HUBUNGAN ANTARA GRIT DENGAN BURNOUT PADA GURU HONORER SMP YANG BERADA DI KECAMATAN SEDAYU

# Iqbal Pamor Rangga Panuntun

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan *burnout* pada guru honorer di SMP yang berada di Sedayu. Karakteristik Subjek penelitian ini adalah guru honorer sudah bekerja minimal 1 tahun. Pengambilan subjek menggunakan random sampling dengan data yang dikumpulkan menggunakan Sakala *Burnout* dan Skala *Grit*. Data dianalisis menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai korelasi sebesar -0.778 dengan p = 0.000 (p<0.005), sehingga hipotesis dapat diterima. Penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.606. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel grit memberikan sumbangan efektif sebesar 60.6% terhadap variabel *Burnout* dan sisanya 39.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan imbalan yang diberikan tidak mencukupi.

**Kata kunci** : *burnout, grit*, guru honorer.

# ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between grit and burnout in honorary teachers in junior high schools in Sedayu. Characteristics of the subjects of this study were honorary teachers who had worked at least 1 year. Taking subjects using random sampling with data collected using Sakala Burnout and Grit Scale. Data were analyzed using product moment correlation. Based on data analysis, the correlation value was -0.778 with p = 0.000 (p <0.005), so that the hypothesis can be accepted. This study also shows a coefficient of determination (R²) of 0.606. This shows that the grit variable provides an effective contribution of 60.6% to the Burnout variable and the remaining 39.4% is influenced by other factors not examined in this study such as lack of social support from superiors, job demands, and insufficient rewards.*

***Keywords:*** *burnout, grit, honorary teachers.*

# PENDAHULUAN

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. Mereka juga toleransi saat teman tidak sepandangan 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.

Pada portal berita fixindonesia tahun 2019 menunjukkan bahwa guru honorer tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan guru tetap lainnya dan masa depannya pun kurang jelas karena status kepegawaiannya yang tidak tetap. Selain itu, guru juga honorer tidak mengetahui apakah akan diangkat menjadi guru tetap atau sebagai guru honorer selamanya (Yulianda & Azmalia, 2020). Guru honorer di Indonesia (salah satunya terdapat di Yogyakarta) sebagian besar mendapat kesejahteraan lebih kecil dari pada guru yang sudah menjadi PNS karena secara ekonomi lebih pendapatannya lebih kecil dan belum adanya standarisasi untuk UMG (Upah Minimum Guru) (Projo, 2020). Projo (2020) juga menjelaskan lebih lanjut bahwa 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. 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., dkk. (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. *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 menujukkan 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 peenelitian 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 pada aspek *emotional exhaustion* 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* 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* 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 di angkat 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 lawan dari *engaged* (terlibat lebih dalam dengan pekerjaan). 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 kegigihan (*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 kegigihan yang rendah. Menurut Duckworth dan Gross (2015) *grit* merupakan kegigihan 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 hail 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 kearah fisiknya seperti rentan terjadi sakit kepala. Hal ini didukung hasil penlitian 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 berjalannya 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 ketahan 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 di jadikan 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 teralihkan 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.

# METODE

Metode dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala grit dan skala burnout. Subjek dalam penelitian ini adalah guru hinorer yang bekerja di wilayah kecamatan sedayu, jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 45 subjek. *Product Moment* yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016).

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan *Burnout* pada guru honorer di SMP yang berada di Sedayu. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.778 dengan p = 0.000. Hal

ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *grit* dengan *burnout*. Artinya, semakin tinggi *grit* maka semakin rendah *burnout* pada guru honorer dna sebaliknya semakin rendah *grit* maka semakin tinggi *burnout* pada guru honorer. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa *grit* menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*.

Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan Nirbayaningtyas (2018) yaitu terdapat korelasi negatif antara *grit* dengan *burnout* pada pekerja. Penelitian Zaman (2019) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat korelaso negatif antara *grit* dengan *burnout* pada pekerja. Hasil penelitian tersebut memberikan gamabran bahwa pekerja yang memiliki karakter *grit* memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mencegah atau bertahan ketika mengalami *burnout* dan pula sebaliknya ketika *grit* rendah maka pekerja akan mengalami *burnout*.

Hasil kategorisasi Skala *Burnout* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi

sebesar 62% (28 subjek), katagori

sedang sebesar 25% (11 subjek), dan

kategori rendah sebesar 13% (6 subjek). Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Grit* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 18% (8 subjek), katagori sedang sebesar 33% (15 subjek), dan kategori rendah sebesar 49% (22 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *grit* dalam kategori rendah dan tingkat *burnout* dalam kategori tinggi. Robert (2009) menjelasakan bahwa *grit* yang rendah membuat seseorang melalaikan tugas-tugasnya dan mudah menyerah ketika dihadapkan banyak tugas, sehingga seseorang perilaku mudah menyerah tersebut menjadikan tingkat *burnout* semakin tinggi yaitu mudah letih saat bekerja, mudah marah ketika pekerjaan belum terselesaikan , dan sulit memberikan dedikasi terbesarnya. Menurut Duckworth, dkk. (2007) *grit* terbagi menjadi dua aspek yaitu konsistensi minat (*consistency of interest*) dan ketahanan dalam berusaha (*perseverance of effort*).

Aspek konsistensi minat (*consistency of interest*) adalah aspek yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam mempertahankan tujuan dalam jangka waktu yang panjang (Duckworth, dkk., 2007). Jimmy dan Gaol (2014) menjelaskana ketika seseorang inkonsisten dengan profesinya maka akan memiliki pemikiran untuk beralih profesi yang dapat mensejahterakannya dan membuat konsentrasi saat bekerja semakin menurun, sehingga terjadi inkonsisten yang dapat menghasilkan *burnout* yaitu kelelahan secara depersonalization dengan tidak peduli terhadap lingkungan kerjanya seperti sulit untuk menerima setiap pendapat orang lain, menyalahkan diri sendiri, mudah marah, dan sulit menunjukkan kulitas kerja. Hal ini didukung data lapangan yang menunjukkan bahwa subjek inkonsisten dengan berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang dapat mensejahrterakannya atau mencari tempat kerja lain, ketika orang lain memandang sebelah mata fokus subjek menurun saat bekerja, dan sulit berkonsentrasi menjalankan sesuatu yang menjadi tujuannya, sehingga kondisi yang dialami subjek

membuat *burnout* semakin meningkat yaitu lebih senang menyendiri dibandingkan berinteraksi dengan rekan kerja, pesimis dapat menjalankan tugas-tugas yang baru dengan baik, dan merasa performa kerjanya menurun kerika mengerjakan banyak tugas.

Aspek ketahanan dalam berusaha (*perseverance of effort*) merupakan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kesungguhan dan ketahanan diri (Duckworth, dkk., 2007). Seseorang yang tidak mampu bertahan maka mudah menyerah dan sulit untuk bangkit lagi, sehingga dapat memicu terjadinya *burnout*, dimana seseorang akan merasa khawatir karena memikirkan permasalahan yang dihadapi secara terus menerus yang membuat seseorang terus bekerja namun hasilnya tdiak ada kemajuan (LeBoeuf, 2011). Hal ini didukung data lapangan yang menunjukkan bahwa subjek sulit menghadapi hambatan yang menghalangi minatnya, sulit menunjukkan ketekunan untuk mempelajari hal yang menjadi minat saya, dan mudah putus asa ketika terjadi permasalahan

dalam hidup, sehingga kondisi tersebut membuat burnout subjek semakin meniingkat yang ditandai dengan mudah lelah saat bekerja, mudah tertekan ketika mendapatkan pekerjaan yang sulit, dan walupun subjek mengeluarkan tenaga lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan namun hasilnya tetap kurang optimal.

Penelitian ini menunjukkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = rxy) = -0.778 dengan p = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel *grit* dengan *Burnout,* sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya, arah hubungan variabel tersebut yaitu semakin tinggi *grit* maka rendah tinggi *Burnout,* dan sebaliknya yaitu semakin rendah *grit* maka semakin tinggi *burnout*. Hasil koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang erat atau kuat antara variabel *grit* dengan *burnout.* Menurut Sugiyono (2016) tingkat hubungan merupakan seberapa besar kedua variabel tersebut saling berkorelasi,

jika hubungannya semakin kuat maka variabel bebas akan memberikan sumbangan efektif yang lebih besar. Hasil koefesien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.606. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *grit* memberikan sumbangan efektif sebesar 60.6% terhadap variabel *Burnout* dan sisanya 39.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut LeBoeuf (2011) terdapat empat faktor lain yang dapat mempengaruhi kelelah kerja (*burnout*) selain kegigihan (*grit*) yaitu kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan imbalan yang diberikan tidak mencukupi.

# SARAN

1. Bagi subjek, agar dapat menurunkan tingkat *burnout* maka disarankan untuk agar menunjukkan *grit-*nya seperti jangan putus asa ketika dihadapkan banyak tugas, tetap berkonsentrasi mengerjakan tugas yang rumit, dan tetap menunjukkan ketahananan diri ketika terdapat masalah pribadi

agar tidak menganggu kualitas kerja, sehingga *grit* yang telah ditanamkan ke diri subjek diharapkan dapat menurunkan *burnout* agar tidak mudah lelah saat bekerja, tetap semangat saat bekerja, dan memberikan hasil kerja secara maksimal

1. Bagi Institusi SMP Sedayu sebaiknya lebih memperhatikan *burnout* gurunya dengan menumbuhkan *grit* dalam diri guru seperti diberikan kapasitas tugas yang sesuai agar guru menjadi konsentrasi saat bekerja, merespon pendapat guru dengan baik, dan memberikan kesempatan bagi guru honorer untuk merasakan kesetaraan atau diperlakukan adil dalam fasilitas maupun tuntutan tugas. Kondisi tersebut jika diterapkan dengan baik akan menurunkan *burnout* yang menjadikan guru agar bersedia memberikan setiap kemampuan terbaiknya untuk keberhasilan institusinya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan meneliti faktor- faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian

ini seperti faktor kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan imbalan yang diberikan tidak mencukupi, sehingga dapat mengetahui seberapa besar kontribusi variabel lain terhadap *burnout* dengan menggunakan subjek, tempat, dan metode penelitian yang berbeda. Hambatan dalam penelitian ini yaitu mencari sekolah yang bersedia untuk dijadikan tempat penelitian karena peneliti menggunakan prosedur penelitian dengan mendatangi sekolah langsung bukan melalui dinas terkait terlebih dahulu. Oleh karena itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan prosedur melalui izin dinas terkait agar peneliti lebih mudah mendapatkan sekolah sebagai tempat penelitian.

# DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bashori, K.. (2015). *Pengembangan kapasitas guru*. Jakarta : Pustaka Alvabet.

Cahyani, D.R. (2019). *Kejenuhan kerja (burnout) pada guru honorer di kota makassar.* Diakses tanggal 25 Maret 2020 [http://eprints.unm.ac.id/14-](http://eprints.unm.ac.id/14-015/1/dwiyanti%20regita%20cahyani1571041002.pdf) [015/1/dwiyanti%20regita%20c](http://eprints.unm.ac.id/14-015/1/dwiyanti%20regita%20cahyani1571041002.pdf) [ahyani1571041002.pdf.](http://eprints.unm.ac.id/14-015/1/dwiyanti%20regita%20cahyani1571041002.pdf)

Chan, A., Kurniawan, A.R., Ningsih, S., Amri, K., Febriana, A.S., Wisudawati, N., & Irani, V.S. (2019). Gaya mengajar guru pns dan honorer di Sekolah Dasar Negeri 55/I Sridadi, Jambi. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar, 3*(1), 34-41.

Costa, E.S.M.,Hyeda, A., & Maluf,

E.M.C.P. (2016). *Working Environment and Burnout Syndrome, Medical & Clinical Reviews, 2*(4), 1-5.

Darmadi, H. (2018). *Membangun paradigma baru kinerja guru*. Indonesia: Guepedia.

David. F.R. (2007). *Manajemen strategis.* Jakarta : Salemba Empat.

Duckworth, A.I., Peterson, C., Matthews, M.D., & Kelly. D.R. (2007). Grit : perseverance and passion for long term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*(6),

1087–1101.

Galletta, M., Portoghese, I., Ciuffi, M., Sancassiani, F., Aloja, E.D., & Campagna,

M. (2016). Working and environmental factors on job burnout: a crosssectional study among nurses. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health, 12*(2), 132-141.

Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*.

Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Halanjur, U. (2018). *Promosi kesehatan di tempat kerja.* Malang : Wineka Media Haribowo, H., Rosalinda, I., & Khair, A.S. (2015). Motivasi kerja guru honorer

ditinjau dari quality of work life. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran*

*Psikologi, 4*(1), 23-27.

Holdan, E.G., Lias, A.R., Locke, R.J., Elfen, H.H., & Buzzelli, A.A. (2018). Success without grit: an exploratory study of individuals scores and high academic performance. *International Journal of Current Research, 10*(9), 73250-73252.

[Jimmy, CHR., & Gaol,](https://www.google.co.id/search?tbo=p&amp%3Btbm=bks&amp%3Bq=inauthor%3A%22CHR.%2BJimmy%2BL.%2BGaol%22&amp%3Bsource=gbs_metadata_r&amp%3Bcad=3) L. (2014). *A to z human capital.* Jakarta: Grasindo

Kannangara, C.S., Allen, R.E., Waugh, G., Nahar, N., Khan, S.Z.N., Rogerson, S., & Carson,

J. (2018). All That Glitters Is Not Grit: Three Studies of Grit in University Students. *Frontiers in Psychology, 9*(1), 1-15.

Larkin, P. (2016). Does grit influence sport-specific engagement and perceptual- cognitive expertise in elite youth soccer. *Journal of Applied Sport Psychology, 28*(2), 129-138.

LeBoeuf, M. (2011). *10 strategi manajemen terdahsyat di dunia*. Jakarta : Tangga Pustaka Maslach. C., & Jackson, S.E. (1981).

The measurement of experienced burnout.

*Journal of Occupational Behaviour.*

*2*(1), .99-113.

Maslach, C., Schaufelli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout: annual review.

*Journal of Psychology, 52*(1), 397-

422.

Meiza, C. (2016). Perbedaan kebahagiaan pada guru berstatus pns dan honorer.

*Jurnal Ilmiah Psikologi, 9*(2), 132-

141.

Nirbayaningtyas, R.B. (2018). Hubungan antara grit dengan burnout (Studi Empiris Pada Karyawan Human Resources Departement yang Bekerja Tidak Sesuai dengan Program Studi Saat Kuliah). Diakses tanggal 25 Maret 2020 dari

[https://catalogue.paramadina.](https://catalogue.paramadina.ac.id/index.php?p=showdetail&amp%3B-id=32774&amp%3Bkeywords) [ac.id/index.php?p=showdetail](https://catalogue.paramadina.ac.id/index.php?p=showdetail&amp%3B-id=32774&amp%3Bkeywords) [&- id=32774&keywords=](https://catalogue.paramadina.ac.id/index.php?p=showdetail&amp%3B-id=32774&amp%3Bkeywords)

Octavia, S.A. (2019). *Sikap dan kinerja guru professional*. Yogyakarta : CV Budiutomo.

Prestiana, N.D.A. & Putri, T.X.A. (2013). *Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan*. Diakses tanggal 25 Maret 2020 dari [http://jurnal.unisma-](http://jurnal.unisma-bekasi.ac.id/index.php/soul/article/view/634) [bekasi.ac.id/index.php/soul/arti](http://jurnal.unisma-bekasi.ac.id/index.php/soul/article/view/634) [cle/view/634.](http://jurnal.unisma-bekasi.ac.id/index.php/soul/article/view/634)

Rahman, U. (2007). Mengenal burnout pada guru. *Lentera Pendidikan, 6*(2), 216- 227.

Reed, L., & Jeremiah, J. (2017). Student grit as an important ingredient for academic and personal success. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning, 44*(2),

252-256.

Robbins, S.P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

Rosenthal, D., Teague, M., Retish, P., West, J., & Vessell, R. (2018).

T*he relationship between work environment attributes and burnout*. Diakses tanggal 25 Maret 2020 dari dari [https://www.tandfonline.com/d](https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.10-80/00222216.1983.11969548?needAccess=true) [oi/pdf/10.10-](https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.10-80/00222216.1983.11969548?needAccess=true) [80/00222216.1983.11969548?](https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.10-80/00222216.1983.11969548?needAccess=true)

[needAccess=true.](https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.10-80/00222216.1983.11969548?needAccess=true)

Safitri, A. (2019). *Menjadi guru professional.* Riau : Indragiri.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d.* Bandung : Alfabeta.

Tama, I.P., & Dewi Hardiningtyas. (2017) *Psikologi industri: dalam perspektif psikologi industri.* Malang : Tim UB Press

Wardan, K. (2019). *Guru sebagai profesi.* Yogyakarta : CV Budiutomo.

Whardani, D.T. (2012).Burnout di kalangan guru pendidikan luar biasa di kota bandung. *Jurnal Psikologi Undip, 11*(1),73-82.

Wulan, D.K., & Sari, N. (2015). Regulasi emosi dan burnout pada guru honorer sekolah dasar swasta menengah ke bawah. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 4*(2),

74-82.

Zaman, P.A. (2019). hubungan antara grit dan burnout pada pekerja. Diakses tanggal 25 Maret 2020 dari [http://repository.unair](http://repository.unair/)