

Analisis Job Burnout Dan Faktor Penyebabnya : Studi Kasus Pada Guru BK di SMPN 32 Surabaya

Sukma Nur Andini^{*1}, Moh. SHoleh², Mei Lina Fitri Kumalasari³

^{*123}Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Jl. Dr. Ir. H. Soekarno No.682, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya

E-mail : Sukmanurandini@gmail.com

Abstrak

Guru BK memiliki kewajiban membantu mengatasi permasalahan siswa agar mereka dapat mengikuti proses pembelajaran di sekolah dengan lancar. Oleh karena beban kerja guru yang cukup tinggi, maka guru rentan mengalami burnout, terlebih jika itu guru BK yang jelas memiliki beban kerja lebih tinggi daripada guru lainnya. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis gambaran Job Burnout pada guru BK dan untuk mengetahui secara mendalam terkait Job Burnout dan faktornya. Subjek pada penelitian ini adalah lima guru BK SMPN 32 Surabaya. Penelitian ini menggunakan instrumen pengumpulan data berbasis wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan hybrid thematic analysis. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Guru BK SMPN 32 Surabaya tidak mengalami job burnout dan hanya mengalami kelelahan emosional yang ringan biasa. Serta terdapat beberapa faktor yang berpotensi memicu burnout, seperti masalah siswa yang berulang atau berlebihan, dan jadwal yang padat, diidentifikasi dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, guru BK di SMPN 32 Surabaya mampu melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa mengalami burnout yang signifikan.

Kata Kunci: Job Burnout ; Burnout ; Guru BK

PENDAHULUAN

Guru berperan penting dalam proses pembelajaran anak-anak di sekolah. Guru sebagai demonstran, fasilitator, mediator, dan evaluator bagi para siswa (Hutabarat & Brahmana, 2023). Sebagai demonstran, guru menunjukkan atau mendemonstrasikan teknik, metode, atau konsep materi pembelajaran kepada siswa dan juga perilaku yang sebagaimana harusnya. Sebagai fasilitator, guru berperan dalam memfasilitasi siswa dalam hal pembelajaran dan urusan sekolah. Sebagai mediator, guru berperan memediasi siswa dalam memahami materi pembelajaran dan memediasi siswa dalam hal-hal yang masih dalam lingkup sekolah. Sebagai evaluator, guru berperan dalam mengevaluasi siswa terkait pencapaian pemahaman materi pembelajaran dan mengevaluasi etika, atau hal-hal yang terkait dengan pendidikan. Profesi sebagai guru merupakan pekerjaan yang penuh dengan tantangan tiap harinya, khususnya bagi guru BK (Rahmi & Nio, 2021). Meskipun semua guru memiliki beban pekerjaan masing-masing tetapi guru BK lah yang mengurus sebagian besar permasalahan siswa maupun sekolah.

Guru BK memiliki kewajiban membantu mengatasi permasalahan siswa agar mereka dapat mengikuti proses pembelajaran di sekolah dengan lancar. Tak hanya itu, tugas guru BK adalah memenuhi kebutuhan siswa dalam perencanaan karir, penyelesaian masalah pembelajaran, masalah sosial, maupun masalah pribadinya, selama itu berkaitan dengan sekolah maka guru BK akan berusaha menyelesaikan dan menjadi mediator. Bimbingan dan konseling adalah upaya sekolah yang diprogram sebagaimana mestinya oleh guru BK atau konselor untuk memfasilitasi kebutuhan siswa dalam pencapaian perkembangan kemandiriannya. Tujuan BK terletak pada pemahaman bakat siswa yang mengarah pada pencapaian tujuan nasional yang esensinya ikut mengembangkan potensi siswa secara maksimal (Hutabarat & Brahmana, 2023). Oleh karena pekerjaan guru yang berasal dari

tuntutan belajar siswa, pengembangan pekerjaan yang tidak kasat mata, dan terlebih mereka harus berhadapan dengan berbagai macam perilaku siswa, maka tak heran jika banyak guru telah mengalami burnout (Rahmi & Nio, 2021).

Burnout adalah keadaan dimana seseorang mengalami cemas, tertekan, tidak dapat berpikir rasional, tidak dapat fokus, dan cenderung merasa *badmood*, sehingga dapat berujung stress (Rahmi & Nio, 2021). Maslach dan Jackson (1981) mengungkapkan bahwa job burnout adalah kondisi dimana terjadi kelelahan akibat beban pekerjaan yang menumpuk dan seseorang yang mengalami burnout biasanya adalah pekerja di bidang pelayanan masyarakat. Burnout memiliki 3 aspek yaitu, *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *personal accomplishment* (prestasi pribadi) (Maslach & Jackson, 1981). Kelelahan emosional adalah ketika individu mengalami kelelahan meskipun sudah meluangkan waktu untuk istirahat, merasa kurang mampu / tidak ada energi untuk beraktivitas, dan tidak mampu menyelesaikan masalah sendiri. Depersonalisasi adalah sikap yang cenderung bersikap cuek, menjaga jarak dengan lingkungan sekitar, dan tidak mau terlibat pada permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan. Penurunan prestasi pribadi adalah berkurangnya keinginan aktualisasi diri dimana cenderung memberikan evaluasi negatif pada diri sendiri, terutama erat kaitannya dengan pekerjaan. Pekerja merasa dirinya tidak memiliki kemampuan, tidak efektif dan akurat, sulit merasa puas dengan pencapaiannya, bahkan merasa gagal (Maslach et al., 2001).

Burnout dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor eksternal, personal dan demografis. Faktor eksternal seperti berhadapan dengan publik, konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja. Faktor personal seperti halnya perfeksionis serta kurangnya dukungan, sedangkan faktor demografis seperti jenis kelamin, usia, dan pendidikan (Hutama et al., 2020). Menurut Maslach (2001) ada enam faktor yang mempengaruhi burnout jika dilihat dari konteks individu, antara lain : workload (beban kerja), work control, reward, community, fairness, dan values (Maslach et al., 2001). Ketika seseorang mengalami burnout maka orang tersebut akan mengalami sakit fisik seperti sakit kepala, tegang otot leher & bahu, sakit punggung, rasa letih kronis, susah tidur, atau demam. Orang tersebut juga akan mengalami kelelahan emosi dan kelelahan mental (Pines, 1996). Burnout dapat mengganggu keberlangsungan hidup individu, dengan burnout makan kemungkinan besar pekerjaan akan terhambat dan tidak maksimal. Maka dari itu diperlukan kesadaran diri untuk mengatasi burnout tersebut agar tidak berlarut-larut dan semakin parah. Burnout dapat diatasi salah satunya adalah dengan cara meningkatkan dukungan sosial, dukungan sosial itu dapat berupa dukungan emosi (seperti pemberian empati atau afirmasi positif), dukungan penghargaan (dapat berupa kata-kata positif/pujian), dukungan instrumental (dukungan konkret berupa materi), dukungan informasi (seperti memberi umpan balik/saran), dan dukungan lingkup sosial (seperti pengakuan dalam suatu kelompok) (Amanda, 2022). Selain dukungan sosial, burnout dapat dikurangi dengan menurunkan beban kerja berlebih di setiap harinya. Dikarenakan jika beban kerja berlebihan maka seseorang akan rentan terhadap burnout, terlebih bagi guru yang notabennya memiliki pekerjaan yang cukup menguras tenaga dengan menghadapi berbagai jenis sikap siswa.

Penelitian-penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa guru merupakan subjek yang rentan mengalami burnout, hal tersebut sesuai dengan penelitian Rahmi dan Nio (2021) yang mengungkapkan bahwa terdapat 39 guru dengan kategori burnout sedang (78%), 7 guru dengan kategori burnout tinggi (14%), dan 4 guru berada pada kategori burnout rendah (8%) (Rahmi & Nio, 2021). Selanjutnya hasil penelitian Hutabarat (2023) menunjukkan bahwa burnout guru berada pada kategori sedang (Hutabarat & Brahmana, 2023). Hasil penelitian dari Hasyati dan Widyasari (2023) juga mengungkapkan bahwa responden terindikasi mengalami burnout berada dalam kategori sedang hingga tinggi pada dimensi kelelahan emosional dan dimensi depersonalisasi, serta kategori rendah hingga sedang pada dimensi

pencapaian personal (Hasyati & Widyasari, 2023). Terlebih jika itu adalah guru BK yang secara nyata selalu berurusan dengan setiap permasalahan siswa, kepribadian siswa, tuntutan pengembangan karir siswa dan juga mengurus berbagai macam permasalahan sekolah, maka guru BK sangat rentan mengalami burnout. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Habibah (2019) yang mengungkapkan bahwa 35,83% guru BK SMA di Pekanbaru telah mengalami burnout (Habibah, 2019).

Dari temuan-temuan penelitian diatas bahwasannya guru memiliki beban kerja yang tinggi terkhusus adalah guru BK yang harus selalu memberikan konseling pada siswa. Temuan tersebut memperkuat pemahaman bahwa kemungkinan besar guru dapat mengalami burnout, terkhusus pada guru BK yang memiliki beban kerja lebih tinggi daripada guru mata pelajaran lainnya. Studi ini dilakukan untuk menyelidiki kondisi beban kerja dan kondisi burnout pada guru BK di SMPN 32 Surabaya, apakah sedang mengalami burnout atau tidak mengalami burnout, serta untuk mengulas faktor-faktor penyebab burnout.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus berbasis wawancara. Pengajuan proses perizinan wawancara melalui surat izin resmi dari kampus yang ditujukan langsung untuk SMPN 32 Surabaya. Setelah izin disetujui, penelitian dilakukan dengan mewawancarai subjek menggunakan pertanyaan-pertanyaan terbuka yang didasarkan pada teori Burnout Maslach & Jackson 1981. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki kondisi beban kerja dan kondisi burnout pada guru BK di SMPN 32 Surabaya, apakah mereka pernah, tidak pernah, atau sedang mengalami burnout, serta untuk mengulas faktor-faktor penyebab burnout. Studi kasus ini adalah intrinsik, penelitian didasarkan pada ketertarikan peneliti terkait suatu kasus tertentu yang dimana bermaksud untuk memahami secara mendalam suatu kasus tanpa menghasilkan konsep baru (Diah A.K. & Pradna P., 2012).

Subjek penelitian ini adalah 5 orang guru BK di SMPN 32 Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data terkait burnout dan faktor penyebabnya yang dipahami oleh subjek sebagaimana topik penelitian ini, dan bermaksud untuk mengeksplorasi lebih jauh terkait isu tersebut (Diah A.K. & Pradna P., 2012).

Proses analisis data penelitian ini menggunakan hybrid thematic analysis oleh Fereday (2006), ia mengungkapkan 6 langkah dalam proses analisis data yakni : pengkodean manual, pengtesan reliabilitas kode, menyimpulkan data dengan parafrase, pengaplikasian kode pada data, mengidentifikasi dan menghubungkan data-data, lalu melakukan konfirmasi dari hasil penemuan penelitian sebelumnya.

HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan penelitian melalui wawancara dengan 5 guru BK SMPN 32 Surabaya, didapatkan hasil bahwa semua subjek hanya mengalami beberapa kelelahan emosional ringan. Subjek I menyatakan bahwa ia merasa emosinya seperti terkuras ketika sedang bekerja. Subjek I juga mengungkapkan ketika ia berangkat dengan emosi bahagia, lalu ia dihadapkan dengan masalah siswa, terkhusus masalah yang berat atau masalah yang sama berulang kali, hal tersebut dapat membuat emosinya berkurang saat bekerja atau bahkan habis ketika jam kerja sudah selesai. Subjek I menambahkan bahwa ketika ia bangun untuk bekerja di pagi hari ia merasa biasa saja, dalam arti tidak lelah dan tidak juga merasa bersemangat. Hubungan subjek I dengan rekan kerja juga tergolong baik, hal ini membuat subjek I merasakan interaksi dengan rekan kerja membuatnya menjadi lebih bersemangat

dalam menjalani hari kerja, karena ia dapat mendiskusikan permasalahan siswa dengan mereka sehingga dapat mengurangi beban kerja. Subjek I mengatakan bahwa ia tidak merasa begitu terbebani dengan pekerjaan ini, ia merasa *enjoy* dalam menjalani pekerjaan sebagai guru BK. Subjek I tidak pernah merasa frustrasi dalam bekerja, terkhusus ketika menangani masalah siswa. Subjek I menambahkan bahwa ia tidak pernah merasa terlalu keras pada diri sendiri ketika bekerja, ia mengatakan bahwa beginilah pekerjaan sebagai guru BK maka dibawa *enjoy* saja.

Sama dengan subjek pertama, subjek II juga merasa emosinya terkuras ketika sedang bekerja. Subjek II menyampaikan bahwa ketika ia tengah mengatasi banyak permasalahan siswa, hal tersebut dapat menguras emosinya, sehingga ia merasa lelah. Subjek II mengatakan bahwa dalam satu bulan, ia setidaknya mengalami sekali hari yang sangat melelahkan dan sangat menguras emosi, hal tersebut adalah ketika ia tengah mengatasi berbagai macam permasalahan siswa dan mendengarkan banyak cerita siswa. Subjek II menambahkan bahwa hal tersebut dapat diatasi dengan bertemu rekan kerja, karena ia dapat berbagi masalah dengan rekannya terkait permasalahan siswa, sehingga subjek merasa bahwa kelelahan yang ia alami berkurang dan kembali mendapatkan energi positifnya. Subjek II tidak merasakan kelelahan ketika ia telah selesai bekerja dan sampai dirumah, karena semua beban kerjanya yang melelahkan ia selesaikan di tempat kerja sehingga ia pulang dengan keadaan emosi dan energinya stabil. Subjek II menyampaikan bahwa ia beberapa kali mengalami kelelahan dan tidak bersemangat bekerja adalah ketika hari senin, karena subjek berfikir bahwa hari senin adalah hari peralihan dari hari libur ke hari kerja, sehingga menimbulkan persepsi kelelahan sebelum memulai hari. Subjek II tidak pernah merasa lelah dengan pekerjaan sebagai guru BK, ia juga tidak pernah merasa frustrasi dengan pekerjaannya, karena ia merasa bahwa ia mengetahui porsi kemampuan dirinya untuk bekerja sehingga ia tidak terlalu keras pada diri sendiri dalam bekerja.

Berbeda dengan subjek I dan II, subjek III hanya mengalami satu gejala kelelahan emosional. Subjek III mengatakan bahwa ia tidak sering mengalami terkurasnya emosi ketika bekerja, hal tersebut dapat terjadi dalam jangka waktu beberapa bulan sekali, karena hal tersebut juga tergantung pada kasus siswa yang dihadapi. Dalam arti, jika permasalahannya berat maka hal tersebut akan menguras emosi, dan sebaliknya. Subjek III menambahkan ia akan merasa sangat kelelahan setelah selesai bekerja adalah ketika banyak hal yang harus dilakukannya di sekolah, seperti padatnya jadwal home visit. Ia tidak pernah merasa lelah ketika bangun pagi di hari kerja dan merasa cukup bersemangat. Subjek III merasa bahwa hubungannya membawa dampak baik bagi dirinya, "*Karena disini saling support sih, jadi kalau ada apa-apa bisa langsung komunikasi*" ungkapnya. Ia juga mengatakan bahwa ia merasa senang menjadi guru BK karena hal tersebut adalah hal yang ia inginkan. Subjek III juga menambahkan bahwa ia tidak pernah merasa frustrasi dengan pekerjaannya, ia juga sebisa mungkin mengatur waktunya agar permasalahan pekerjaan tidak tercampur dengan masalah pribadi di rumah.

Lanjut peneliti melakukan wawancara dengan subjek ke IV untuk mengetahui apa yang dirasa selama bekerja menjadi guru BK. Subjek mengatakan bahwa ia merasa *enjoy* ketika melakukan pekerjaannya, akan tetapi ada suatu masa ketika ia merasa terkuras habis emosinya yaitu tahun lalu. Subjek mengatakan "*Pernah tapi itu tahun lalu, kalau tahun ini karena anak-anaknya lebih bisa dikendalikan daripada tahun kemarin*" ungkapnya. Subjek merasa lelah ketika pulang kerja, ia mengatakan bahwa selain menjadi guru BK ia juga memiliki hal lain yang harus dikerjakan dan harus membagi waktu sedemikian rupa serta juga harus memikirkan hal-hal lain setelah bekerja. Dengan berdasar hal tersebut subjek menjadi kelelahan, "*....itu yang kadang bikin yaa lumayan hehehe menguras pikiran gitu*" ungkapnya. Subjek mengungkapkan bahwa ia tidak merasa lelah ketika bangun di pagi hari, dikarenakan ia sudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan juga para siswa lebih mudah diatur tahun

ini jadi ia merasa lebih *enjoy* dalam bekerja. Subjek juga mengatakan bahwa hubungan dengan rekan kerjanya sangat mempengaruhinya dalam konteks positif, ia mengatakan dengan adanya rekan-rekan kerjanya ia bisa bertukar pikiran atau *sharing* tentang permasalahan siswa sehingga ia bisa menerima banyak masukan. Subjek mengatakan bahwa dengan menjadi guru BK ia merasa biasa-biasa saja dalam arti tidak merasa terlalu lelah. Subjek juga menambahkan bahwa ia tidak frustrasi ketika bekerja selama siswa dan orang tua siswa bisa diajak bekerja sama dalam menyelesaikan masalah. Ia merasa terlalu keras pada diri sendiri ketika di awal masa kerja, *"Terlalu keras dulu pas awal-awal ketika bekerja begitu, sekarang sudah nggak.. jadi lebih memperhatikan juga kondisi diri, kalau memang sudah merasa capek berarti intinya kan kalau kita bekerja ga lari terus, kalau udah capek ya jalan gitu"* ungkapnya.

Subjek terakhir dalam penelitian ini adalah subjek V, didapatkan hasil wawancara sebagai berikut. Subjek V merasa cenderung bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru BK. Subjek mengatakan bahwa terkadang ia merasa lelah atau terkuras energinya, akan tetapi untuk urusan pribadi di rumah ia masih bisa melakukan pekerjaan-pekerjaan ringan dan bercengkrama dengan anak. Subjek menambahkan bahwa ia mengalami kelelahan yang terasa seolah-olah energinya terkuras adalah ketika hari-hari tertentu dalam satu minggu yang padat jadwalnya. Subjek juga mengatakan bahwa hubungannya dengan rekan kerja berdampak positif bagi dirinya karena dengan adanya rekan-rekan kerja, dia jadi bisa mendiskusikan permasalahan kerja sehingga ia merasa *enjoy* ketika bekerja. Berlanjut ke pertanyaan selanjutnya, tentang kelelahan ketika bekerja subjek menjawab *"kalau dibilang lelah ya pasti capek ya mbak kalau itu, tapi kalau eee.... ya dalam level biasa lah"*. Subjek juga menjawab pertanyaan selanjutnya bahwa ia tidak merasa frustrasi dengan pekerjaan ini. Ia juga mengatakan bahwa ia tahu kapasitas diri sehingga tidak memaksakan diri untuk bekerja melebihi kapasitasnya. Ia menambahkan bahwa ia ingin memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya tetapi sesuai batas kemampuan dirinya.

PEMBAHASAN

Kelelahan kerja atau *job burnout* tidak hanya mengganggu kesehatan guru secara fisik dan mental, tetapi juga dapat merusak kinerja yang mengarah pada hasil akademis dan perilaku negatif bagi siswa (Zhang et al., 2023). Dari hasil wawancara didapatkan hasil bahwasannya guru BK di SMPN 32 Surabaya tidak ada yang terindikasi mengalami *job burnout*, hal ini didasarkan pada hasil wawancara tiap subjek yang dimana jawabannya tidak menggambarkan *job burnout*. Mengacu pada pertanyaan wawancara yang didasarkan pada teori *burnout* Maslach, subjek I hanya mengalami sebagian kecil dari total keseluruhan gejala *burnout* yang ada. Tepatnya subjek I hanya mengalami 2 indikator dari gejala kelelahan emosional secara keseluruhan, yaitu merasa emosinya seperti terkuras ketika sedang bekerja dan merasa emosinya terkuras habis ketika selesai bekerja. Dan dari hasil wawancara dengan subjek I ia tidak mengalami depersonalisasi atau bahkan penurunan prestasi diri, sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek I tidak mengalami *job burnout*. Maslach dan Jackson (1981) pernah berpendapat bahwa ketika individu kehilangan harapan dan kelelahan saat bekerja (emosional), merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dan mati rasa tentang tugas yang diberikan (depersonalisasi), dan mulai mengabaikan pekerjaan (kehilangan produktivitas), semua hal tersebut merupakan tanda-tanda *burnout* (Teoh et al., 2021). Berdasarkan teori tersebut, hasil wawancara dengan subjek II juga tidak mengindikasikan adanya gejala *burnout*. Subjek II hanya mengalami satu gejala kelelahan emosional dan bahkan sudah mengetahui cara mengatasinya. Ia juga tidak mengalami gejala depersonalisasi ataupun penurunan prestasi diri, sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek II tidak mengalami *burnout*.

Menurut sebuah studi oleh Harvard Business Review, orang merasa lebih produktif di tempat kerja ketika mereka bahagia dengan kehidupan (Abdul Aziz et al., 2022). Ketika individu memiliki lingkup kerja yang menyenangkan maka akan berdampak juga pada *mood*

mereka. Dari hasil wawancara dengan subjek III, dapat disimpulkan bahwa subjek III tidak mengalami *job burnout* berdasarkan jawaban-jawabannya atas pertanyaan wawancara tersebut karena ia hampir tidak mengalami kondisi dari indikator *burnout* itu sendiri. Subjek III mengatakan bahwa ia merasa mendapatkan support dari rekan-rekan kerjanya, sehingga hal tersebut mempengaruhi bagaimana perasaannya ketika berada di tempat kerja. McGill & Beaty (2001) berpendapat bahwa rekan kerja juga dapat ikut serta dalam proses adaptasi individu terhadap tempat kerjanya dengan tujuan menyelesaikan berbagai hal (Faller et al., 2020). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara subjek IV di tahun ini merasa sudah dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan merasa lebih enjoy daripada tahun lalu ketika awal-awal bekerja. Subjek IV menyatakan bahwa ia merasa kesulitan ketika berada di tahun awal bekerja, ia juga merasa terlalu memaksakan diri. Akan tetapi seiring berjalannya waktu subjek mulai bisa beradaptasi dan terlebih rekan-rekan kerjanya sangat suportif. Dari hasil wawancara dengan subjek IV dapat ditarik kesimpulan bahwa ia tidak mengalami *job burnout*.

Guru memiliki banyak tanggung jawab dalam berbagai aspek. Mereka tidak hanya bertugas sebagai pengajar yang menyampaikan pengetahuan, tetapi juga berperan sebagai pembimbing, pengelola, dan perencana untuk masyarakat (Abdulaziz et al., 2022). Menurut Koubova dan Buchko (2013), individu yang mampu meraih ketenangan emosional dengan memelihara hubungan yang baik dengan orang-orang penting, seperti keluarga atau teman dekat, cenderung lebih fokus pada pekerjaannya. Hal ini memungkinkan mereka untuk menjadi individu dengan kinerja tinggi dan memiliki peluang untuk berkembang menjadi profesional (Yoga Mahardika et al., 2022). Hasil wawancara dengan subjek V menyatakan bahwa ia telah mengetahui kapasitas dirinya dan juga ia dapat membagi waktu sedemikian rupa untuk pekerjaan serta keluarganya. Meningkatkan keseimbangan antara tekanan kerja dan sebagai konsekuensinya, manajemen kehidupan di luar tempat kerja menjadi lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif (Basak & Akter, 2022). Subjek V dapat memahami seberapa jauh ia bisa bekerja dan memahami arti dari membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, hal tersebut membuat subjek lebih menikmati pekerjaannya. Dengan berdasar hasil wawancara subjek V secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa subjek V jauh dari kata *job burnout*.

Berdasarkan wawancara dengan lima guru BK SMPN 32 Surabaya, didapatkan hasil bahwasannya faktor yang dapat memicu terjadinya *job burnout* antara lain : mengatasi banyak permasalahan siswa dalam satu waktu kerja, menghadapi permasalahan siswa yang sama berulang kali, menghadapi permasalahan siswa yang terlalu berat, padatnya jadwal home visit atau konseling, kesulitan membagi antara waktu kerja dan pribadi, serta ketika menghadapi masa adaptasi dengan lingkungan kerja. Disisi lain, dari hasil wawancara yang didapat, bisa disimpulkan bahwa dukungan dari rekan-rekan kerja berdampak positif antar lainnya. Dengan adanya dukungan dari rekan kerja, maka permasalahan di tempat kerja dapat dengan mudah diselesaikan. Serta dengan adanya rekan kerja, maka permasalahan siswa jauh lebih cepat dan lebih tepat diatasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil wawancara dengan lima orang guru BK menunjukkan bahwa meskipun beberapa subjek mengalami kelelahan emosional ringan, tidak ada yang menunjukkan burnout penuh. Semua subjek menyatakan bahwa mereka mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik, berkat dukungan dari rekan kerja dan kemampuan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Serta terdapat beberapa faktor yang berpotensi memicu burnout, seperti masalah siswa yang berulang atau berlebihan, dan jadwal yang padat, diidentifikasi dalam penelitian ini. Namun, dukungan sosial dan adaptasi terhadap lingkungan kerja terbukti

efektif dalam mengurangi stres. Secara keseluruhan, guru BK di SMPN 32 Surabaya mampu melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa mengalami burnout yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar sekolah dan instansi terkait terus memperkuat dukungan sosial bagi guru BK, baik berupa kerja sama antar rekan kerja maupun dukungan emosional dari pimpinan. Pengelolaan beban kerja yang lebih terstruktur dan pembagian tugas yang lebih adil juga perlu diperhatikan agar guru BK tidak merasa terbebani. Disarankan juga bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas sampel dan melibatkan guru dari berbagai jenjang pendidikan, seperti sekolah dasar (SD) atau sekolah menengah atas (SMA), untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang burnout pada guru BK. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mengkaji faktor eksternal yang mungkin berperan dalam mempengaruhi tingkat burnout, seperti kebijakan sekolah, dukungan keluarga, atau kondisi sosial ekonomi guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih kepada guru BK SMPN 32 Surabaya yang telah bersedia meluangkan waktu untuk diwawancarai dan memberikan informasi yang sangat berharga. Ucapan terima kasih juga kepada dosen pembimbing dan rekan sejawat yang telah memberikan arahan, saran, dan motivasi selama proses penelitian. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan profesi guru, khususnya guru BK, dalam menghadapi tantangan pekerjaannya.

KEPUSTAKAAN

- Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. A. (2022). The Impact Of Work-Life Balance And Work Overload On Teacher's Organizational Commitment: Do Job Engagement And Perceived Organizational Support Matter. *Education And Information Technologies*, 27(7), 9641–9663. <https://doi.org/10.1007/S10639-022-11013-8>
- Amanda, P. C. (2022). *Studi Kasus: Kelelahan (Burnout) Akademik Pada Siswa Kelas Xii Pasca Kematian Orang Tua*. 9.
- Basak, S., & Akter, K. (2022). Work-Life Balance Of Female University Teachers During Covid-19 Pandemic In Bangladesh. *European Journal Of Business And Management*. <https://doi.org/10.7176/Ejbm/14-4-07>
- Diah A.K., R., & Pradna P., P. (2012). Resiliensi Guru Di Sekolah Terpencil. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 1(2). https://journal.unair.ac.id/filerpdf/110610017_ringkasan.pdf
- Faller, P., Marsick, V., & Russell, C. (2020). Adapting Action Learning Strategies To Operationalize Reflection In The Workplace. *Advances In Developing Human Resources*, 22(3), 291–307. <https://doi.org/10.1177/1523422320927298>
- Habibah, S. (2019). Kondisi Burnout Pada Guru Bk/Konselor Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Pekanbaru Dan Implikasinya Bagi Peran Kepala Sekolah. *Educational Guidance And Counseling Development Journal*, Null, Null. <https://doi.org/10.24014/Egcdj.V2i2.8264>
- Hasyyati, B., & Widyasari, P. (2023). Hubungan Antara Self-Compassion Dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar Inklusif. *Jpk (Jurnal Pendidikan Khusus)*, 19, 29–42. <https://doi.org/10.21831/Jpk.V19i1.49181>
- Hutabarat, U., & Brahmana, K. (2023). Gambaran Burnout Pada Guru Sd Negeri Di Desa Hutabalang Kecamatan Badiri. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3, 6384–6394. <https://j-innovative.org/index.php/innovative/article/view/4288>
- Hutama, F., Wilda, L., & Ristiani, W. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Burnout Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Nganjuk. *Jurnal Sabhanga*, 2, 38–47.

- <https://Shorturl.Asia/Cpb4o>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99–113. <https://doi.org/10.1002/Job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Michael, L. (2001). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology*, 52. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Pines, A. (1996). *Couple Burnout: Causes And Cures*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315022291/Couple-Burnout-Ayala-Pines>
- Rahmi, I., & Nio, S. R. (2021). *Burnout Work In School Teacher In Solok City Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Guru Sekolah Di Kota Solok*. 5.
- Teoh, K. B., Kee, D. M. H., & Akhtar, N. (2021). How Does Psychosocial Safety Climate Affect Burnout Among Malaysian Educators During The Covid-19 Pandemic? *Asia-Pacific Social Science Review*, 21(4). <https://doi.org/10.59588/2350-8329.1406>
- Yoga Mahardika, G., M. Havidz Aima, & Ikramina Larasati H. H. (2022). The Influence Of Organizational Culture And Work Life Balance Work Motivation And Its Implications On Teacher Performance At The Tzu Chi Love School Teacher Cengkareng, West Jakarta. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 3(5), 785–800. <https://doi.org/10.31933/Dijms.V3i5.1220>
- Zhang, W., He, E., Mao, Y., Pang, S., & Tian, J. (2023). How Teacher Social-Emotional Competence Affects Job Burnout: The Chain Mediation Role Of Teacher-Student Relationship And Well-Being. *Sustainability*, 15(3), 2061. <https://doi.org/10.3390/Su15032061>