

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan dilakukan melalui tiga jalur, yaitu: Pendidikan formal, pendidikan non formal, dan pendidikan informal. Standar pendidikan yang umum dicapai oleh masyarakat dalam suatu negara adalah pendidikan formal. Pendidikan formal yang terjadi di sekolah menjadi tempat untuk membentuk karakter anak didik agar dapat memberikan kontribusi kepada kemajuan suatu bangsa, maka dunia pendidikan sangat diperlukan untuk kemajuan suatu bangsa (Mulyasa dalam Prestiana & Putri, 2013).

Memajukan suatu bangsa dapat direalisasikan melalui pendidikan didukung oleh Pepres No.87/2017 dari Presiden Jokowi untuk pembentukan karakter bangsa. "Penguatan pendidikan karakter merupakan fondasi dan roh utama dari pendidikan tingkat sekolah dasar di masa revolusi industri," kata Dr. H. Khamim M.Pd, selaku Direktur Pembinaan Sekolah Dasar, Ditjen Dikdasmen, Kemendikbud, dalam acara Bincang Perspektif bersama Trakindo, Rabu (11/7/2018). Dengan menggunakan prinsip pemikiran Ki Hajar Dewantara, program PPK dicanangkan meliputi sejumlah hal, yakni pembekalan ilmu pengetahuan atau olah pikir, bersama olah hati, olah rasa, dan olahraga atau kesehatan fisik anak. Para siswa diajak untuk membaca sebelum pelajaran dimulai sebagai bentuk pendidikan literasi. Setelah itu, dikumpulkan untuk saling berdiskusi. Dalam diskusi siswa bisa berinteraksi dan

dibina untuk saling menghormati dan menghargai satu sama lain. Siswa juga toleransi saat teman tidak sependangan dengan pendapat kita. Selain itu, guru juga berperan besar menjadi pendidik generasi bangsa. Satu contoh teladan yang baik lebih berarti dari seribu nasihat, kata Dr. H. Khamim. Menurutnya, guru harus mencerminkan tindakan yang baik kepada para siswanya sebagai contoh teladan dari guru yang berkompeten (Tifani, 2018).

Guru yang berkompeten menjadi sumber daya yang memiliki unsur terpenting sebagai keberhasilan proses pelaksanaan pendidikan formal di sekolah (Wulan & Sari, 2015). Pendapat tersebut sesuai dengan penjelasan Haribowo, Rosalinda, dan Khair (2015) yaitu guru sangatlah berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga seorang guru haruslah berkualitas dalam mentransfer ilmu yang dimiliki kepada peserta didiknya yang dapat menentukan masa depan suatu bangsa. Menurut peraturan pemerintah No. 49 Tahun 2005 Pasal 1 (1) (dalam Meiza, 2016) disebutkan bahwa guru terdiri dari guru pegawai negeri sipil (PNS) dan bukan pegawai negeri sipil yang biasa disebut guru honorer. Guru berstatus PNS adalah guru yang digaji tetap oleh pemerintah dan telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Selanjutnya, tenaga kerja honorer adalah seorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu yang penghasilannya menjadi beban Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah. Hal ini sesuai dengan pernyataan guru honorer yang diwawancarai peneliti di 2 lokasi SMP yang berada di daerah Sedayu pada tanggal 26 Mei 2020 yaitu guru tersebut mengatakan di Indonesia khususnya di Yogyakarta masih terdapat banyak guru honorer yang setiap tahunnya

selalu bertambah. Tugas-tugas dan porsi sebagai pengajar juga semuanya sama dengan guru PNS pada umumnya dan yang membedakan adalah status serta fasilitas yang diterima saja.

Projo (2020) menjelaskan bahwa guru honorer harus siap terhadap perubahan-perubahan dalam sistem pendidikan walaupun terjadi perbedaan secara kedudukan dan pendapatan ekonomi dengan guru yang sudah menjadi PNS. Situasi tersebut menyebabkan para guru honorer mengalami ketidaknyamanan dan merasakan suatu situasi yang menekan, sehingga lebih mudah mengalami kelelahan (*burnout*) dalam bekerja. Guru honorer tetap harus siap terhadap perubahan-perubahan dalam sistem pendidikan walaupun terjadi perbedaan secara kedudukan dan pendapatan ekonomi dengan guru yang sudah menjadi PNS. Situasi tersebut menyebabkan para guru honorer mengalami ketidaknyamanan dan merasakan suatu situasi yang menekan, sehingga lebih mudah mengalami kelelahan (*burnout*) dalam bekerja (Wulan & Sari, 2015).

Burnout adalah sindrom psikologis yang ditandai dengan adanya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan diri sendiri sehingga membuat seseorang merasakan ketegangan dan tekanan dalam menjalani aktivitasnya (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Costa, Hyeda, dan Maluf (2016) mendefinisikan burnout sebagai tekanan yang didapatkan seseorang dari lingkup kerjanya secara berlebihan dan berkepanjangan sehingga mengalami kelelahan setiap menjalani aktivitas pekerjaannya. Aspek-aspek *burnout* menurut Maslach, dkk. (2001), yaitu pertama aspek *emotional exhaustion* merupakan adanya keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan. Kedua, aspek *depersonalization* adalah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain di sekitarnya sebagai objek. Ketiga, aspek *reduced personal* adalah penilaian terhadap diri sendiri yang negative, perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan.

Maslach dan Jackson (dalam Whardani, 2012) menjelaskan profesi guru merupakan satu bentuk pelayanan kemanusiaan (*human service profession*) yang penuh tantangan dan rentan terhadap terjadinya burnout. Menurut Wulan dan Sari (2015) *burnout* yang terjadi pada guru honorer akan mempengaruhi emosi dan performa kerja dalam mengajar dengan perilaku membentak dan memarahi siswa yang sulit diatur. Terlebih lagi, jika sedang memiliki banyak pekerjaan maka perasaannya menjadi lebih sensitif sehingga mudah terpancing emosi. Rahman (2007) menjelaskan bahwa *burnout* yang terjadi juga membuat guru honorer menunjukkan semangat yang rendah dalam bekerja yaitu menjelaskan materi kurang jelas yang membuat peserta didik.

sulit menangkap pelajaran dan jika kondisi *burnout* ini terus terjadi maka akan berbahaya bagi prestasi bahkan karakter yang terbentuk pada peserta didik.

Berdasarkan data hasil dari penelitian yang dilakukan Cahyani (2019) pada guru honorer yang menggunakan 165 responden menunjukkan bahwa terdapat 10 guru honorer berada pada kategori *burnout* sangat tinggi dengan persentase 6%, 58 guru honorer berada pada kategori *burnout* tinggi dengan persentase 35%, 34 guru honorer berada pada kategori *burnout* sedang dengan persentase 21%, 51 guru *burnout* berada pada kategori rendah dengan persentase 31%, dan 12 guru *burnout* berada pada kategori sangat rendah dengan persentase 7%. Hasil penelitian Wulan dan Sari (2015) menunjukkan bahwa terdapat 30 responden (39%) dengan tingkat *burnout* rendah, 47 responden (61%) dengan tingkat *burnout* tinggi. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru honorer masih memiliki tingkat *burnout* yang tinggi.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMP yang berada di Sedayu. Pemilihan lokasi di SMP Sedayu karena berdasarkan guru SD dan SMA yang peneliti temui yaitu yang mengajar di Sedayu maupun luar Sedayu tidak mau terbuka terhadap permasalahan yang terjadi karena menurut narasumber permasalahan tersebut sangat sensitif untuk dibahas sehingga peneliti tidak bisa memaksakan untuk menggali data lebih mendalam. Guru SMP Sedayu dipilih karena lebih terbuka menyampaikan permasalahan yang terjadi, sehingga ketika peneliti sudah menemukan permasalahan yang terjadi peneliti mulai mendalami permasalahan tersebut dan mewawancarai guru SMP yang berada di Sedayu dengan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan Maslach, dkk. (2001).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 Maret 2020 sampai 16 Maret 2020 dengan 11 guru honorer di 2 lokasi SMP yang berada di daerah Sedayu. dengan menggunakan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach, dkk. (2001) yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. Diperoleh hasil 9 dari 11 subjek yaitu pada aspek *emotional exhaustion* (indikatornya : terkurasnya tenaga, mudah letih, jenuh, mudah tersinggung, sedih, tertekan, dan merasa terjebak dalam pekerjaan) hasilnya subjek merasa jenuh saat mengajar, tertekan karena beban tugas yang berat namun masih menjadi guru honorer, dan merasa ingin keluar dari pekerjaan karena tidak membuatnya sejahtera.

Pada aspek *depersonalization* (indikatornya : menjauhi lingkungan pekerjaannya, apatis, merasa kurang dipedulikan oleh lingkungan pekerjaan maupun orang-orang yang terlibat dalam pekerjaannya, dan seseorang cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya) hasilnya subjek mengatakan jika siswa sulit diatur maka subjek langsung membentak dengan nada yang tinggi terkadang mengancam akan menurunkan nilai dan mudah menyerah ketika mendapatkan tugas yang sulit karena merasa tidak dipedulikan pemerintah. Pada aspek *reduced personal accomplishment* (indikatornya : seseorang merasa tidak mampu mencapai suatu prestasi, tidak mampu mencapai tujuan, menunjukkan perasaan bersalah kepada diri sendiri, melakukan orang lain secara negatif) hasilnya subjek merasa sedih serta bersalah karena performa kerjanya semakin menurun dan subjek kurang fokus dalam bekerja karena merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi keluarga karena malu belum diangkat menjadi pegawai negeri.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek mengalami burnout dalam menjalani pekerjaannya.

Harapannya seseorang (guru) memiliki tingkat burnout yang rendah agar terlibat dalam menjalani pekerjaan atau lebih *engaged* dengan memberikan performa kerja terbaiknya, bekerja secara optimal, dan mampu untuk memberikan hasil kerja yang melebihi harapan perusahaan (Maslach, Schaufelli, & Leiter, 2001). Lebih lanjut, Maslach, dkk., (2001) menjelaskan bahwa *burnout* adalah la (Bashori, 2015) menjelaskan bahwa rendahnya kelelahan menjalani pekerjaan sebagai guru membuat guru tersebut lebih berkomitmen, mampu memberikan metode belajar yang efektif, dan tidak hanya sekadar mengajar namun mempelajari karakter anak didiknya sebagai evaluasi agar kinerjanya lebih baik. Selain itu guru yang senang bekerja menandakan bahwa tingkat kelelahan yang rendah, dimana guru senantiasa menunjukkan sikap bijak sana untuk menghadapi kendala-kendala di lingkung kerjanya dan mampu memberikan strategi yang efektif agar proses belajar mengajar.

Kelelahan (*burnout*) pada guru merupakan hal penting untuk dikaji karena guru merupakan profesi yang menunjukkan pelayanan pendidikan kepada siswa, dimana profesi memberikan pelayanan rentan mengalami *burnout* (Yasinta, 2015). Hadirnya *burnout* menjadikan seseorang (guru) mengalami kelelahan emosional maupun fisik yang membuatnya sulit menunjukkan kesediaan untuk berusaha lebih keras dalam bekerja dan cenderung melepaskan diri dari peran kerja dengan kurangnya dedikasi bahkan menginginkan pengunduran diri dari tempat kerjanya (Rosenthal, Teague, Retish, West & Vessell, 2018). Kelelahan (*burnout*) dalam menjalani profesi sebagai guru berperan penting bagi keberlangsungan jalannya pengajaran di sekolah karena guru yang mengalami *burnout* tidak akan peduli terhadap segala sesuatu yang terjadi di lingkungan sekolah, idealis atau tidak mau mendengarkan ataupun menerima pendapat siswa, menghindari banyak berinteraksi dengan siswa, sehingga membuat siswa sulit untuk menerima pelajaran (Darmadi, 2018).

Menurut LeBoeuf (2011) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*), yaitu *grit* yang rendah, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan imbalan yang diberikan tidak mencukupi. Dari faktor tersebut maka peneliti memilih untuk menggunakan faktor *grit* yang rendah. Menurut Duckworth dan Gross (2015) *grit* merupakan kesungguhan seseorang untuk mencapai tujuannya, jika *grit* rendah maka seseorang akan mundur dari tujuan yang telah ditetapkannya yang dapat menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*). Apabila seseorang sulit menunjukkan usaha untuk mencapai tujuan maka akan menimbulkan *burnout* karena terus-menerus bekerja namun tidak menunjukkan hasil yang maksimal. Latham (2007) juga menjelaskan hal yang sama bahwa seseorang tidak akan mudah menyerah untuk mencapai tujuannya jika memiliki *grit* di dalam dirinya. Apabila *grit* rendah maka lebih mudah terjadinya *burnout* karena sulit menunjukkan usaha terbesar untuk mencapai tujuan, sehingga merasakan kelelahan secara emosional yang menuju ke arah fisiknya seperti rentan terjadi sakit kepala. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nirbayaningtyas (2018) dan Zaman (2019) yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *grit* dengan *burnout* pada pekerja.

Hal ini juga didukung berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 Maret 2020 sampai 16 Maret 2020 dengan 11 guru honorer di 2 lokasi SMP yang berada di daerah Sedayu dengan menggunakan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Duckworth, dkk. (2007). Diperoleh 9 dari 11 subjek yang mengatakan pada aspek konsistensi minat yaitu awalnya subjek berminat menjadi guru walaupun hanya berstatus guru honorer namun karena seiring

waktu subjek merasa gaji dan fasilitas yang diberikan berbeda maka subjek menjadi malas untuk mengajar dengan sungguh-sungguh dan mengajar masih menggunakan metode yang lama atau tidak menerapkan sistem cara mengajar dengan strategi baru agar siswa lebih mudah memahami pelajaran. Kedua, pada aspek ketahanan dalam berusaha, subjek mengatakan bahwa mudah putus asa ketika belum diangkat juga menjadi guru tetap, ketika muridnya bertanya maka subjek menjawab tidak terlalu mendetail, dan sulit menunjukkan performa terbaik saat mengajar di kelas sehingga sebagian besar murid-murid menjadi mengantuk namun subjek diam saja. Oleh karena itu, faktor *grit* akan dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini.

Grit adalah pertahanan seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjangnya dengan menggunakan ketekunan dan semangat, sehingga mampu menghadapi berbagai rintangan yang dapat menghambatnya meraih tujuan awal (Duckworth, dkk., 2007). Duckworth, dkk. (2007) menjelaskan bahwa aspek *grit* terbagi menjadi dua, yaitu pertama aspek konsistensi minat (*consistency of interest*) adalah kemampuan seseorang dalam mempertahankan minat pada satu tujuan dengan memilih hal-hal yang penting di dalam hidupnya dan tetap konsisten terhadap tujuan itu dalam jangka waktu yang panjang, seseorang tetap fokus pada tujuan awal yang telah dibuat dan tidak teralih dengan ide minat, dan tujuan lain. kedua, aspek ketahanan dalam berusaha (*perseverance of effort*) adalah kemampuan untuk menunjukkan upaya kesungguhan mencapai tujuan dengan ketekunan dalam berusaha, giat dalam bekerja keras, bertahan dalam menghadapi tantangan, dan mampu melewati kesulitan yang menganggunya.

Rahman (2007) menyatakan bahwa *burnout* sering terjadi pada profesi pelayanan seperti guru. Menurut Nirbayaningtyas (2018) *burnout* dapat berkorelasi dengan berbagai macam variabel, salah satunya faktor dominan yang mempengaruhi *burnout* adalah *grit*. Lebih lanjut, hasil penelitian Nirbayaningtyas (2018) menunjukkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh *grit* karena kegigihan (*grit*) yang rendah menjadikan seseorang mudah beralih pada minat yang menjadikannya terus memikirkan permasalahan minat tersebut, sehingga permasalahan terus menerus dipikirkan yang menjadikannya lelah secara emosional (*burnout*) yang membuat hasil kerja kurang optimal. Zaman (2019) berpendapat bahwa variabel *grit* dapat mempengaruhi *burnout* karena. *Grit* mampu mempengaruhi terjadinya *burnout* karena jika seseorang memiliki *grit* yang rendah maka akan putus asa, tidak konsisten terhadap minatnya, dan mudah menyerah untuk mencapai tujuan, sehingga terjadi kelelahan (*burnout*) saat menjalani tugas-tugas yaitu mudah marah, sakit kepala, dan merasa dirinya tidak berharga karena menganggap orang lain lebih hebat darinya. Wulan dan Sari (2015) juga menjelaskan bahwa *burnout* dapat dipengaruhi *grit* yaitu apabila seseorang yang mudah menyerah atau *grit* yang rendah membuat seseorang sulit bertahan menghadapi permasalahan dan sulit menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi, sehingga terus memikirkan permasalahan yang membuatnya semakin kelelahan saat bekerja, tidak semangat menjalani aktivitas kerja sehingga dapat memberikan hasil kerja yang kurang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah “Apakah terdapat hubungan antara *grit* dengan *burnout* padaguru honorer di sekolah Sedayu?”

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan *burnout* pada guru honorer di sekolah Sedayu

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai *grit* dan *burnout*, khususnya profesi guru sebagai sumber daya manusia

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Guru Honorer

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang *grit* dan *burnout*, maka guru honorer dapat mengetahui seberapa besar *grit* yang dimilikinya.

2) Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak sekolah agar lebih memperhatikan lagi tingkat *burnout* yang dimiliki guru honorer melalui peran dari faktor *grit* yang dimiliki guru honorer.