

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1. Definisi *Burnout*

Sejak diperkenalkan Freudenberger pada tahun 1974, kajian tentang *burnout* terus berkembang, termasuk juga beragam riset empiris tentang *burnout* itu sendiri. Hal ini mengindikasikan bahwa persoalan tentang *burnout* telah menjadi komponen penting dalam dunia kerja pada umumnya dan stres kerja pada khususnya. Fakta ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa persoalan *burnout* tidak bisa terlepas dari aspek individual dan organisasional. Oleh karena itu kajian tentang *burnout* memberikan manfaat makro, tidak saja terhadap organisasi – perusahaan, tetapi juga terhadap individu – karyawan (Jawahar, et al., 2007). Mengacu urgensi kajian tentang *burnout*, maka definisi terkait *burnout* itu sendiri sangat penting, yaitu:

NO	NAMA	DEFINISI
1.	Freudenberger (1974)	<i>Burnout as as a specific psychological condition in which people suffer emotional exhaustion, experience a lack of personal accomplishment, and tend to depersonalize others</i>
2.	Shirom, et al., (2006)	<i>Burnout as a multidimensional construct whose three facets were physical fatigue, emotional exhaustion, and cognitive weariness</i>
3.	Jawahar, et al., (2007)	<i>burnout refers to a drain of mental / emotional resources caused by chronic job stress and is a work-related indicator of psychological health</i>
4.	Schwarzer dan Hallum, (2008)	<i>as a chronic state of exhaustion due to long-term interpersonal stress within human service professions</i>
5.	Mukundan dan Khandehroo, (2009)	<i>as a syndrome of physical and emotional exhaustion including the development of negative job attitudes, poor professional self concept, and low empathetic concern for clients</i>

6. Henkens dan Leenders (2010) *burnout as a syndrome characterized by three dimensions: (1) feelings of exhaustion; (2) increased cynicism with respect to one's job; and (3) a negative perception of one's own professional efficacy*
7. Sowmnya dan Panchanatham, (2011) *Burnout is a state of emotional, mental, and physical exhaustion caused by excessive and prolonged stress*
8. Riset ini (2013) *Burnout merupakan bentuk ketegangan psikologis yang secara spesifik dihubungkan dengan stres dan ditandai dengan kelelahan fisik, emosional dan mental, dimana sering dijumpai pada orang yang terlibat pada situasi atau pekerjaan yang menuntut keterlibatan emosional*

Dari penjabaran diatas menunjukkan persoalan tentang *burnout* merupakan hal sangat kompleks dengan orientasi akhir adalah terjadinya stres kerja dan jika hal ini berlanjut maka ancaman berikutnya yaitu terjadi depresi. Oleh karena itu, situasi ini berpengaruh terhadap produktivitas dan juga kinerja individu sehingga memicu dampak negatif prestasi kerja dan juga mereduksi efisiensi organisasi (*Lindblom, et al., 2006*). Identifikasi dari *burnout* terjadi karena banyak faktor sehingga ketika individu secara emosional merasa tertekan maka memicu kelelahan emosional dan *burnout* terjadi tidak dalam waktu sekejap, tetapi merupakan akumulasi dalam rentang waktu tertentu yang setiap individu berbeda.

Perbedaan tersebut karena *burnout* juga dipengaruhi faktor internal, misal minat - bakat, usia, jenis kelamin, suku, pengetahuan - keterampilan yang dimiliki, dan juga kepribadian. Realitas ini secara tidak langsung menegaskan bahwa *burnout* yang terjadi pada seseorang cenderung berbeda dan wanita cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan pria. Alasan yang mendasari karena konflik peran yaitu antara status sebagai ibu rumah tangga (keluarga) dan status sosial yang identik dengan peran karir.

2. *Burnout*: Teoritis dan Praktis

Secara kontekstual, *burnout* yaitu keadaan stres yang dialami individu rentang waktu lama dan dengan intensitas cukup tinggi yang tandai kelelahan fisik, mental, emosional dan rendahnya penghargaan atas diri sendiri sehingga menyebabkan individu merasa terpisah dari lingkungan. Keadaan demikian menjadi semakin rentan jika tidak diantisipasi sedari dini karena implikasinya yaitu terkait dengan ancaman prestasi dan produktivitas kerja, termasuk juga pengaruhnya terhadap tingkat absensi.

Kajian *burnout* selama ini terfokus pada aspek psikologi sebab esensi *burnout* memang terkait dengan bidang psikologi meski dalam perkembangannya ternyata kasus *burnout* juga terkait di bidang sosiologi (Dworkin, et al., 2003). Selain itu, untuk kasus individu yang sudah berkeluarga dan bekerja ternyata kecenderungan *burnout* semakin tinggi. Hal ini kemudian memunculkan teoritis tentang *work-family conflict (WFC)* dan *family-work conflict (FWC)*. Versi Hetty van Emmerik dan Peeters, (2009) bahwa WFC yaitu kondisi permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga baik secara langsung atau tidak langsung, sedangkan untuk FWC yaitu kondisi permasalahan keluarga yang mengganggu di tempat kerja, baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Sinergi WFC dan FWC memang tidak bisa lagi dihindari karena kecenderungan rutinitas pekerjaan memungkinkan terjadinya konflik antara WFC dan FWC. Terkait ini, maka beralasan jika kemudian muncul saran untuk memisahkan antara urusan keluarga dan pekerjaan. Begitu juga dengan seorang dosen sebagai bagian dari keluarga dan juga bagian dari tuntutan profesi sebagai tenaga pendidik yang berurusan dengan tuntutan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Oleh karena, *burnout* yang dialami oleh dosen menjadi riset menarik, tidak hanya terkait kualitas pendidikan - pengajaran, tetapi juga terkait dengan ancaman konflik dalam keluarga masing-masing. Fakta ini kemudian menjadi argumen tentang terjadinya konflik peran ganda yang dialami oleh dosen di perguruan tinggi.

Pemahaman tentang fenomena peran ganda adalah situasional yang tidak bisa dihindari, tidak hanya di perkotaan, tetapi juga di pedesaan. Salah satu faktor pemicu

peran ganda adalah tuntutan hidup yang kian berat. Seorang wanita di satu sisi menjadi ibu rumah tangga tetapi di sisi lain menjadi wanita karier, begitu juga seorang pria yang di satu sisi menjadi kepala rumah tangga, tetapi di sisi lain ia diuntut mengembangkan karier di dunia pekerjaan. Selain itu isu gender dan fakta dari perkembangan emansipasi juga memicu terjadinya kasus peran ganda, utamanya hal ini berlaku bagi kaum wanita. Oleh karena itu, riset terkait *burnout* yang berhubungan dengan konflik peran ganda ini menjadi sangat menarik untuk dikaji.

Perkembangan riset *burnout* menunjukkan persoalan *burnout* di dunia kerja cenderung makin berkembang dan indikasi yang menjadi pemicunya makin kompleks. Selain itu, batas antara stres dan juga *burnout* secara tidak langsung mempengaruhi pemahaman terkait keduanya. Padahal, antara stres dan juga *burnout* tidak sama. Oleh karena itu pemahaman tentang stres dan *burnout* harus dibedakan agar ini tidak memicu pemahaman yang salah, meskipun keduanya terkait erat. Di satu sisi, pemicu terjadinya stres dan *burnout* cenderung beriringan sedangkan di sisi lain realitas era globalisasi - industrialisasi juga menjadi pemicu ekstern sehingga ini sangat berpengaruh terhadap kompleksitas kasus stres dan *burnout* (Vuorensyrja dan Ma'lkia, 2011).

Pemahaman tentang stres cenderung berkembang lebih dahulu dibandingkan *burnout*. Fenomena terkait stres telah muncul pada tahun 1940 yang banyak dialami di bidang teknik. Terkait hal ini, Schaufeli dan Enzmann (1998 dalam Vuorensyrja; dan Ma'lkia, 2011) menegaskan bahwa: “*stress refers to a temporary adaptation by an individual to a certain kind of strain or tension, and is accompanied by a certain set of psychological and physical symptoms, then burnout can be thought of as a particular kind of prolonged stress*”. Dari pemahaman ini menunjukkan bahwa *burnout* adalah indikasi dari stres sehingga penanganan yang tidak tepat dari *burnout* dapat berpengaruh terhadap terjadinya stres.

Fakta perkembangan riset empiris dan kasus *burnout* maka kondisi terhadap individu yang mengalami *burnout* kini menjadi perhatian serius. Hal ini karena nilai

konsekuensi yang ditimbulkan *burnout* sangatlah kompleks yaitu produktivitas dan efisiensi. Oleh karena itu, kedua dampak negatif ini perlu direduksi sebab tidak sejalan dengan etos globalisasi dan industrialisasi. Selain itu, model kebijakan dalam bentuk perampingan struktur organisasi dan regulasi *outsourcing* secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap loyalitas dan jaminan kepastian kerja, termasuk juga iklim kerja yang kurang kondusif sehingga ini berpengaruh terhadap kasus *burnout*.

Kompleksitas dari faktor internal dan eksternal tersebut maka beralasan jika *burnout* merupakan suatu kondisi dimana individu merasa tidak lagi memiliki energi positif sehingga mempengaruhi kelelahan fisik, mental, psikologis dan juga emosional. Kondisi ini akhirnya menimbulkan penilaian negatif terhadap prestasi individu dan sisi lanjutannya yaitu produktivitas menurun. Selain itu, pengaruh terhadap tingkat absen juga cenderung meningkat. Jika kasus ini dialami tenaga pengajar, maka proses belajar mengajar akan terganggu (Kovacs, 2010; Durán, et al., 2006; Yang, 2004).

3. Penelitian Sebelumnya

Identifikasi tentang *burnout* tidak bisa lepas dari karakteristik kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi dan berkurangnya prestasi. Kelelahan emosional mengacu kepada titik perasaan yang secara emosional jenuh dan letih. Depersonalisasi mengacu kecenderungan bersikap negatif atau sinis, sedangkan situasional tentang berkurangnya prestasi lebih mengacu pada penilaian negatif atas prestasi diri sendiri. Ketiga faktor ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya disebabkan faktor intern, tetapi juga eksternal. Ketidakmampuan seseorang untuk *manage* keduanya juga berpengaruh terhadap fenomena peran ganda dan jika ini berkelanjutan bisa memicu stres. Terkait ini, profesi seorang dosen di perguruan tinggi saat ini semakin kompleks, terutama ketika tuntutan global semakin berpengaruh terhadap faktor ekspansi di dunia pendidikan (Schermuly, et al., 2011).

Dosen atau tenaga pengajar di perguruan tinggi sebagai salah satu profesi kerja di dunia pendidikan yang memiliki peran penting pada penyelenggaraan pelayanan

kependidikan sangatlah rentan terhadap *burnout*. Hal ini sebenarnya tidak mengacu pada kasus di pendidikan tinggi saja, tetapi juga di dunia pendidikan secara umum.

Burnout adalah kondisi psikologis seseorang yang gagal mengatasi stres kerja sehingga menyebabkan stres berkepanjangan dan memicu gejala seperti kelelahan emosional, kelelahan fisik, kelelahan mental, dan rendahnya penghargaan atas diri sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi *burnout* salah satunya adalah lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Lingkungan kerja psikologis yang dipersepsikan dosen mempengaruhinya saat melakukan proses pengajaran.

Acuan *burnout* pada dosen - tenaga pendidik pada dasarnya terkait empat hal (Kovacs, 2010) yaitu *pertama*: ekspektasi dari peserta didik atau mahasiswa. Hal ini mengacu harapan transfer keilmuan dari peserta didik atau mahasiswa. Jika hal ini tidak tercapai dapat memicu terjadinya ketidakpuasan dosen atau tenaga pendidik. *Kedua*: ekspektasi manajemen tempat dimana dosen - tenaga pendidik itu mengajar. Hal ini mengacu kepada harapan eksistensi sebagai suatu institusi pendidikan di tengah situasi persaingan yang semakin ketat. *Ketiga*: beban kerja yang pada intinya terkait dengan jumlah kelas yang diajar dan juga jumlah peserta didik di setiap kelas tersebut. Semakin banyak jumlah kelas dan jumlah peserta didik maka beban kerja yang diemban juga semakin berat. *Keempat*: jumlah peserta didik. Meskipun di satu sisi, peserta didik berpengaruh bagi kontinuitas operasional manajemen, tetapi di sisi lain jumlah peserta didik juga berpengaruh terhadap beban kerja itu sendiri.

Adanya empat hal ancaman *burnout* terhadap dosen atau tenaga pendidik secara umum maka (Kovacs, 2010) menyarankan tiga pencegahan terjadinya *burnout pertama*: *primary prevention* yang intinya adalah mereduksi terjadinya *burnout* sedari dini dan mengoptimalkan potensi dari pengembangan diri, *kedua*: *secondary prevention*, yaitu mengenali sedari dini terjadinya *burnout* dengan mengidentifikasi berbagai gejala yang terjadi dan *ketiga*: *tertiary prevention* dengan fokus utama adalah individu di berbagai kondisi yang mempunyai potensi besar terjadi *burnout*.

Mengacu pentingnya pemahaman terkait *burnout* maka kajian berbagai riset tentang *burnout* menjadi menarik sebagai upaya preventif dan aspek pertimbangan untuk riset lanjutan. Beberapa riset empiris tentang *burnout* misalnya penelitian Durán, et al., (2006) pada kasus di Spanyol menunjukkan adanya pengaruh *Perceived Emotional Intelligence* (PEI) dan juga *self-efficacy* sebagai prediktor *burnout* dengan melibatkan sampel 373 yang didominasi wanita yaitu 302 responden. Penelitian ini memadukan sejumlah variabel untuk menjelaskan kondisi *burnout* yaitu *Perceived Stress Scale*, *Trait Meta-Mood Scale*, *Maslach Burnout Inventory-Student Survey*, *Student Academic Engagement* dan *General Self-efficacy* dengan analisis *hierarchical regression analysis*.

Hasil penelitian Hogan dan McKnight, (2007) untuk kasus di Amerika dengan responden 76 tenaga pengajar – instruktur dengan model *online* survei memberikan gambaran lebih jelas bahwa responden yang berprofesi sebagai tenaga pengajar – instruktur *online* rata-rata memiliki tingkat depersonalisasi yang lebih tinggi dan hal ini berpengaruh terhadap kasus stres dan *burnout*. Kuesioner dari penelitian ini adalah *The Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES)* dan analisisnya menggunakan *t test*.

Penelitian Schwarzer dan Hallum, (2008) untuk kasus tenaga pengajar di Syria yang berjumlah 608 (93 pria, 515 wanita) dan 595 tenaga pengajar di Jerman (218 pria, 377 wanita) bertujuan menguji aspek hubungan *self-efficacy*, stres kerja dan *burnout* dengan fokus orientasi adalah peran mediasinya. Dengan model pendekatan struktural hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *burnout*.

Penelitian Aydogan, et al., (2009) untuk kasus pengajar SMA di Turki dengan sampel 255 pengajar dengan menggunakan *The Shirom-Melamed Burnout Measure* menegaskan bahwa aspek demografi tidak mempengaruhi *burnout* dan dari jumlah responden itu ternyata mayoritas menegaskan tentang sikap kepuasan mereka terhadap tempat kerja. Meskipun demikian, pengajar dari Turki dan Syria menunjukkan bahwa

depresi merupakan faktor pemicu terjadinya *burnout*, sedangkan pengajar yang berasal dari Jerman menegaskan kepuasan kerja menjadi faktor pemicu *burnout*.

Penelitian Mohammadyfar, et al., (2009) pada kasus di Teheran, Iran dengan sampel 250 tenaga pengajar di sekolah dasar dan menengah bertujuan untuk menguji pengaruh emosi, kecenderungan stres, dan kesehatan mental - psikis terhadap potensi *burnout*. Kuesioner yang digunakan yaitu *Emotional Intelligence Scale (EIS)*, *Teachers' Occupational Stress Questionnaire (TOSQ)*, *Mental Health Inventory (MHI)*, dan juga *Physical Health Checklist*. Dengan analisis regresi, hasil menunjukkan aspek mental memberikan pengaruh terbesar yaitu 44 persen terhadap *burnout* dibandingkan aspek kesehatan psikis yang hanya berpengaruh 14 persen.

Penelitian Mukundan dan Khandehroo, (2009) untuk kasus pengajar Bahasa Inggris di Malaysia dengan sampel 120 menegaskan bahwa pengalaman dan tingkat pendidikan (pengajar pria dan perempuan) berpengaruh signifikan terhadap *emotional exhaustion*, *depersonalization* dan juga *personal accomplishment*. Alat analisis dalam penelitian ini adalah uji t test. Untuk pengukuran burnout, penelitian ini menggunakan *the Maslach Burnout Inventory (MBI) Educators Survey* terdiri 22 items pertanyaan.

Penelitian Navarro, et al., (2010) dengan sampel 193 profesor di Universtisa Seville Spanyol bertujuan menguji peran mediasi dari *perceived competence* terkait sindrome *burnout* dan juga *stress symptoms* terhadap potensi terjadinya stres kerja. Instrumen yang digunakan penelitian ini: *The Maslach Burnout Inventory*, *The Labour Scale of Stress* dan juga *The Magallanes Stress Scale*. Alat analisis memakai struktural model dan hasilnya menunjukkan bahwa efek mediasi yang mempengaruhi *burnout* adalah terbukti.

Penelitian Skaalvik dan Skaalvik, (2010) kasus di Norwegia dengan jumlah responden 2249 tenaga pengajar bertujuan menguji persepsi tenaga pengajar terkait *self-efficacy*, kolektif *self-efficacy*, *burnout*, kepuasan kerja dan juga *belief* terhadap faktor

eksternal yang mempengaruhi individu. Dengan pendekatan struktural model, hasil menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan dua dimensi dari *burnout* yang lain memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja tenaga pengajar.

Penelitian dari McCormick dan Barnett (2011) kasus tenaga pengajar di New South Wales, Australia dengan sampel 416 menyimpulkan stres dan *burnout* adalah komponen penting dari fenomena psikologikal. Penelitian ini memakai *confirmatory factor analysis* dan juga *multilevel modelling* dengan dua instrumen yaitu *The Maslach Burnout Inventory* dan *The Teachers' Attribution of Responsibility for Stress Scale*.