

## Peningkatan Kesadaran Guru mengenai *Burnout* untuk Mendukung Kesehatan Mental

### Building up Teacher's Awareness about *Burnout* to Support Mental Health

Lita Patricia Lunanta<sup>1</sup>, Reneta Kristiani<sup>2</sup>, Gracia Samuela Kiswanto<sup>3</sup>,  
Renata Raissa Sondakh<sup>4</sup>

Fakultas Psikologi

<sup>1</sup>Universitas Esa Unggul; <sup>2,3,4</sup>Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

<sup>1</sup>Jalan Arjuna Utara No.9, Duri Kepa, Kebon Jeruk, Jakarta Barat 11510, Indonesia;

<sup>2,3,4</sup>Jalan Jenderal Sudirman No.51, Jakarta Selatan 12930, Indonesia

*lita.patricia@esaunggul.ac.id; reneta.kristiani@atmajaya.ac.id;*

*gracia.201807000056@student.atmajaya.ac.id;*

*renata.201807510038@student.atmajaya.ac.id*

*correspondence: lita.patricia@esaunggul.ac.id*

Received: 02/03/2022

Revised: 28/09/2022

Accepted: 04/10/2022

<https://doi.org/10.25170/mitra.v6i2.3251>

*Citation:* Lunanta, L. P., Kristiani, R., Kiswanto, G. S., & Sondakh, R. R. (2022). Peningkatan kesadaran guru mengenai burnout untuk mendukung kesehatan mental. *MITRA: Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 6(2), 107–118. <https://doi.org/10.25170/mitra.v6i2.3251>

#### ABSTRACT

Teacher's job requirements are not only in teaching but also in social interaction and administrative tasks and various knowledge and other supporting skills. High job demands and the dynamic experiences that teachers need to accomplish everyday could make them prone to burnout. Teachers under the organization of Majelis Pendidikan Indonesia (MPK) had unique characteristics and challenges that made them prone to burnout. This psychoeducation was needed to achieve the aim of building knowledge about burnout and all other aspects related to burnout. It was hoped that this knowledge could help teachers prevent the occurrence of burnout. With methods of presentations and online interactive discussion, the presenter discussed some of the things that can be done at an organizational level and individually. The comparison of the pre-test and post-test score showed an increase of understanding (the average of pretest score is 72.24 and posttest score is 77.67 of 100) of the materials around burnout and its aspects. Participants also gave positive feedback on an evaluation survey with 94% of the participants felt that they gained new knowledge and felt satisfied with the whole psychoeducation activities. For following up, it was suggested to include a method of small group discussion and included a practical manual about techniques for overcoming burnout for teachers. Furthermore, the systemic intervention urge to be done to develop burnout intervention service flow becomes more comprehensive.

**Keywords:** burnout; teacher; psychoeducation; online seminar

## ABSTRAK

Pekerjaan sebagai guru tidak hanya mengajar, tetapi juga memerlukan keterampilan interaksi sosial dan keterampilan administrasi serta berbagai pengetahuan dan keterampilan pendukung lainnya. Tuntutan pekerjaan dan dinamika yang dialami guru dalam pekerjaannya membuat guru rentan mengalami *burnout*. Guru yang ada di bawah naungan Majelis Pendidikan Kristen (MPK) memiliki ciri dan tantangan yang juga membuat mereka rentan mengalami *burnout*. Karena itu, kegiatan psikoedukasi dibutuhkan untuk meningkatkan pengetahuan mengenai ciri-ciri *burnout* serta kemungkinan dialaminya *burnout* dalam pekerjaan yang dilakukan. Kegiatan ini diharapkan dapat membantu guru mencegah terjadinya *burnout*. Dengan metode presentasi dan diskusi interaktif secara daring, dibahas beberapa hal yang bisa dilakukan secara sistem organisasi ataupun individual. Perbandingan hasil *pre-test* dan *post-test* yang diberikan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman yang baik (rata-rata skor *pre-test* 72,24 dan *post-test* 77,67 dari 100) dari peserta terhadap konsep *burnout* dan aspek-aspek yang berkaitan dengannya. Peserta juga memberikan umpan balik yang positif dalam evaluasi kegiatan. Sejumlah 94% peserta merasa puas memperoleh manfaat dari keseluruhan kegiatan. Saran untuk kegiatan psikoedukasi berikutnya adalah pengabdian menggunakan metode diskusi di dalam kelompok-kelompok kecil serta membuat panduan praktis mengenai teknik-teknik mengatasi *burnout* bagi guru. Penanganan secara sistemik juga perlu dilakukan sehingga alur pelayanan penanganan *burnout* pada guru lebih komprehensif.

**Kata kunci:** *burnout*; guru; psikoedukasi; seminar daring

## PENDAHULUAN

Situasi pandemi covid-19 memaksa dilakukannya pembelajaran jarak jauh demi menekan laju penyebaran virus covid-19. Hal ini berdampak pada guru-guru yang membutuhkan waktu dalam menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut. Guru-guru perlu beradaptasi dalam mengajar secara daring dengan menggunakan teknologi. Guru-guru perlu memikirkan cara agar dapat tetap menjalin relasi dengan siswa meskipun tidak bertemu secara tatap muka. Selain itu, guru-guru juga masih dibebani dengan berbagai tugas administrasi. Situasi menekan yang berkepanjangan ini dapat menyebabkan guru rentan mengalami *burnout* (Chen *et al.*, 2020; Cheptea *et al.*, 2021; Nadyastuti *et al.*, 2021; Pressley, 2021; Sánchez-Pujalte *et al.*, 2021).

Menurut Maslach dan Leiter (2016), *burnout* didefinisikan sebagai kondisi psikologis sebagai respons berkepanjangan dari *stressor* di tempat kerja, ditandai adanya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi. Poghosyan *et al.* (2009, 2014) menambahkan bahwa *burnout* terjadi pada berbagai bidang profesional yang bekerja dengan orang lain. *Burnout* rentan terjadi pada guru sebagai salah satu tenaga profesional yang bekerja melayani orang lain. Hal ini dapat memberikan dampak negatif yang mengganggu pelayanan profesional yang diberikan oleh guru. Selanjutnya, Schaufeli dan Buunk (dalam Shen *et al.*, 2015) menyatakan bahwa *burnout* dapat melemahkan motivasi, antusiasme, dan idealisme individu dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang juga berpengaruh pada ketidakpedulian dan keputusan dalam memberikan pelayanan profesional.

Berbeda dengan stres, *burnout* mencakup kelelahan fisik dan mental yang terjadi secara jangka panjang akibat tuntutan dari situasi (Maslach & Leiter, 2016; Nadyastuti *et al.*, 2021; Rahman, 2007; Yandri & Juliawati, 2017). Berbeda dengan *burnout*, stres merupakan reaksi tubuh untuk mempertahankan keseimbangan dan menghadapi tuntutan hidup (Ezenwaji *et al.*, 2019). Stres terjadi pada situasi tertentu dan tidak selalu memberikan dampak negatif. Apabila individu tidak dapat melakukan strategi mengatasi stres secara efektif dan beban yang dirasakan berkepanjangan, individu dapat mengalami *burnout* (Maslach & Leiter, 2016; Montero-Martin *et al.*, dalam Ezenwaji *et al.*, 2019).

Menurut Maslach dan Leiter (2016), ada lima profil gambaran *burnout*, yaitu *burnout*, *overextended*, *disengaged*, *ineffective*, serta *engaged*. *Burnout* pada guru biasanya terjadi ketika guru tidak dapat memenuhi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Menurut Maslach dan Leiter (2016), *burnout* memiliki tiga aspek, yaitu kelelahan emosi (*emotional exhaustion/EE*), depersonalisasi (*depersonalization/DP*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduce of personal accomplishment/RPA*). *Burnout* terjadi ketika guru mengalami ketiga aspek tersebut, yaitu merasakan kelelahan, merasakan depersonalisasi, dan merasa tidak efektif dalam bekerja.

Pada sisi berlawanan dari *burnout*, *engagement* berarti guru merasa beban kerja yang sesuai, merasa bisa menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, serta merasa cukup efektif dalam pekerjaan yang dilakukan. Di antara *burnout* dan *engagement* ada tiga profil gambaran yang dapat menjelaskan situasi yang spesifik yang dialami oleh individu, yaitu profil gambaran *overextended*, *disengaged*, dan *ineffective*. Apabila guru hanya merasakan kelelahan emosi dalam bekerja, guru tersebut ada dalam profil *overextended*, artinya tidak terjadi depersonalisasi dan ia pun masih merasa cukup efektif dalam pekerjaan yang dilakukan. Apabila guru hanya merasakan sinisme atau depersonalisasi, kesulitan untuk terkoneksi dengan rekan kerja, guru tersebut berada dalam profil *disengaged*, artinya tidak terjadi masalah dalam kelelahan atau dalam hal berkurangnya pencapaian pribadi. Yang ketiga, apabila guru hanya merasa tidak efektif dalam pekerjaan yang dilakukan, guru tersebut berada dalam profil *ineffective*, artinya ia merasakan beban kerja yang wajar serta merasa dapat terkoneksi juga secara relasi dengan rekan kerja, tetapi merasa menurun dalam pencapaian pribadi di tempat kerjanya.

Dalam beberapa penelitian yang pernah dilakukan terhadap guru (Andriany *et al.*, 2021; Atmaca *et al.*, 2020; Ekawanti & Mulyana, 2016; Nadyastuti *et al.*, 2021; Oberle *et al.*, 2020; Pressley, 2021; Rahman, 2007; Ratanasiripong *et al.*, 2021; Saloviita & Pakarinen, 2021; Skaalvik & Skaalvik, 2010; Yandri & Juliawati, 2017), dibahas ciri-ciri terjadinya *burnout* pada guru. *Pertama*, berada pada aspek *emotional exhaustion*, yaitu saat guru memunculkan perilaku merasa dan enggan bangun pagi untuk mengajar, merasa pekerjaannya sebagai guru sangat melelahkan dan menguras emosi, merasa tertekan bertemu dengan siswa, orang tua atau rekan sesama guru, mudah marah, sensitif dan berada di ambang batas kesabaran *Kedua*, berada pada aspek depersonalisasi, yaitu ketika guru memisahkan diri atau berusaha menghindari tuntutan tugas atau pekerja. Perilaku yang mungkin muncul pada guru adalah berusaha menarik diri dari interaksi sosial, menghindari bila dihubungi, menolak untuk bertemu, berkumpul ataupun berbicara, mulai merasa acuh atau tidak peduli baik terhadap siswa maupun tugas.

Aspek terakhir adalah aspek penurunan pencapaian pribadi, yaitu perasaan tidak kompeten dalam melakukan suatu pekerjaan. Guru yang mengalami hal ini tampak pada perilakunya yang merasa sulit memahami siswa atau rekan kerja sesama guru, kesulitan menangani masalah yang dialami siswa, sulit menghasilkan karya yang positif, tidak bersemangat mengerjakan tugas, tidak merasa nyaman saat mengajar, gelisah dan sulit mengontrol emosi, serta tidak merasa telah melakukan hal yang bermanfaat. Hasil penelitian terhadap 119 guru sekolah dasar di Yogyakarta yang dilakukan oleh Fahmi *et al.* (2019) menunjukkan adanya korelasi negatif antara kebersyukuran dan *burnout* pada guru di Yogyakarta. Hal ini berarti guru yang mengalami *burnout* akan mengalami kesulitan bersyukur dan kesulitan melihat hal-hal positif yang telah terjadi dalam hidupnya.

*Burnout* pada guru penting dipahami sebab guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pembelajaran. Apabila guru mengalami *burnout*, ada potensi terganggunya kualitas kesehatan mental mereka selama melaksanakan tugasnya sebagai guru. Selama pembelajaran jarak jauh juga ada sistem baru penilaian dan pelaporan hasil belajar siswa serta tuntutan kerja sama dan komunikasi yang lebih baik

dengan orang tua sebagai pendamping anak belajar di rumah (Husna, 2020 dalam Harususilo, 2021). Dalam sebuah survei yang dilakukan di New York, dilaporkan bahwa tekanan pada guru baik secara pribadi maupun terkait pekerjaan dan daya tanggap emosional mereka secara tidak langsung memengaruhi proses pembelajaran. Beberapa guru bahkan mengaku mengalami reaksi emosi kemarahan, agresi, kecemasan, penarikan diri dari interaksi sosial, dan penurunan kompetensi sosial secara keseluruhan (Nagasawa & Tarrant, 2020 dalam Harususilo, 2021).

Majelis Pendidikan Kristen (MPK) di Indonesia merupakan lembaga yang menaungi yayasan/badan penyelenggara pendidikan Kristen di seluruh Indonesia dengan visi untuk mempercepat proses transformasi sekolah Kristen yang mampu menghasilkan lulusan siswa yang unggul, adaptif, mampu memimpin, pemberi dampak positif, dan berkarakter Kristiani. Untuk mewujudkan visi tersebut, guru-guru yang bekerja di sekolah yang berada di bawah naungan MPK diharapkan dapat memiliki kehidupan yang berpadanan/serupa dengan Kristus sehingga mampu memberikan teladan pendidikan Kristen yang baik kepada siswa-siswi (*mpk-indonesia.org*, 2022). Dari hasil wawancara awal dengan perwakilan MPK Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, ditemukan bahwa sebagian besar guru mengalami kelelahan dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari, baik dalam persiapan dan pelaksanaan proses belajar mengajar maupun dalam mempertahankan *student's engagement*.

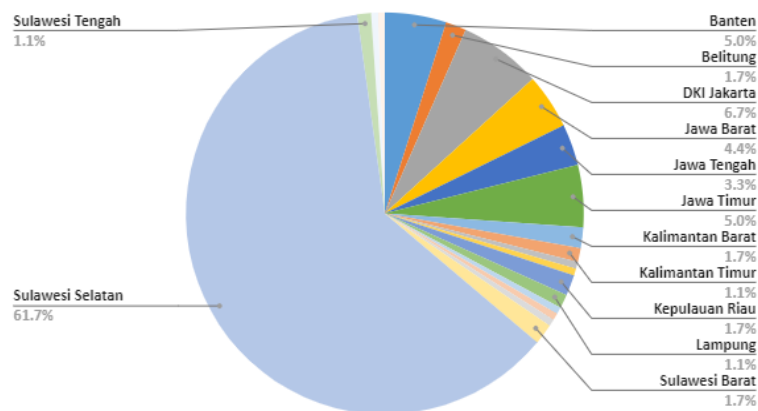
Dalam masa pembelajaran jarak jauh, guru merasa tidak berdaya ketika ingin mengatasi permasalahan yang dialami siswa dan sulit memberikan teladan kepada siswa-siswi sesuai dengan visi MPK tersebut. Guru-guru merasa tidak dapat mengerjakan pekerjaan secara efektif dengan adanya berbagai keterbatasan teknologi serta tidak adanya interaksi langsung dengan rekan kerja dan siswa. Oleh sebab itu, untuk membantu guru-guru mengatasi kelelahan emosional, kecenderungan menarik diri, serta perasaan tidak kompeten yang dipersepsikan oleh guru, dirancang psikoedukasi untuk memberikan pemahaman mengenai *burnout* kepada guru-guru serta mengenali kemungkinan mereka mengalaminya. Penjelasan mengenai cara menangani baik secara individual maupun organisasi juga diberikan untuk melengkapi pengetahuan mengenai *burnout*. Regulasi diri yang baik yang dimiliki individu akan memampukannya mengatasi stres dan emosi dalam dirinya karena *burnout* timbul akibat stres yang berkepanjangan yang dialami individu (Ekawanti & Mulyana, 2016)

Tujuan kegiatan psikoedukasi ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan guru mengenai *burnout* sehingga dapat menghasilkan manfaat berupa peningkatan kapasitas guru dalam mengenali dan memahami *burnout*. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan guru lebih sadar akan keadaan dirinya dan dapat melakukan pencegahan sebelum terjadi *burnout*. Apabila guru mengalami *burnout*, guru juga dapat melakukan tindakan untuk mengatasi *burnout* tersebut.

## **METODE PELAKSANAAN**

Psikoedukasi mengenai *burnout* dilakukan secara daring menggunakan aplikasi *Zoom Video Conference* pada 28 Agustus 2021 pukul 09.00-12.00 WIB kepada 205 guru dan administrasi sekolah serta hamba Tuhan mulai dari tingkat pendidikan anak usia dini hingga SMA di berbagai daerah di Indonesia. Peserta terdiri atas 68,3% laki-laki dan 31,7% perempuan dengan tingkat pendidikan akhir SMP sebanyak 1,1%, diploma 3 sebanyak 1,7%, sarjana strata 1 sebanyak 61,7%, sarjana strata 2 sebanyak 22,2%, doktoral sebanyak 5%. Peserta juga merupakan perpaduan dari guru, hamba Tuhan, serta manajemen/administrasi atau perwakilan Yayasan, dengan komposisi guru sebanyak 63,3% dari keseluruhan peserta, hamba Tuhan 14,4%, administrasi 5,6%, perwakilan

Yayasan 3,9%, dan selebihnya adalah profesi lain yang turut mengikuti kegiatan sebagai peserta. Peserta juga berasal dari berbagai daerah di Indonesia, dengan komposisi seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Domisili peserta

Kegiatan psikoedukasi dilakukan mulai tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap penutup. Pada tahap persiapan kegiatan, dilakukan proses penjangkaran peserta melalui organisasi MPK. Tautan pendaftaran dalam bentuk *g-form* disebarakan kepada anggota MPK selama dua minggu. Peserta yang mendaftarkan diri memberikan informasi mengenai usia, jenis kelamin, pekerjaan yang dilakukan, serta domisili mereka.

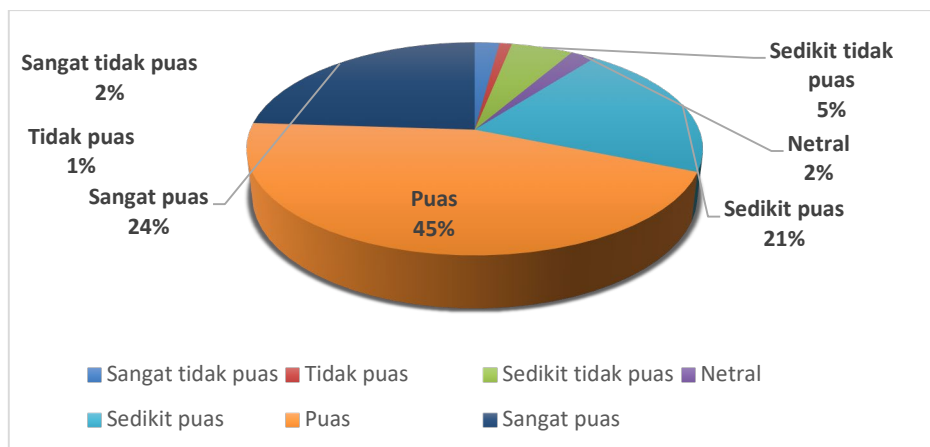
Pada tahap pelaksanaan, tim pengabdian mulai dengan memberikan survei untuk mengetahui keadaan peserta terkait tingkat dan profil *burnout* yang dimiliki serta mengenai kepuasan hidup yang dipersepsikan peserta secara umum. Setelah itu, tingkat pengetahuan peserta diukur dengan memberikan *pre-test* mengenai *burnout*. Materi disampaikan tim pengabdian selama kurang lebih 65 menit.

Materi yang diberikan meliputi pemahaman mengenai definisi *burnout* serta keterkaitannya dengan aspek-aspek lain. Pemaparan materi dilakukan melalui metode presentasi secara interaktif dengan memanfaatkan aplikasi survei *Slido* untuk mendapatkan umpan balik secara langsung dari peserta. Kegiatan dilanjutkan dengan pelatihan mengenai metode-metode yang dapat digunakan untuk meminimalkan, menghindari, atau mengurangi efek negatif *burnout*. Berbagai metode yang dibahas antara lain penerapan *mindfulness*, pembagian waktu kerja dan istirahat yang lebih seimbang, teknik distraksi yang dapat digunakan sebelum kembali fokus pada pekerjaan, serta perumusan tujuan atau visi misi dalam pekerjaan.

Tahap penutup dilakukan setelah pembahasan materi dan diskusi mengenai teknik-teknik yang dapat dilakukan, yaitu dengan kegiatan tanya-jawab untuk menyatukan kembali persepsi yang ada serta membahas hal-hal yang masih belum jelas. Pada akhir sesi diberikan *post-test* dengan soal yang sama seperti *pre-test* dan kuesioner evaluasi kegiatan kepada peserta. *Post-test* diberikan untuk melihat tingkat pemahaman peserta terhadap keseluruhan materi dan kegiatan pelatihan, sedangkan kuesioner evaluasi kegiatan diberikan untuk mendapatkan umpan balik terhadap keseluruhan kegiatan yang sudah dilakukan.

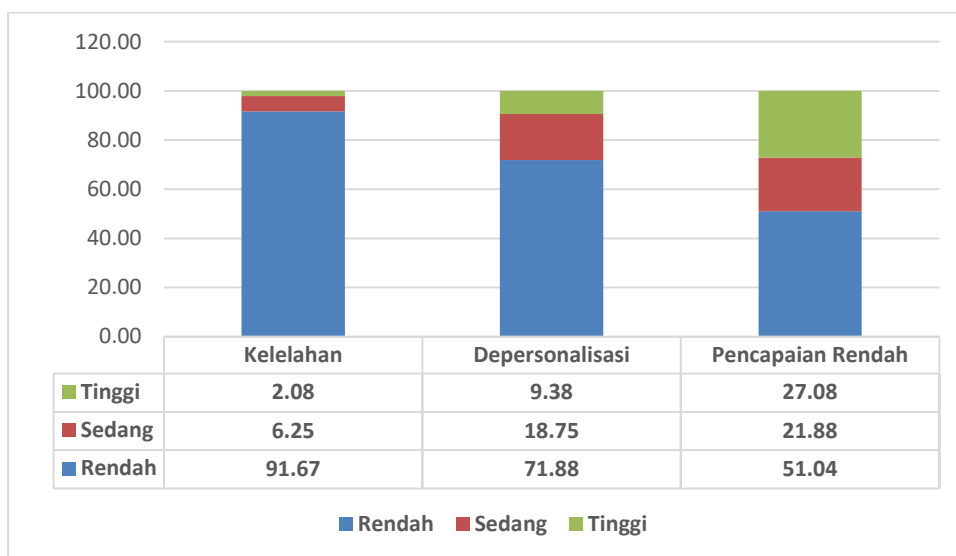
## HASIL DAN DISKUSI

Pada awal kegiatan, dalam survei mengenai keadaan peserta terkait tingkat dan profil *burnout* yang dimiliki serta persepsi mereka terhadap kepuasan hidup ditemukan hasil seperti terdapat pada Gambar 2.



Gambar 2. Skala kepuasan hidup

Dari Gambar 2 terlihat bahwa sebagian besar peserta (45%) merasa puas dengan kehidupan yang dimiliki dan dijalani saat ini. Walaupun demikian, ada juga yang merasa sedikit tidak puas (5%), tidak puas (1%), dan sangat tidak puas (2%). Pengukuran ini dilakukan hanya untuk memberikan kesadaran kepada peserta mengenai keadaan diri mayoritas dari mereka dan sebagai umpan balik akan apa yang mereka persepsikan mengenai kehidupan yang mereka jalani.



Gambar 3. Hasil inventori burnout peserta (dalam persentase)

Jika dilihat dari masing-masing aspek yang ada, peserta memperlihatkan hasil yang rendah untuk setiap aspeknya. Gambar 3 menunjukkan bahwa 91,67% peserta menyatakan memiliki kelelahan yang rendah, 71,88% menyatakan dirinya berhubungan baik dalam pekerjaan yang dilakukan, serta 51,04% mempersepsikan dirinya cukup kompeten dalam pekerjaan yang dilakukan. Hal ini tidak sejalan dengan permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, tetapi perlu diperhatikan terdapat juga peserta yang mempersepsikan adanya kelelahan, depersonalisasi, serta kurangnya kompetensi kerja. Perlu diperhatikan bahwa untuk menentukan apakah seseorang itu memiliki profil burnout atau tidak, diperlukan data tinggi rendah skor dalam setiap aspek yang ada, yaitu seseorang dinyatakan mengalami burnout bila menunjukkan adanya kelelahan yang tinggi, depersonalisasi yang tinggi, serta pencapaian yang rendah. Hal ini membutuhkan proses analisis profil setiap peserta yang

tidak dilakukan dalam kegiatan PKM ini karena tujuan kegiatan ini lebih pada memberikan psikoedukasi untuk peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta mengenai *burnout*.

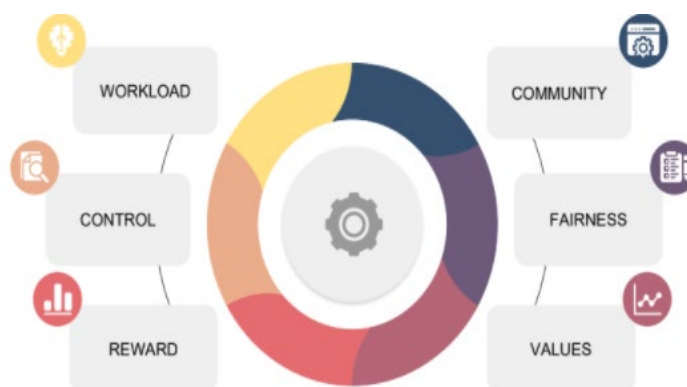
Setelah survei awal, kegiatan psikoedukasi dilanjutkan dengan pemberian materi mengenai fenomena *burnout*. Pertama-tama, dibahas definisi *burnout* serta aspek-aspek yang terkait. Kemudian, bagaimana *burnout* juga bisa terjadi di luar konteks pekerjaan, antara lain *compassion fatigue* yang rentan dialami oleh mereka yang bekerja dalam bidang pelayanan, *caregiver burnout* yang rentan dialami oleh mereka yang mengasuh dan merawat orang lain, serta *relationship burnout* yang dipengaruhi oleh jenis relasi yang seseorang miliki.

Pembahasan diteruskan dengan melihat kemungkinan peserta mengalami tanda-tanda *burnout* dalam pekerjaan yang dilakukan. Bagian ini dilakukan dengan menunjukkan hasil *polling* interaktif yang diisi peserta kegiatan secara anonim melalui aplikasi *Slido*. *Polling*, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4, mencakup aspek *burnout*, yaitu seberapa sering peserta merasakan kelelahan fisik dan/atau emosi, seberapa sering peserta merasa ingin menarik diri dari interaksi pekerjaan, serta seberapa yakin peserta terhadap kompetensi yang dimiliki dalam pekerjaan.



Gambar 4. *Polling* interaktif

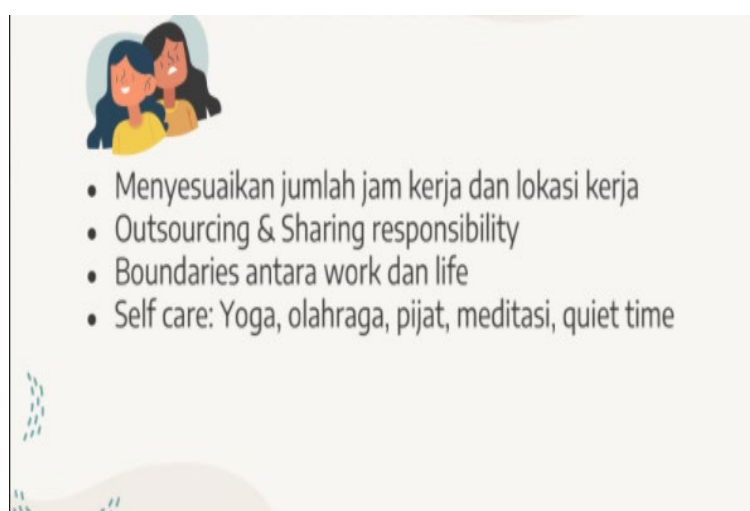
Materi psikoedukasi juga membahas bagaimana *burnout* terkait dengan organisasi sebagai suatu sistem. Sebagai individu, peserta pun dapat mengusahakan pencegahan dan penanganan terhadap *burnout* yang dirasakan.



Gambar 5. *Job-person fit* (Maslach, 2017)

Dari Gambar 5 terlihat hal-hal yang dapat dilakukan dari segi organisasi, yaitu melakukan penyesuaian untuk enam area pekerjaan sehingga ada kesesuaian antarpekerjaan. Dalam aspek *workload* perlu ada penyesuaian beban kerja yang diberikan oleh organisasi dengan kemampuan guru; dalam aspek kontrol perlu ada penyesuaian lingkup kendali yang diberikan kepada guru sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan; dalam hal *reward* pemberian gaji/insentif guru perlu disesuaikan dengan tanggung jawab kerja mereka. Dalam hal *community*, perlu dipikirkan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama dan kenyamanan dalam interaksi sosial; dalam hal *fairness*, guru perlu merasa kebijakan organisasi sudah diberikan sesuai dengan asas keadilan; yang terakhir diharapkan agar *values* atau nilai yang dimiliki oleh guru dapat bersinergi dengan nilai yang ada di dalam organisasi atau yayasan tempat ia berada. *Job-person fit* adalah kondisi ideal dalam organisasi yang ditunjukkan dengan semua aspek di dalam organisasi bersesuaian dengan kebutuhan pekerja.

Selanjutnya, dari sisi individu, beberapa hal yang dapat dilakukan adalah mengusahakan adanya keseimbangan antara bekerja dan istirahat. Seperti yang terlihat pada Gambar 6, peserta diingatkan untuk mengenali batasan diri, melakukan *self-care*, dan membahas praktik *mindfulness* serta teknik *diversion* yang dapat dilakukan sebagai istirahat mental sebelum kembali fokus pada pekerjaan. Pembahasan tujuan serta visi misi dari pekerjaan juga dilakukan. Kembali fokus kepada makna di balik pekerjaan dapat meminimalkan risiko *burnout* pada guru.



**Gambar 6. Work-life balance**

*Post-test* yang diberikan kepada peserta berisikan sepuluh soal dengan jawaban benar atau salah dan dibuat dalam bentuk *google forms*. *Post-test* telah diisi oleh 205 peserta. Pada Tabel 1 terlihat telah terjadi peningkatan pengetahuan pada beberapa pertanyaan yang diberikan pada *pre-test* dan *post-test*. Pada pertanyaan mengenai apakah *burnout* hanya terjadi pada konteks pekerjaan, peserta menunjukkan peningkatan pemahaman dari 19,8% menjadi 31,1%. Dalam pemahaman mengenai sudut pandang yang fokus pada tujuan sebagai salah satu cara untuk mengatasi *burnout*, peserta memperlihatkan peningkatan skor dari 94% menjadi 96,8%. Pada topik mengenai rasa tidak peduli terhadap rekan kerja sebagai salah satu indikator atau gejala *burnout*, peserta memperlihatkan peningkatan skor dari 86,2% menjadi 90%. Demikian juga dalam pertanyaan mengenai ketidakpercayaan diri terhadap pencapaian kerja sebagai salah satu tanda *burnout* terlihat peningkatan dari 87,9% menjadi 96,3%; pembagian waktu yang penting dilakukan untuk menjaga kesehatan mental terlihat peningkatan pengetahuan dari 97,4% menjadi 99,1%,



serta bagaimana relasi dengan orang lain sebagai sumber *burnout*, peserta menunjukkan peningkatan pemahaman dari 74,1% menjadi 87,7%.

**Tabel 1**  
**Perbandingan skor *pre-test* dan *post-test***

No	Item Pertanyaan	Jawaban Benar	
		<i>Pre-test</i>	<i>Post-test</i>
1	Stres sama dengan <i>burnout</i>	57,8%	30,1%
2	<i>Burnout</i> itu hanya terjadi pada mereka yang tidak termotivasi	59,5%	55,3%
3	<i>Burnout</i> terjadi pada konteks pekerjaan saja	19,8%	31,1%
4	Kembali fokus kepada tujuan bisa membantu mengatasi <i>burnout</i>	94%	96,8%
5	Dalam bekerja, merawat diri sendiri juga tetap harus diutamakan	98,3%	97,3%
6	Rasa tidak peduli terhadap rekan kerja bisa menjadi indikasi terjadinya <i>burnout</i>	86,2%	90%
7	Ketidakpercayaan diri kepada pencapaian kerja merupakan salah satu tanda sedang <i>burnout</i>	87,9%	96,3%
8	Pembagian waktu kerja penting dilakukan untuk kesehatan mental	97,4%	99,1%
9	Relasi dengan orang lain juga dapat menjadi sumber <i>burnout</i>	74,1%	87,7%
10	Menjadi penolong orang lain dapat membebaskan kita dari kecenderungan <i>burnout</i>	78,4%	74%

Di sisi lain, terdapat juga beberapa hal yang memperlihatkan penurunan skor dari *pre-test* pada *post-test*. Beberapa item pertanyaan yang tidak terlalu dipahami peserta antara lain perbedaan stres dan *burnout* terlihat penurunan skor dari 57,8% menjadi 30,1%; fenomena *burnout* yang tidak disebabkan oleh kurangnya motivasi seseorang terlihat penurunan skor dari 59,5% menjadi 55,3%; mengenai kegiatan merawat diri (*self-care*) yang perlu diutamakan terlihat penurunan dari 98,3% menjadi 97,3%, serta pemahaman mengenai bagaimana menolong orang lain berkaitan dengan proses mengatasi *burnout*, peserta menunjukkan penurunan pengetahuan dari 78,4% kepada 74%.

Rata-rata skor yang diperoleh dari hasil *post-test* adalah 77,67. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan rata-rata skor yang diperoleh dari hasil *pre-test* sebesar 72,24. Meskipun demikian, dengan melihat skor di masing-masing pertanyaan, terlihat adanya kekurangan dalam metode penyampaian materi *burnout* karena tidak semua hal dipahami dengan baik oleh peserta serta beberapa hal yang tadinya sudah dipahami oleh peserta menjadi salah paham di akhir kegiatan psikoedukasi. Metode diskusi interaktif dalam kelas besar tampaknya tidak memadai untuk memastikan pemahaman keseluruhan peserta terhadap materi. Peserta terkesan aktif memberi tanggapan melalui fitur *chat* dan secara aktif melakukan tanya jawab secara langsung, tetapi kemungkinan hal ini tidak mencakup seluruh peserta yang ada.

Selain *post-test*, peserta juga memberikan penilaian atas evaluasi kegiatan psikoedukasi. Dari Tabel 2 terlihat bahwa berdasarkan hasil survei evaluasi dari peserta terlihat bahwa mayoritas peserta (94,7%) menilai adanya kesesuaian materi dengan tujuan. peserta juga menunjukkan tingkat kepuasan sebesar 94,6% terhadap perolehan tambahan pengetahuan setelah webinar serta tingkat kepuasan sebesar 93,6% untuk efektivitas komunikasi tim dalam menyampaikan materi. Akhirnya, tingkat kepuasan peserta terhadap keseluruhan kegiatan adalah 93,4% sehingga dapat diperoleh rata-rata tingkat kepuasan peserta terhadap kegiatan ini sebesar 94%. Peserta juga secara aktif memberikan saran untuk topik pembahasan pada kegiatan psikoedukasi berikutnya.

**Tabel 2**  
**Evaluasi kegiatan**

Evaluasi Kegiatan	Tingkat Kepuasan (%)				Total
	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	
Kesesuaian isi materi dengan tujuan kegiatan	0	0,9	24,7	74,4	94,7
Tambahan pemahaman setelah webinar	0	0,9	25,1	74	94,6
Efektivitas komunikasi pemateri dalam menyampaikan materi	0,9	2,3	24,7	72,1	93,6
Keseluruhan kegiatan	0	1,8	29,2	68,9	93,4
	Rata-rata tingkat kepuasan				94

## SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan psikoedukasi mengenai *burnout* pada guru dapat dikatakan telah berhasil. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil evaluasi kegiatan yang menunjukkan bahwa 94% peserta merasa puas dan memperoleh manfaat dari keseluruhan kegiatan. Selain itu, berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test*, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi peningkatan pengetahuan dari hasil *pre-test* 72,24 menjadi 77,67 pada hasil *post-test*. Hasil ini memperlihatkan bahwa peserta telah memahami materi dengan baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kesadaran dan pengetahuan guru mengenai *burnout* telah bertambah sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan kegiatan telah berhasil tercapai. Melalui kegiatan psikoedukasi ini, diharapkan guru memperoleh manfaat untuk dapat mencegah dan mengelola *burnout* yang dialami, baik yang terjadi saat ini maupun di kemudian hari.

Saran untuk metode kegiatan psikoedukasi berikutnya diharapkan ada kegiatan diskusi dalam kelompok-kelompok kecil agar peserta merasa lebih nyaman untuk saling berbagi pengalaman. Kegiatan dalam kelompok-kelompok kecil juga memberikan manfaat bagi narasumber untuk dapat lebih memastikan pemahaman setiap peserta.

Saran bagi tindak lanjut dari kegiatan psikoedukasi ini adalah perlu dibuat suatu panduan praktis mengenai teknik-teknik mengatasi *burnout* bagi guru. Adanya kebutuhan untuk penanganan secara sistemik dan komprehensif dalam mengatasi *burnout* pada guru sehingga sebaiknya dibuat mekanisme SOP (*Standard Operating Procedure*) yang jelas mengenai alur pelayanan penanganan *burnout* pada guru yang meliputi tahap pelaporan dan konseling.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Tim berterima kasih kepada guru-guru dan Majelis Pendidikan Kristen Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat atas kerja sama yang telah terjalin sehingga psikoedukasi ini dapat terlaksana.

## DAFTAR REFERENSI

- Andriany, A. R., Asih Pratiwi, A. M., & Pertiwi, M. (2021). Hubungan antara *subjective well-being* dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus selama pandemi covid-19. *Syntax Idea*, 3(4), 711-721. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i4.1154>
- Atmaca, Ç., Rızaoğlu, F., Türkdogan, T., & Yaylı, D. (2020). An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 90(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103025>
- Chen, H., Liu, F., Pang, L., Liu, F., Fang, T., Wen, Y., Chen, S., Xie, Z., Zhang, X., Zhao,

- Y., & Gu, X. (2020). Are you tired of working amid the pandemic? The role of professional identity and job satisfaction against job burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9188. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249188>
- Cheptea, D., Deleu, R., Mesina, V., Friptuleac, G., & Cebanu, S. (2021). Assessment of burnout among teachers during the covid-19 pandemic. *Archives of the Balkan Medical Union*, 56(2), 179-184. <https://doi.org/10.31688/ABMU.2021.56.2.06>
- Ekawanti, S., & Mulyana, O. P. (2016). Regulasi diri dengan *burnout* pada guru. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 6(2), 113-118. <https://doi.org/10.26740/jptt.v6n2.p113-118>
- Ezenwaji, I. O., Eseadi, C., Okide, C. C., Nwosu, N. C., Ugwoke, S. C., Ololo, K. O., Oforika, T. O., & Oboegbulem, A. I. (2019). Work-related stress, burnout, and related sociodemographic factors among nurses. *Medicine*, 98(3), e13889. <https://doi.org/10.1097/md.00000000000013889>
- Fahmi, A. Z., Muthia, W. S., Alfarizi, F., Garlianka, M., Wangsadikrama, & Widiasmara, N. (2019). Kebersyukuran dan *burnout* pada guru sekolah dasar di Yogyakarta. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 24(2), 105-114.
- Harususilo, Y.E. (2021). Mengenal gejala dan dampak “*burnout* pada guru”. <https://www.kompas.com/edu/read/2021/06/21/113933471/mengenal-gejala-dan-dampak-burnout-pada-guru>., diakses Okt 03, 2022.
- Majelis Pendidikan Kristen Indonesia. (2022, September 23). <http://mpk-indonesia.org>, diakses October 3, 2022
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143–152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Nadyastuti, S., Mularsih, H., & Triatri, S. (2021). Mengenal gejala dan dampak *burnout* pada guru. <https://www.kompas.com/edu/read/2021/06/21/113933471/mengenal-gejala-dan-dampak-burnout-pada-guru?page=all%0A>
- Oberle, E., Gist, A., Cooray, M. S., & Pinto, J. B. R. (2020). Do students notice stress in teachers? Associations between classroom teacher burnout and students’ perceptions of teacher social–emotional competence. *Psychology in the Schools*, 57(11), 1741-1756. <https://doi.org/10.1002/pits.22432>
- Poghosyan, L., Aiken, L. H., & Sloane, D. M. (2009). Factor structure of the Maslach burnout inventory: An analysis of data from large scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 894-902. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.03.004>
- Poghosyan, L., Aiken, L. H., & Sloane, D. M. (2014). Corrigendum to “Factor structure of the Maslach burnout inventory: An analysis of data from large scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries” [Int. J. Nurs. Stud. 46 (2009) 894-902]. *In International Journal of Nursing Studies*, 51 (10), 1416-1417 . <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.02.013>
- Pressley, T. (2021). Factors contributing to teacher burnout during covid-19. *Educational Researcher*, 50(5), 325–327. <https://doi.org/10.3102/0013189X211004138>
- Rahman, U. (2007). Mengenal Burnout pada Guru. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 10(2), 216-227. <https://doi.org/10.24252/lp.2007v10n2a7>
- Ratanasiripong, P., Ratanasiripong, N. T., Nungdanjark, W., Thongthammarat, Y., &

- Toyama, S. (2021). Mental health and burnout among teachers in Thailand. *Journal of Health Research*, 36(3), 404–416. <https://doi.org/10.1108/JHR-05-2020-0181>
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97(2021),103221. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>
- Sánchez-Pujalte, L., Mateu, D. N., Etchezahar, E., & Gómez Yepes, T. (2021). Teachers' burnout during covid-19 pandemic in Spain: Trait emotional intelligence and socioemotional competencies. *Sustainability (Switzerland)*, 13(13), 7259. <https://doi.org/10.3390/su13137259>
- Shen, B., McCaughtry, N., Martin, J., Garn, A., Kulik, N., & Fahlman, M. (2015). The relationship between teacher burnout and student motivation. *British Journal of Educational Psychology*, 85(4), 519-532. <https://doi.org/10.1111/bjep.12089>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Tarrant, K., & Nagasawa, M. (2020). Executive summary: New York early care and education survey: Understanding the impact of covid-19 on New York's early childhood system. New York Early Childhood Professional Development Institute, CUNY. <https://educate.bankstreet.edu/sc/4>
- Yandri, H., & Juliawati, D. (2017). Burnout pada guru BK/konselor sekolah. *Konselor*, 6(2), 61-65. <http://dx.doi.org/10.24036/02017627561-0-00>