

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Guru merupakan profesi yang mampu menentukan mutu pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan para siswa dalam proses pembelajaran di kelas (Shabir, 2015). Guru memiliki tugas beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Sumiati, 2018).

Zarra (2013) menjelaskan setiap guru dalam mengajar dijenjang apapun sangatlah diperhitungkan keberadaannya, namun yang harus diperhatikan adalah guru yang mengajar di masa kanak-kanak yaitu guru Taman kanak-kanak (TK) maupun sekolah dasar (SD). Menurut Permendikbud Nomor 44 Tahun 2019, usia masuk SD yang ideal adalah 7 hingga 12 tahun. Usia ideal masuk SD paling rendah adalah anak berusia 6 tahun pada tanggal 1 Juli. Bila anak berpotensi memiliki kecerdasan otak tinggi dan psikis yang siap menerima pelajaran, anak yang mencapai usia 5 tahun 6 bulan pada tanggal 1 Juli juga diperbolehkan masuk SD. Kongtrul (2018) menyatakan bahwa guru yang mengajar di Sekolah Dasar (SD) membutuhkan peran guru sebagai pembentuk karakter dan mengembangkan

ilmu pengetahuan dengan penuh perhatian dan teliti terhadap setiap peserta didiknya. Hal ini karena pada masa kanak-kanak berbeda dengan masa remaja dan dewasa yang sudah mampu berjalan mandiri ketika diarahkan, sehingga peran guru SD sangatlah besar bagi memberikan pendidikan. Hebebcı, Bertiz, dan Alan (2020) menjelaskan bahwa pada keadaan covid-19 saat ini guru SD dituntut menunjukkan metode-metode pembelajaran yang dapat di pahami siswa karena pertemuan daring berbeda dengan tatap muka secara langsung yang dapat lebih mudah siswa untuk dibina. Terlebih lagi, ketika sudah memasuki keadaan tatap muka secara normal kembali maka tantangan lain yang guru SD hadapi yaitu menyetarakan setiap siswa agar memiliki pemahaman yang sama atau dalam arti lain setiap siswa dapat memahami materi yang telah di berikan sebelumnya secara daring agar tidak ada siswa yang tertinggal dan mencerna pelajaran (Pokhrel & Chhetri, 2021).

Pembelajaran di setiap sekolah diterapkan sesuai kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) yaitu dikutip dalam website resmi Kemendikbud menjelaskan tentang “Penyesuaian Keputusan Bersama Empat Menteri tentang Panduan Pembelajaran di Masa Pandemi COVID-19”. Mempertimbangkan kebutuhan pembelajaran, berbagai masukan dari para ahli dan organisasi serta mempertimbangkan evaluasi implementasi SKB Empat Menteri. Mendikbud mengatakan kondisi Pandemi COVID-19 tidak memungkinkan kegiatan belajar mengajar berlangsung secara normal. Terdapat ratusan ribu sekolah ditutup untuk mencegah penyebaran, sekitar 68 juta siswa melakukan kegiatan belajar dari rumah, dan sekitar 4 juta guru melakukan

kegiatan mengajar jarak jauh. Beberapa kendala yang timbul dalam pelaksanaan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) diantaranya kesulitan guru dalam mengelola PJJ dan masih terfokus dalam penuntasan kurikulum. Sementara itu, tidak semua orang tua mampu mendampingi anak-anak belajar di rumah dengan optimal karena harus bekerja ataupun kemampuan sebagai pendamping belajar anak. “Para peserta didik juga mengalami kesulitan berkonsentrasi belajar dari rumah serta meningkatnya rasa jenuh yang berpotensi menimbulkan gangguan pada kesehatan jiwa,” ujar Mendikbud. Untuk mengantisipasi kendala tersebut, Pemerintah mengeluarkan penyesuaian zonasi untuk pembelajaran tatap muka. Dalam perubahan SKB Empat Menteri ini, izin pembelajaran tatap muka diperluas ke zona kuning, dari sebelumnya hanya di zona hijau. Prosedur pengambilan keputusan pembelajaran tatap muka tetap dilakukan secara. Tahapan pembelajaran tatap muka satuan pendidikan di zona hijau dan zona kuning dalam SKB Empat Menteri yang disesuaikan tersebut dilakukan secara bersamaan pada jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah dengan pertimbangan risiko kesehatan yang tidak berbeda untuk kelompok umur pada dua jenjang tersebut.

Kebijakan Kemendikbud juga berlakukan untuk SD di daerah X. Pemilihan daerah X karena berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 20 November 2021 sampai 22 November 2021 via telepon dengan 8 orangtua siswa menunjukkan hasil yang sama yaitu jika selama masa covid-19 saat pembelajaran secara daring (online), anak-anak dari orangtua tersebut sulit untuk mencerna pelajaran namun guru tidak memberikan metode pengajaran

secara efektif agar anak bisa menguasai pelajaran dengan baik. Setelah kebijakan pemerintah untuk memperbolehkan siswa bersekolah tatap muka, orangtua siswa juga tidak melihat ada perubahan dari anaknya karena ketika diberikan Pekerjaan Rumah (PR) anak tidak menunjukkan kemandiriannya untuk menjawab soal dan tetap kesulitan dalam mengerjakan PR. Kejadian saat covid-19 dan setelah diperbolehkan tatap muka yang tidak ada perkembangan dari akademik anak membuat orang tua merasa resah, walaupun sudah melapor kepada guru yang bersangkutan namun jawaban yang diberikan guru tidak memuaskan bagi orangtua siswa.

Kongtrul (2018) berpendapat bahwa profesi sebagai guru rentan terhadap terjadinya burnout karena, profesi tersebut dapat juga dikatakan sebagai profesi yang berada dalam ranah pelayanan terhadap peserta didik yang menuntut guru untuk bekerja lebih optimal. Burnout juga kerap di alami guru karena harus memperhitungkan sistem pengajaran dan metode pembelajaran yang efektif agar setiap siswa mampu mencerna dengan baik tentang materi yang diberikan (Zarra, 2013). Menurut Wood (2018) guru yang mengalami burnout akan mudah letih saat menghadapi siswa yang tidak sesuai harapan dari mulai nilai akademis maupun sikap terhadap lingkungan, mudah marah, bahkan menyalahkan siswa atas hal buruk yang terjadi tanpa mengupayakan sesuatu yang dapat merubah siswa agar lebih baik. Lebih lanjut, guru yang tidak mampu mendidik siswanya dengan baik dapat menurunkan kredibilitas sekolah tempatnya mengajar karena dianggap kurang berhasil memberikan pendidikan yang berkualitas bagi siswa-siswanya. Zarra (2013) berpendapat bahwa setiap guru harus dapat

mengendalikan rasa lelahnya (burnout) saat bekerja, terlebih lagi guru SD yang mengajar di kelas awal harus mengajar anak-anak dengan penuh kesabaran maka tidak semudah guru SMP maupun SMA yang mengajar siswa dalam usia remaja atau siswa yang sudah memilih dasar untuk menyerap materi.

Permasalahan burnout juga sesuai dengan keadaan di lapangan yang dikutip dari berita kompas yang ditulis Prodjo (2021) menunjukkan bahwa perubahan metode pembelajaran dari luring ke daring, telah memunculkan berbagai masalah, di antaranya kendala waktu belajar yang tidak menentu dan kebiasaan baru penggunaan teknologi sebagai media belajar (pengelolaan kelas online). Perubahan itu juga mencakup sistem baru penilaian dan pelaporan hasil belajar siswa, serta tuntutan kerjasama dan komunikasi yang lebih baik dengan orangtua sebagai pendamping anak belajar di rumah. Lebih lanjut, survei yang dilakukan di New York, dilaporkan telah muncul banyak bukti menguatkan bahwa selama pandemi Covid-19, telah terjadi tekanan pada guru baik secara pribadi, terkait pekerjaan dan daya tanggap emosional guru yang secara tidak langsung memengaruhi proses pembelajaran. Beberapa guru bahkan mengaku mengalami reaksi emosi kemarahan, agresi, kecemasan, dan penurunan kompetensi sosial secara keseluruhan yang terjadi karena metode dinamis saat covid-19 hingga pada akhirnya burnout menjadi permasalahan yang terjadi pada guru.

Burnout merupakan sindrom psikologis yang ditandai adanya kelelahan secara emosional, depersonalisasi, dan penghargaan diri sendiri yang rendah, maka keadaan ini membuat seseorang merasakan ketegangan dan tekanan dalam menjalani aktivitasnya (Maslach dan Leiter, 2016). Costa, dkk. (2016)

berpendapat bahwa *burnout* adalah tekanan yang didapatkan seseorang dari lingkup kerja secara berlebihan dan stress berkepanjangan yang pada akhirnya terus mengalami kelelahan setiap menjalani aktivitas pekerjaannya. Aspek-aspek *burnout* menurut Maslach dan Leiter (2016), yaitu *emotional exhaustion* ialah keterlibatan emosi yang menyebabkan sumber-sumber dari diri terkuras oleh suatu pekerjaan. Aspek *depersonalization* ialah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan sikap negatif terhadap orang-orang disekitarnya. Aspek *reduced personal accomplishment* ialah penilaian terhadap diri sendiri yang negatif dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat.

Yasinta (2015) berpendapat bahwa permasalahan *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*. LeBoeuf (2011) juga menyatakan bahwa *burnout* merupakan unsur penting yang harus ditelisik karena jika seseorang mengalami *burnout* maka akan berdampak pada orang itu sendiri yaitu mudah letih, menunjukkan *disengaged*, dan berdampak pada orang lain yaitu seseorang yang mengalami *burnout* akan memiliki *emotional exhaustion* yang memperlihatkan sikap negatif untuk meluapkan kemarahan maupun menjauhi serta mudah melampiaskan permasalahan kepada orang lain yang dapat membentuk suatu konflik. Rosenthal, Teague, Retish, West, dan Vessell (2018) menyatakan hadirnya *burnout* membuat seseorang mengalami kelelahan

emosional maupun fisik yang membuat seseorang sulit menunjukkan kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Harapannya seseorang memiliki tingkan *burnout* yang rendah agar bahagia menjalani pekerjaan, tidak mudah tertekan, dan antusias menjalani pekerjaan (Costa, Hyeda, & Maluf, 2016). Potter (2005) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *burnout* rendah akan terhindar dari kelelahan yang berkepanjangan dan merasa ringan walaupun pekerjaan terus berdatangan. *Burnout* juga diharapkan rendah pada guru. Pernyataan tersebut diperkuat dengan pendapat Bashori (2015) yang menjelaskan bahwa rendahnya kelelahan pada guru dalam menjalani pekerjaan membuat guru bersedia memberikan metode belajar yang efektif dan tidak hanya sekadar mengajar namun mempelajari karakter anak didiknya sebagai evaluasi agar kinerjanya lebih baik. Lebih lanjut, guru yang jauh dari keletihan saat bekerja maka senantiasa menunjukkan sikap bijak sana untuk menghadapi kendala-kendala di lingkungan kerjanya dan mampu memberikan strategi yang efektif agar proses belajar mengajar dilaksanakan secara optimal.

Berdasarkan data dari Kleiber dan Enzmann (Schaufely & Buunk, dalam Widiastuti & Astuti, 2014) menyatakan bahwa dari 2946 publikasi mengenai *burnout* menunjukkan bahwa 32% terjadi pada pengajar, 43% terjadi pada bidang kesehatan dan pekerja sosial, 9 bidang administrasi dan manajemen, 4% pada pengacara dan polisi, 12% terjadi pada kelompok lain seperti siswa, pasangan yang telah menikah dan pemeluk agama. Menurut pendapat Widiastuti dan Astuti (2014) fakta dari data yang dihasilkan Schaufely dan Buunk tersebut menunjukkan bahwa *burnout* telah banyak dikaji, namun di Indonesia istilah

burnout tidak sepopuler stres terutama di kalangan para guru istilah *burnout* dianggap masih asing. Penelitian Putra dan Utami (2021) juga menunjukkan hasil yang sama tentang tingginya tingkat *burnout* pada guru SD yaitu dari 87 guru yang merupakan responden penelitian didapatkan *burnout* kategori tinggi sebesar 59%, sedang 27%, dan rendah 14%. Dari data yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat permasalahan *burnout* pada guru SD.

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara dengan 11 guru SD di daerah x pada tanggal 22 November 2021 sampai 25 November 2021 via telepon dengan menggunakan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan Maslach dan Leiter (2016). Diperoleh 10 dari 11 subjek pada aspek *emotional exhaustion*, merasa jenuh mengajar secara *online* saat COVID-19 dan setelah tatap muka dimulai kembali subjek merasa memiliki banyak tekanan serta mudah letih saat mengajar siswa yang tidak semuanya mampu menerima pelajaran yang tertinggal pada saat pembelajaran daring. Pada aspek *depersonalization* (depersonalisasi), 9 dari 11 subjek mengatakan jika siswa sulit diatur maka subjek memperlakukannya menggunakan bahasa yang menyindir seolah siswa memiliki kemampuan dibawah rata-rata, jika sudah kesal subjek mengabaikannya, dan menjauhi rekan kerja ketika yang tidak sepemahaman dengan subjek. Pada aspek *reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan atas diri sendiri), 8 dari 11 subjek mengatakan bahwa ada kondisi dimanan dirinya merasa sedih ketika tidak bisa menunjukkan strategi pembelajaran daring yang efisien, merasa gagal saat siswanya tidak mampu

mengejar ketertinggalan terlebih saat COVID-19 harus ekstra serta sabar dalam mengajar, dan merasa malu jika dirinya dibanding-bandingkan dengan rekan kerjanya. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek mengalami permasalahan *burnout* dalam menjalani pekerjaannya yang dilihat dari aspek-aspek Maslach dan Leiter (2016) yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* menurut LeBoeuf (2011) yaitu kegigihan (*grit*) yang rendah, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan imbalan yang diberikan tidak mencukupi. Dari faktor tersebut maka peneliti memilih faktor *grit*. Miller (2017) menjelaskan bahwa ketika *grit* seseorang tidak mampu diterapkan dalam diri seseorang maka membuatnya kurang tekun untuk mencapai tujuan, maka ketika dihadapkan hambatan seseorang akan mudah mengalami *burnout* karena menganggap hambatan sebagai tekanan yang mengganggu kehidupannya. Warren (2018) juga menjelaskan ketika seseorang memiliki *grit* yang rendah maka akan mudah mundur dari minat yang telah ditetapkan dan sulit bertahan untuk mempertahankan menyelesaikan permasalahannya, sehingga seseorang akan terus memikirkan permasalahan yang dialaminya. Lebih lanjut, kondisi tersebut jika tidak diatasi dengan baik akan dapat menimbulkan *burnout*, dimana seseorang mudah letih saat bekerja dan merasa terus-menerus bekerja namun tidak memberikan hasil yang maksimal. Hal ini juga di dukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Gaeta, dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa *grit* dapat menjadi faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout*. Penelitian Nirbayaningtyas (2018) memperlihatkan ada

korelasi antara *grit* dengan *burnout* pada pekerja. Penelitian Rachmawati (2021) juga memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *grit* dengan *burnout*. Oleh karena itu, *grit* dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini.

Grit adalah kemampuan seseorang dalam bertahan menghadapi rintangan yang menghadang tujuannya dan tekun untuk berusaha mengatasi hambatan tersebut secara konsisten tanpa adanya kata menyerah (Duckworth, 2016). Miller (2017) menyatakan bahwa *grit* adalah ketekunan dan hasrat seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjang dan tidak mudah menyerah ketika dihadapkan berbagai rintangan yang dapat menghadang tujuannya. Dua aspek *grit* yang dikemukakan Duckworth (2016), yaitu pertama konsistensi minat ialah kemampuan seseorang mempertahankan minat pada satu tujuan dengan memilih hal-hal yang penting di dalam hidupnya dan tetap konsisten dalam jangka waktu panjang. Kedua, ketahanan dalam berusaha ialah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan upaya kesungguhan mencapai tujuan, ketekunan, dan mampu melewati setiap kesulitan.

Jex (2017) menjelaskan bahwa *grit* mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi *burnout* karena hilangnya konsistensi minat kerja membuat seseorang mudah mengalami *burnout* yaitu akan merasakan tekanan saat dihadapkan tugas yang rumit. Rahman (2007) berpendapat *burnout* sering terjadi pada profesi pelayanan tidak terkecuali kepada guru. Menurut Nirbayaningtyas (2018) *burnout* dapat berkorelasi dengan berbagai variabel, salah satu faktor dominan adalah *grit*. Robert (2009) berpendapat rendahnya *grit* menjadikan seseorang sulit menunjukkan upaya kesungguhan mencapai tujuan dan sulit

mengendalikan diri saat menghadapi situasi buruk, maka seseorang akan terus menerus memikirkan permasalahan tersebut yang akhirnya akan menimbulkan *burnout*. Davis dan Jhon (2000) menjelaskan bahwa *burnout* membuat seseorang mudah mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan sulit menunjukkan manifestasi terbaik bagi organisasinya. Miller (2017) menyatakan ketika *grit* diterapkan dalam diri maka seseorang akan memberikan kegigihan dan fokus yang tinggi untuk mencapai tujuan, sehingga tidak mudah mengalami *burnout* ketika diberikan tugas-tugas yang menantang dan membuat hasil kerja lebih optimal. Hal ini didukung hasil penelitian Rachmawati (2021) yang mengungkapkan bahwa bahwa *grit* dapat memberikan sumbangan efektif terhadap *burnout* sebesar 73.1%, sehingga *grit* memiliki kontribusi yang besar secara korelasi dengan *burnout*.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *grit* dengan *burnout* pada guru SD di Daerah X ?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan *burnout* pada guru SD di Daerah X

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia khususnya dalam berbagai lingkup SDM di ranah pendidikan *grit* dan *burnout*.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi guru SD di Daerah X

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang peran *grit* yang dapat membuat guru lebih tekun dan konsisten dalam menjalani pekerjaan walaupun dalam keadaan COVID-19 yang mengharuskan pembelajaran dapat dilaksanakan tetap dalam kondisi kondusif, sehingga saat dihadapkan tugas-tugas yang membutuhkan inovasi baru maka guru tidak mudah mengalami *burnout* untuk melaksanakan pekerjaan yang penuh tantangan.

2) Bagi SD di Daerah X

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya kehadiran *grit* untuk menunjukkan kemampuan bertahan ketika dihadapkan tugas-tugas yang rumit saat masa pembelajaran di kondisi COVID-19, sehingga sapaun keadaan dan tekanan yang menuntut guru melaksanakan tugas-tugas bisa dengan mudah terselesaikan tanpa mengalami *burnout* atau kelelahan secara fisik maupun emosional dalam proses mejalani pekerjaan di masa COVID-19.