

BAB II

LANDASAN TEORI

A. DESKRIPSI TEORI

1. *Burnout*

a. Definisi *Burnout*

Menurut Christina Maslach dalam bukunya berjudul “*The Truth About Burnout*” dari isinya, *burnout* didefinisikan sebagai suatu kondisi kelelahan kronis yang meliputi tiga dimensi utama: kelelahan (*exhaustion*), sikap sinis (*cynicism*), serta perasaan ketidakefektifan (*ineffectiveness*). Kondisi ini muncul akibat ketidaksesuaian (*mismatch*) yang terus-menerus antara individu dan lingkungan kerjanya, di mana tuntutan pekerjaan jauh melebihi sumber daya yang dimiliki, baik secara fisik, emosional, maupun psikologis²⁷. Burnout bukan sekadar masalah individu, melainkan hasil dari dinamika organisasi yang tidak sehat, seperti beban kerja berlebihan, kurangnya otonomi, atau konflik nilai antara pekerja dan institusi. Lebih lanjut, *burnout* digambarkan sebagai erosi jiwa (*erosion of the soul*) yang secara bertahap mengikis motivasi, nilai-nilai, dan semangat kerja seseorang. Proses ini dimulai ketika pekerja yang awalnya antusias dan berkomitmen tinggi perlahan kehilangan energi dan keterlibatan (*engagement*) akibat

²⁷ Christina Maslach dan Michael P. Leiter. Hlm 1

tekanan sistemik di tempat kerja. *Burnout* juga bersifat menular (*contagious*) karena emosi negatif seperti frustrasi, ketidakadilan, atau ketidakberdayaan dapat menyebar di antara rekan kerja, memperburuk iklim organisasi.

b. Dimensi *Burnout*

Burnout menurut Christina Maslach terdiri dari tiga dimensi utama²⁸. Yaitu:

- 1) Kelelahan (*Exhaustion*) merupakan dimensi inti dari *burnout* yang ditandai dengan perasaan kelelahan dan kehabisan sumber daya emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Ditandai dengan Perasaan lelah secara emosional dan fisik, kehabisan energi untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, mereka mungkin mengalami kelelahan yang tidak hilang meskipun telah beristirahat, sulit berkonsentrasi, serta mudah merasa frustrasi atau kewalahan. Kelelahan emosional berkembang ketika individu mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki, baik dalam hal waktu, energi, maupun kemampuan untuk memenuhi ekspektasi yang ada.
- 2) Sinisme (*Cynicism*), merujuk pada perubahan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, di mana ia menjadi

²⁸ Christina Maslach dan Michael P. Leiter. Hlm 17

lebih apatis, dingin, dan tidak peduli terhadap orang lain, terutama klien atau rekan kerja. Karakteristik dimensi ini meliputi sikap keras dan tidak berperasaan terhadap orang lain, memperlakukan orang lain sebagai objek impersonal, pengembangan jarak emosional yang berlebihan, dan sinis terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Individu yang mengalami depersonalisasi cenderung melihat orang lain sebagai beban atau hanya sekadar objek pekerjaan, bukan sebagai individu yang memiliki perasaan dan kebutuhan. Sikap ini muncul sebagai mekanisme pertahanan terhadap tekanan kerja yang berlebihan, tetapi dalam jangka panjang dapat mengurangi kualitas interaksi sosial dan memperburuk hubungan profesional.

- 3) Ketidakefektifan (*ineffectiveness*) terjadi ketika individu mulai merasa tidak efektif dalam pekerjaannya dan kehilangan rasa pencapaian. Dimensi ini meliputi perasaan tidak efektif dalam melakukan pekerjaan, penurunan perasaan kompetensi dan keberhasilan, evaluasi negatif terhadap kinerja diri sendiri, dan kehilangan perasaan kontribusi yang bermakna. Mereka mungkin merasa bahwa usaha yang dilakukan tidak menghasilkan perubahan berarti, meragukan kemampuannya sendiri, serta kehilangan motivasi untuk

berkembang. Akibatnya, mereka menjadi kurang produktif, tidak percaya diri, dan merasa gagal dalam peran profesionalnya. Dimensi ini dapat berkembang secara paralel dengan dua dimensi lainnya atau sebagai konsekuensi dari *exhaustion* dan depersonalisasi yang berkelanjutan. Jika tidak ditangani, perasaan ini dapat berkembang menjadi stres kronis atau bahkan depresi, yang semakin memperburuk kondisi *burnout* secara keseluruhan.

c. Faktor Penyebab *Burnout*

Menurut Christina Maslach, ada beberapa faktor penting yang berkontribusi terhadap *burnout*²⁹. Yaitu:

- 1) Beban Kerja (*Work Overload*) yang berlebihan menjadi salah satu faktor utama penyebab *burnout*. Ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas individu, baik dari segi waktu, energi, maupun sumber daya, individu akan mengalami kelelahan fisik dan emosional yang berkepanjangan. Kurangnya waktu istirahat dan tekanan kerja yang terus-menerus dapat menyebabkan individu kehilangan motivasi dan merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Beban kerja yang berat tanpa kompensasi yang seimbang juga dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan risiko

²⁹ Christina Maslach dan Michael P. Leiter. Hlm 38

depersonalisasi serta perasaan tidak berdaya dalam pekerjaan.

- 2) Kontrol (*Control*) Kurangnya kontrol dalam pekerjaan merupakan faktor penting penyebab *burnout*. Menurut Maslach, setiap orang memiliki kebutuhan dasar untuk merasa memegang kendali atas pekerjaannya, termasuk dalam mengambil keputusan dan mengatur cara bekerja. *Burnout* muncul ketika pekerja merasa tidak memiliki wewenang yang cukup, terlalu dikontrol atasan (*micromanagement*), atau tidak dilibatkan dalam keputusan yang mempengaruhi tugas mereka. Sistem kerja yang kaku dan birokratis memperparah masalah ini karena membatasi kreativitas dan fleksibilitas. Tanpa kebebasan untuk mengatur jadwal atau metode kerja, pekerja akan merasa seperti robot yang hanya mengikuti perintah. Kondisi ini memicu stres berkepanjangan yang akhirnya berkembang menjadi perasaan tidak berdaya dan sikap sinis terhadap pekerjaan.
- 3) Dukungan Sosial (*Social Support*) dari rekan, atasan, dan lingkungan sekitar memiliki peran penting dalam mencegah *burnout*. Lingkungan kegiatan yang mendukung, di mana individu merasa dihargai dan mendapatkan bantuan saat menghadapi tekanan, dapat membantu mengurangi stres. Sebaliknya, konflik

interpersonal, kurangnya komunikasi yang efektif, serta hubungan yang tidak harmonis dapat meningkatkan risiko *burnout*. Kehilangan komunitas atau isolasi sosial di tempat kerja juga dapat mempercepat proses *burnout*, karena individu merasa sendirian dalam menghadapi tekanan kerja.

- 4) Konflik nilai antara individu dan organisasi merupakan penyebab mendasar *burnout* yang paling sulit diatasi. Nilai-nilai pribadi seperti integritas dan keyakinan moral sering berbenturan dengan tuntutan organisasi, misalnya ketika pekerja dipaksa mengorbankan prinsip mereka untuk mencapai target atau melakukan tindakan yang bertentangan dengan etika. Ketidaksesuaian ini terutama terasa ketika visi organisasi berubah atau praktik kerja sehari-hari tidak lagi sejalan dengan nilai-nilai resmi yang dianut. Situasi ini menciptakan tekanan psikologis yang berat karena memaksa individu untuk memilih antara mempertahankan keyakinan pribadi atau menuruti tuntutan pekerjaan. Ketika konflik berlangsung terus-menerus, pekerja akan kehilangan rasa bermakna dalam pekerjaannya. Akibatnya, mereka mengembangkan sikap sinis dan menarik diri sebagai mekanisme pertahanan terhadap konflik nilai yang tidak terselesaikan, yang pada akhirnya memicu *burnout*.

2. Tingkat Pendidikan

Menurut buku “*Women's education in developing countries: barriers, benefits, and policies*” oleh Elizabeth M. King & M. Anne Hill, pencapaian pada tingkat pendidikan yang berhasil diselesaikan oleh individu dalam sistem pendidikan formal, yang mencerminkan akumulasi pengetahuan, keterampilan, serta potensi produktivitas seseorang³⁰. Dalam konteks negara berkembang pencapaian pendidikan perempuan masih tertinggal dibanding laki-laki, terutama pada jenjang pendidikan dasar hingga menengah. Berdasarkan data UNESCO dalam laporan World Bank, banyak negara berkembang menunjukkan tingkat melek huruf perempuan yang lebih rendah daripada laki-laki, bahkan di beberapa negara seperti Burkina Faso dan Nepal, perempuan hanya mengenyam pendidikan rata-rata selama 1,5 hingga 3 tahun. Hal ini memperlihatkan adanya kesenjangan yang signifikan dalam tingkat pendidikan yang tidak hanya berdampak pada individu perempuan, tetapi juga terhadap pembangunan sosial dan ekonomi secara luas.

Ketimpangan dalam tingkat pendidikan perempuan dipengaruhi oleh banyak faktor. Banyak keluarga di negara berkembang memprioritaskan pendidikan anak laki-laki karena dianggap memiliki prospek ekonomi yang lebih menjanjikan, sedangkan perempuan lebih sering diarahkan pada peran domestik.

³⁰ Elizabeth King and Anne Hill, *Women ' s Education in Developing Countries A World Bank Book, International Journal of Educational Development*, 1993, <http://documents.worldbank.org/curated/en/849491468740172523/pdf/multi-page.pdf>.

Selain itu, tingginya biaya langsung maupun tidak langsung (seperti kehilangan tenaga kerja rumah tangga dari anak perempuan) menjadi beban tambahan bagi keluarga. Di sisi lain, pendidikan perempuan memiliki pengaruh besar dalam memutus siklus kemiskinan antargenerasi, menurunkan angka kematian ibu dan anak, serta meningkatkan kualitas hidup keluarga secara keseluruhan. Oleh karena itu, ketercapaian pendidikan perempuan bukan hanya indikator individu, tetapi juga indikator keberhasilan pembangunan manusia.

Selain itu, buku ini menegaskan bahwa peningkatan tingkat pendidikan perempuan berkontribusi langsung terhadap berbagai indikator pembangunan seperti pertumbuhan ekonomi, penurunan angka fertilitas, dan peningkatan angka harapan hidup. Pendidikan dasar dan menengah bagi perempuan terbukti menurunkan angka kematian bayi dan meningkatkan status kesehatan anak-anak. Dalam model empiris yang dikembangkan oleh para peneliti World Bank, peningkatan dalam angka partisipasi pendidikan dasar perempuan dapat menurunkan angka kematian bayi³¹. Dengan demikian, tingkat pendidikan perempuan bukan hanya berdampak pada pencapaian individual, melainkan menjadi katalisator perubahan sosial dan kesejahteraan masyarakat luas.

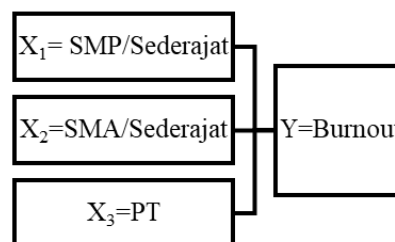
Peningkatan tingkat pendidikan perempuan juga berperan penting dalam memperkuat kapasitas perempuan untuk

³¹ King and Hill. Hlm 13

berpartisipasi dalam dunia kerja formal dan pengambilan keputusan di tingkat keluarga maupun masyarakat. Ketika perempuan memiliki pendidikan yang setara dengan laki-laki, mereka memiliki peluang lebih besar untuk bekerja di sektor produktif, meningkatkan pendapatan keluarga, dan menuntut layanan publik yang lebih baik³². Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan bukanlah tujuan akhir, melainkan instrument strategis untuk mengangkat posisi perempuan dan membangun masyarakat yang lebih adil dan inklusif. Oleh karena itu, upaya untuk menutup kesenjangan pendidikan antara laki-laki dan perempuan menjadi sangat krusial dalam kerangka kebijakan pembangunan nasional.

B. KERANGKA BERFIKIR

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena tertentu berdasarkan data numerik. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh akan diolah untuk memberikan gambaran yang objektif mengenai kondisi yang diteliti. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



³² King and Hill. Hlm 7

Berdasarkan bagan di atas, Ketiga jenjang pendidikan ($X_1 =$ SMP/ sederajat, $X_2 =$ SMA/ sederajat, $X_3 =$ PT) berkontribusi terhadap kemampuan individu dalam memahami dan mengelola tekanan psikologis (*burnout*).

C. HIPOTESIS PENELITIAN

H₀: Tidak terdapat perbedaan signifikan tingkat *burnout* pada peserta program pemberdayaan UPT RSBKW Kediri berdasarkan tingkat pendidikan.

H_a: Terdapat perbedaan signifikan tingkat *burnout* pada peserta program pemberdayaan UPT RSBKW Kediri berdasarkan tingkat pendidikan.

H₀: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada setiap dimensi *burnout* (kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan) berdasarkan tingkat pendidikan peserta program pemberdayaan Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi Sosial Bina Karya Wanita (UPT RSBKW) Kediri.

H_a: Terdapat perbedaan yang signifikan pada setiap dimensi *burnout* (kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri) berdasarkan tingkat pendidikan peserta program pemberdayaan Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi Sosial Bina Karya Wanita (UPT RSBKW) Kediri