangan emosi individu dan persepsi beban kerja terhadap *burnout* yang dialami oleh guru SLB.<sup>30</sup> Selain penelitian yang dilakukan Sukarmi, banyak penelitian lain yang menunjukkan adanya faktor internal yang mempengaruhi *burnout* pada guru SLB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dayne Trikora Wardhani yang meneliti variabel strategi koping dan kepuasan kerja terhadap *burnout*. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa strategi koping berhubungan secara negatif terhadap *burnout*, dimana berarti bahwa semakin baik strategi koping yang dimiliki individu maka akan semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami.

---

<sup>30</sup> Sukarmi, "Pengaruh Kematangan Emosi dan Persepsi Beban Kerja terhadap *Burnout* (Studi Pada Guru SLB Tunagrahita)", Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang 2017.

Faktor lain yang mempengaruhi *burnout* guru adalah faktor eksternal. Maslach, Leiter dan Schaufeli menyebutnya sebagai faktor situasional. Faktor situasional menurut Maslach, Leiter dan Schaufeli terdiri dari 3 hal yaitu; karakteristik profesi, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.<sup>31</sup> Karakteristik ini tidak hanya mencakup lingkungan kerja secara horizontal atau sesama rekan kerja, akan tetapi juga secara vertikal antar jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh Hengki Yandri dan Dosi Juliawati mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor pemicu *burnout* pada guru diantaranya adalah keacuhan peserta didik, orang tua peserta didik yang tidak peduli, kurangnya apresiasi masyarakat terhadap profesi guru, bangunan sekolah yang kurang baik, hilangnya otonomi dan gaji yang tidak memadai.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Maslach C., Shcaufeli W.B., Leiter M.P., Job Burnout, *Annual Review Of Psychology*, (2001), 407-411

<sup>32</sup> Hengki Yandri dan Dosi Juliawati, "Burnout pada Guru BK/Konselor Sekolah", *Jurnal Konselor* Volume 6 Nomer 2 2017, 63.