

## Hubungan *Burnout* Terhadap Kinerja Pada Guru NonFormal di PKBM Minda Utama Bandung

Evi Srinur Hastuti

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia  
e-mail : evisrinurhastuti@unibi.ac.id

### Abstrak

Pandemic Covid-19 merubah metode pembelajaran tatap muka atau luring menjadi pembelajaran secara *online* atau Pembelajaran Jarak jauh (PJJ). Keadaan tersebut tidak hanya mempengaruhi siswa dan tetapi juga guru, terlebih guru yang mengajar di sekolah non formal, seperti di PKMB Minda utama, guru yang harus lebih kreatif dan inovatif menyiapkan bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan dan dengan permasalahan kesulitan belajar yang berbeda-beda. Tujuan untuk mengetahui Hubungan *Burnout* Terhadap Kinerja Pada Guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di PKBM Minda Utama Bandung terdiri dari 25 orang. Data penelitian diperoleh dengan kuesioner *Burnout* yang diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory-Student Survey* (MBI-SS), yang dikembangkan oleh Schaufeli et al, dan untuk kinerja menggunakan konsep teori dari Bernardine Russel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasional untuk melihat hubungan antara *burnout* dengan kinerja guru PKBM Minda Utama Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan yang cukup berarti dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama Bandung dengan nilai  $r_s = -0,744$ . Artinya hipotesis penelitian diterima yaitu semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah kinerja guru.

Kata Kunci : *Burnout*, kinerja dan guru

### Abstract

*Pandemic Covid-19 transforms face-to-face or offline learning methods into online learning or Distance Learning (PJJ). The situation affects not only students and teachers, especially teachers who teach in non-formal schools, such as in the main PKMB Minda, teachers who must be more creative and innovative to prepare teaching materials that suit their needs and with different learning difficulties. The purpose of knowing burnout relationship to performance in non-formal teachers in PKBM Minda Utama Bandung. The population in this study is teachers at PKBM Minda Utama Bandung consists of 25 people. The research data was obtained with a Burnout questionnaire adapted from the Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS), developed by Schaufeli et al, and for performance using the concept of theory from Bernardine Russel. The research method used is a correlational method to see the relationship between burnout and the performance of PKBM Guru Minda Utama Bandung. The results showed that burnout has a significant amount of interest with the performance of non formal teachers at PKBM Minda Utama Bandung with a value of  $r_s = -0.744$ . This means that the accepted research hypothesis is that the higher the burnout, the lower the teacher's performance.*

Keywords : *Burnout, performance and teacher*

## 1. PENDAHULUAN

Infeksi virus Corona disebut COVID-19 (*Corona Virus Disease 2019*) dan pertama kali ditemukan di kota Wuhan China pada akhir Desember 2019. Virus ini menular dengan sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia hanya dalam waktu beberapa bulan. Corona Virus-19 itu sendiri merupakan kumpulan virus yang bisa menginfeksi sistem pernapasan. Pada banyak kasus, virus ini hanya menyebabkan infeksi pernapasan ringan, seperti flu. Namun, virus ini juga bisa menyebabkan infeksi pernapasan berat, seperti infeksi paru-paru (pneumonia). Virus ini menular melalui percikan dahak (droplet) dari saluran pernapasan, misalnya ketika berada di ruang tertutup yang ramai dengan sirkulasi udara yang kurang baik atau kontak langsung dengan droplet. (Yuliana, 2020), dilansir dari kompas.com virus tersebut menyebar sangat cepat melebihi prediksi atau dugaan beberapa ahli (Nursastri Anindiati Sri 2021).

Sampai tanggal 2 Februari penyebaran Virus Corona-19 di Indonesia mencapai 1.099.687 orang dengan penambahan kasus positif sejumlah 10,379 orang. 12.848 pasien yang telah dinyatakan sembuh, sehingga total pasien sembuh dari Covid-19 ada 896.530 orang (Pikiran Rakyat, 2 Februari 2021), Adapun sebaran pada lima provinsi dengan angka covid-19 tertinggi yaitu DKI Jakarta (3.362 kasus baru), Jawa Barat (2.068 kasus baru), Jawa Tengah (1.116 kasus baru), Jawa Timur (847 kasus baru), Kalimantan Timur (443 kasus baru).

Berbagai upaya dilakukan untuk menekan penyebaran virus ini, seperti dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka percepatan penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID -19), yang mulai berlaku tanggal 31 Maret 2020. Namun adanya pembatasan tersebut tidak menekan laju perkembangan virus tersebut, sehingga pemerintah menerapkan kebijakan baru yaitu peraturan Inmendagri 1 Tahun 2021 tentang PPKM atau Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat untuk Wilayah Jawa dan Bali mulai tanggal 11-25 Januari 2021 bahkan diperpanjang sampai 8

Februari 2021. Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat sebagai upaya pengendalian penyebaran corona virus disease 2019 (COVID-19), sebelumnya pemerintah juga melakukan pembatasan atau pelanggaran WNA masuk ke Indonesia.

Adanya kebijakan dari pemerintah pusat tentunya diteruskan oleh pemerintah daerah dengan menerbitkan sejumlah peraturan dalam rangka penanganan pandemi Covid-19, akan tetapi Langkah-langkah pengendalian pandemic Covid-19 masih belum optimal. Kondisi ini tentunya memberikan pengaruh ke berbagai sector, salah satunya adalah bidang Pendidikan, baik itu pendidikan formal, non formal dan nonformal. Di bidang Pendidikan seperti SD, SMP dan SMA, Pemerintah melakukan penutupan sekolah secara tatap muka, sebagai solusi agar proses pembelajaran tidak tertinggal dan peserta didik atau siswa tetap bisa belajar atau menerima haknya untuk mendapatkan ilmu. Pemerintah melarang untuk melakukan pembelajaran tatap muka dan diganti dengan pembelajaran secara *online* atau Pembelajaran Jarak jauh (PJJ), berlandaskan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 719/P/2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Kurikulum Pada Satuan Pendidikan Dalam Kondisi Khusus.

Surat Edaran (SE) yang dikeluarkan pemerintah 18 Maret 2020 segala kegiatan didalam dan diluar ruangan di semua sektor sementara waktu ditunda demi mengurangi penyebaran corona, terutama pada bidang pendidikan. Pada tanggal 24 Maret 2020 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran Covid. Surat edaran tersebut menjelaskan bahwa proses belajar dilaksanakan di rumah melalui pembelajaran daring atau pembelajaran jarak jauh, hal ini dilaksanakan untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Belajar di rumah dapat difokuskan pada pendidikan kecakapan hidup antara lain mengenai pandemi Covid-19 (Halijah, 2020).

Dengan pembelajaran jarak jauh tentunya guru dan siswa bisa terus melakukan pembelajaran secara efektif secara *online* di

rumah masing-masing dengan memanfaatkan kemampuan teknologi informasi. Banyak hambatan yang dialami selama proses pembelajaran tersebut, bagi siswa pelajaran yang biasa dilakukan didalam kelas dengan suasana banyak teman, sekarang dilakukan dirumah tentunya berdampak pada prestasi dan motivasi peserta didik dalam pembelajaran.

Dampak PJJ tentunya tidak hanya dirasakan oleh siswa tetapi dirasakan oleh guru sebagai pengajar di sekolah formal, non formal dan nonformal. Bahkan akan dirasakan lebih berat atau sulit bagi guru yang bergerak di Pendidikan non formal yang menangani anak-anak dengan berbagai kebutuhan khusus. Seperti yang terjadi di sekolah non formal PKBM Minda Utama Bandung. PKBM Minda Utama Bandung merupakan sebuah Lembaga Pendidikan yang terakreditasi A (Unggul) oleh Dinas Pendidikan yang mempunyai tujuan membantu masyarakat untuk mendapatkan ijazah resmi yang diharapkan bagi mereka yang belum memiliki ijazah. PKBM Minda Utama Bandung memiliki Visi menjadi lembaga pendidikan non formal yang terdepan, terpercaya, dan berstandar dalam meningkatkan sumber daya manusia dan misi menjadi PKBM yang berkualitas dan memenuhi standar nasional Pendidikan.

Visi dan misi dari PKBM Minda Utama Bandung tidak lepas kaitannya dengan peran guru sebagai motor penggerak pembelajaran siswa, dimana guru harus menjadi fasilitator yang harus memahami kebutuhan peserta didik, menciptakan suasana belajar yang tidak terkesan sangat formal, membuat perencanaan belajar bersama membantu peserta didik dengan cara mendorong aktivitas yang kooperatif, kompetisi yang sehat dan bertanggung jawab. Selain itu juga tugas guru non formal di PKBM Minda Utama Bandung yaitu memformulasikan tujuan belajar sesuai kebutuhan siswa dan Lembaga, membantu para peserta didik membentuk kelompok dalam menentukan tim belajar mengajar, belajar mandiri dan sebagai bagian dari rasa tanggung jawabnya terhadap proses belajar secara inkuiri, dll.

Serangkaian tugas yang diemban guru tersebut membutuhkan *effort* yang cukup besar terlebih di masa pandemic sekarang ini, karena

proses pembelajaran yang biasanya dilaksanakan di sekolah dengan tatap muka langsung yang melibatkan guru dan teman-teman tidak dapat dilakukan pada masa pandemi ini. Siswa diharuskan belajar dari rumah. Guru dituntut untuk dapat menyiapkan perangkat pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk belajar dari rumah. Kondisi ini membuat guru harus mengubah strategi belajar mengajarnya. Penggunaan metode pengajaran yang tepat maupun perilaku dan sikap guru dalam mengelola proses belajar mengajar sangat dibutuhkan dalam pembelajaran selama program belajar dari rumah. Semua ini dilakukan untuk memberikan akses pembelajaran yang tidak terbatas ruang dan waktu kepada peserta didik selama diberlakukannya masa darurat Covid-19 (Handayani, Khasanah & Yoshinta, 2020; Kurniasari, 2020; Aji, 2020).

Seperti upaya upaya dilakukan oleh guru-guru yang ada di PKBM Minda Utama Bandung, tidak hanya melakukan pembelajaran secara klasikal akan tetapi gurupun melakukan pendampingan secara individual kepada siswa, melakukan bimbingan konseling, menggunakan metode belajar sambil bermain dengan menggunakan alat yang sederhana, akan tetapi tetap saja tidak memberikan hasil yang maksimal. Upaya yang dilakukan tidak sebatas itu, pihak Lembaga mengundang orang tua dan memberikan seminar tentang peran orang tua dalam mendampingi anak belajar di masa pandemic. Kondisi tersebut tentunya membuat semakin kompleknya permasalahan yang harus dihadapi guru dengan tuntutan pekerjaan, terutama pada diri individu guru itu sendiri yang harus memenuhi tuntutan dan target kerja yang ditetapkan organisasi, dan tuntutan lain adalah bagaimana menciptakan suasana belajar yang kondusif kepada peserta didik dengan persoalan pribadi peserta didik masing-masing.

Permasalahan tersebut menimbulkan kelelahan kelelahan, baik fisik ataupun mental, bahkan ada beberapa guru yang mengatakan bahwa mereka menjadi sulit tidur, cepat lelah padahal pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu banyak, bingung harus melakukan kegiatan apa lagi, beberapa guru lainnya berusaha untuk melakukan kegiatan seperti sebelum pandemic, tapi ternyata yang dirasakan sangat berbeda.

Ada juga guru yang merasa lebih emosional menganggapi situasi, bahkan akhirnya berakibat buruk terhadap dalam berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, dikutip Rosyid & Farhati, 1996), menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada orang yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (*human services*) dan bekerja erat dengan masyarakat. Stres yang berlebihan akan penderita.

Maslach dan Leiter (Rizka, 2013) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. Burnout merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur. Hasil wawancara dengan beberapa guru di PKBM Minda Utama Bandung diperoleh bahwa mereka merasa sering cepat lelah padahal baru mengajar beberapa jam dan terkadang hanya ingin melakukan kegiatan lain selain bekerja, cepat marah, mudah tersinggung, merasa jenuh. Hilangnya semangat ketika bekerja dan terkadang merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan atau menangani persoalan yang dihadapi siswa. Beberapa guru bahkan ada yang menghindari pertemuan rutin untuk membahas target kerja sehingga berdampak pada kinerja.

Dengan kata lain, beberapa persoalan burnout yang dirasakan guru di PKBM Minda Utama Bandung ternyata mempengaruhi kinerja guru. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Isra Hayati, Suci Fitria (2018) bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja menurut Bernardin & Russel (Edy Sutrisno, 2010) merupakan keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Informasi yang diperoleh dari kepala sekolah permasalahan kinerja dari tahun ke tahun selalu ada akan tetapi saat pandemic

sekarang ini dirasakan lebih banyak, seperti guru yang tidak memberikan pelayanan sesuai prosedur, guru yang mengabaikan kebutuana siswa sehingga ada beberapa siswa akhirnya tidak mau sekolah. Penyelesaian laporan perkembangan kemajuan siswa yang sering terlambat, mengganti jam pelajaran tanpa berkoordinasi dengan bagian akademik.

Berdasarkan uraian itulah, maka pertanyaan yang muncul adalah, “Hubungan *Burnout* Terhadap Kinerja Pada Guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung”.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Pengertian *Burnout*

*Burnout* yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Burnout dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (King, 2010 dalam Dayne Trikora Wardhani, 2012). Maslach et al (2001) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mendefinisikan burnout sebagai suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi, dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional, sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain. *Burnout* merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Davis & Jhon, 1985 dalam Dayne Trikora Wardhani, 2012). Reaksi stres yang terutama sering terjadi pada orang dengan standar yang tinggi adalah *burnout*. *Burnout* menurut Schaufelly adalah sindrom yang berhubungan

dengan pekerjaan yang ditandai dengan tingkat kelelahan yang berlebihan, sinism, dan penurunan efikasi profesional. Kelelahan yang dirasakan tidak hanya fisik, tetapi mental dan emosional (Swasti et al, 2018).

*Burnout* adalah keadaan kelelahan emosional dan fisik, produktifitas yang rendah, dan perasaan terisolasi, sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Orang-orang yang menghadapi kondisi tekanan tinggi setiap hari sering merasa lemah, putus asa, dan emosional terkuras dan akhirnya dapat berhenti mencoba (Lefton, dalam Dayne Trikora Wardhani, 2012). Pines & Aronson (1988) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, mental, dan emosional. Jadi dari uraian diatas maka *Burnout* adalah kondisi psikologis yang dialami karyawan atau pegawai sebagai akibat adanya kelelahan emosional yang sehingga mereka lelah, bosan, jenuh putus asa, merasa terisolasi dari lingkungan dan tidak produktif.

## 2.2. Dimensi-dimensi *Burnout*

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter *burnout* mempunyai tiga dimensi yaitu (2018):

- a) Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*)  
Kelelahan emosional adalah perasaan lelah dan letih di tempat kerja (Spector, 1996). Ketika seseorang mengalami *exhaustion* maka mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat teratasi lagi.
- b) Depersonalisasi (Depersonalization)  
Depersonalisasi adalah pengembangan perasaan sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain (Spector, 1996). Proses penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Hal ini berupa sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan dalam bekerja. Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderita menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu, maka

mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan.

- c) Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi  
Biasanya ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan. Maslach menyatakan bahwa penurunan pencapaian prestasi pribadi disebabkan oleh perasaan bersalah telah melakukan orang lain disekitarnya secara negatif.

## 2.3. Kematangan Karir

Donald E. Super Super (1992:8) merupakan kesiapan seseorang dalam mengenali dan mengatasi masalah-masalah pekerjaan dan kariernya. Kematangan karir merupakan kesiapan individu dalam pemilihan karir, serta proses pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan tugas perkembangan karir.

Yost & Corbishly (Saifuddin, 2018) Kematangan karir merupakan keberhasilan dan kesuksesan individu dalam melakukan negoisasi terhadap tugas-tugas perkembangan dalam mempersiapkan karir serta mengambil keputusan yang sesuai dengan usia (*age appropriate*) dan tahapan (*stage appropriate*)

## 2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

*Burnout* muncul dari adanya stress yang berkepanjangan, sehingga banyak faktor yang mempengaruhi *burnout* sering dikaitkan dengan munculnya stress. Hasil penelitian di Jerman menunjukkan bahwa 8% pekerja mengalami stres kerja yang dirasakan selama 30 hari. Stres kerja tersebut memberikan dampak tidak hanya pada tempat kerja tetapi juga kehidupan pribadi pekerja, seperti memburuknya kondisi dalam keluarga dan hubungan pertemanan (Swasti at el, 2018). Keluhan yang dirasakan oleh pekerja saat mengalami stres berkepanjangan diantaranya lelah saat bangun tidur di pagi hari, perasaan bersalah dalam pekerjaan, dan penurunan performa kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan terjadinya burnout. Menurut Sullivan dalam Spector (Swasti el al, 2018) *Burnout* dapat disebabkan :

1. Individu,
2. Lingkungan

### 3. Budaya.

#### 2.5. Pengertian Kinerja

Kinerja menunjukkan keberhasilan suatu organisasi. Berikut ini beberapa definisi kinerja. Menurut Byars Dan Rue (Edy Sutrisno, 2010:150) kinerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian ini mencakup bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

Bernardine dan Russel (Edy Sutrisno, 2010:150) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

#### 2.6. Dimensi Kinerja

Berikut ini adalah kriteria utama yang dinilai dalam kinerja menurut Bernardin & Russel (Edy Sutrisno, 2010:150) :

1. *Kualitas*, tingkat keberhasilan dari suatu proses atau hasil kerja yang sempurna, melaksanakan pekerjaan dengan cara yang ideal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan
2. *Kuantitas*, besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan
3. *Ketepatan waktu*, tingkatan pekerjaan yang diselesaikan, hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang disediakan untuk melakukan pekerjaan atau tugas lain
4. *Efektivitas biaya*, tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (Seperti sumber daya manusia, uang, teknologi dan bahan baku) secara optimal untuk mendapatkan target yang tertinggi. Jika efektivitas berkurang, sumber-sumber organisasi juga dikurangi
5. *Kebutuhan pengawasan*, tingkatan kebutuhan pegawai untuk membutuhkan pengawasan agar dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan
6. *Pengaruh interpersonal*, tingkatan perasaan pegawai untuk menunjukkan perasaan *self-esteem*, *good-will* dan kerja sama di antara rekan sekerja dan bawahan

#### 2.7. Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kerja menurut Veithzal Rivai (2005) “Merupakan hasil kerja dalam lingkup pekerjaannya”. Sedangkan penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Handoko “Suatu proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawainya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerjanya”.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa penilaian pelaksanaan kinerja atau penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan, artinya pelaksanaan pekerjaan bukan hanya dilihat dari hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal antara lain disiplin, kemampuan kerja, hubungan kerja, prakarsa dan kepemimpinan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Penilaian kinerja merupakan suatu penjelasan yang sistematis dari hubungan kekuatan suatu pekerjaan dan kelemahannya secara individu maupun kelompok. Faktor yang paling umum dalam penilaian kinerja adalah pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreatifitas, dapat diandalkan, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi

### 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasi ini digunakan untuk menarik hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2015).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- 4.1. Hasil Perhitungan Korelasi *Burnout* dengan Kinerja guru Non Formal di PKBM Minda Utama Bandung

Pada bagian ini diuraikan data hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik *Rank Spearman* ( $r_s$ ) dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan kriteria  $H_0$  ditolak, jika  $-t_{hit} < -t_{tab}$  dan  $H_1$  diterima jika  $t_{hit} > t_{tab}$ .

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Korelasi Rank Spearman**  
**Antara Burnout Dengan Kinerja**  
**Pada Guru Sekolah Non Formal**  
**Di PKBM Minda Utama Bandung**

Variabel	Kriteria Uji	
	Tolak $H_0$ , jika $t_{hit} < t_{tab}$ $\alpha = 0,05$ dan $dk = N-2$	
Burnout dan Kinerja	$r_s = -0,744$ $d = 55,35\%$ $t_{hit} = -5,340$ $t_{tab} = -1,714$	Karena $-t_{hit} < -t_{tab}$ , maka $H_0$ ditolak
Burnout Aspek Emotional Exchause dan Kinerja	$r_s = -0,704$ $d = 49,56\%$ $t_{hit} = -4,754$ $t_{tab} = -1,714$	Karena $-t_{hit} < -t_{tab}$ , maka $H_0$ ditolak
Burnout Aspek Depersonalization dan Kinerja	$r_s = -0,656$ $d = 43,03\%$ $t_{hit} = -4,168$ $t_{tab} = -1,714$	Karena $-t_{hit} < -t_{tab}$ , maka $H_0$ ditolak
Burnout Aspek Personal accomplishment dan Kinerja	$r_s = -0,584$ $d = 34,11\%$ $t_{hit} = -3,450$ $t_{tab} = -1,714$	Karena $-t_{hit} < -t_{tab}$ , maka $H_0$ ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data Juni 2021

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.1) diperoleh  $-t_{hit} < -t_{tab}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan  $r_s = -0,744$  yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid,1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi tinggi. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan terdapat hubungan negative antara burnout dengan kinerja guru Sekolah Non formal PKBM Minda Utama Bandung. Dengan arah korelasi yang negative maka dapat dinyatakan bahwa, semakin tinggi burnout, maka kinerja yang ditampilkan guru non formal di PKBM Minda Utama akan semakin rendah. Burnout suami memberikan kontribusi sebesar 55,35 % terhadap kinerja. Artinya terdapat 55,35% peranan burnout terhadap rendahnya kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama, dan ada 44,65% peranan burout suami terhadap tingginya kinerja guru.

Untuk lebih jelasnya melihat hubungan antara aspek-aspek *burnout* dengan kinerja maka akan diurutkan berdasarkan nilai korelasi yang paling tinggi. Urutan pertama yaitu *burnout*

aspek *emotional exchause* dan kinerja dengan nilai  $r_s = 0,704$ . dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan terdapat hubungan negative antara *burnout* aspek *emotional exchause* dengan kinerja. *Burnout* aspek *emotional exchause* memberikan kontribusi sebesar 49,56% terhadap kinerja, artinya ada 49,56% peranan *burnout* aspek *emotional exchause* terhadap rendahnya kinerja dan terdapat 50,44 % peranan diluar *burnout* aspek *emotional exchause* terhadap rendahnya kinerja.

Nilai berikutnya adalah *burnout* aspek *depersonalization* terhadap kinerja dengan nilai  $r_s = -0,656$ , dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan terdapat hubungan negative anara *burnout* aspek *depersonalization* dengan kinerja, *Burnout* aspek *depersonalization* memberikan kontribusi sebesar 43,03% terhadap kinerja. Artinya terdapat 43,03% peranan *burnout* aspek *depersonalization* terhadap rendahnya kinerja dan terdapat 56,97 % peranan diluar *burnout* aspek *depersonalization* terhadap rendahnya kinerja

Urutan terakhir yaitu *burnout* aspek *personal accomplishment* terhadap kinerja dengan nilai  $r_s = -0,584$ , dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan terdapat hubungan negative anara *burnout* aspek *personal accomplishment* dengan kinerja. *Burnout* aspek *personal accomplishment* memberikan kontribusi sebesar 34,11% terhadap kinerja. Artinya terdapat 34,11% peranan *burnout* aspek *personal accomplishment* terhadap rendahnya kinerja dan terdapat 65,89 % peranan diluar *burnout* aspek *personal accomplishment* terhadap rendahnya kinerja.

#### 4.2. Pembahasan

Kualitas Pendidikan menjadi hal yang sangat penting untuk menciptakan generasi muda yang unggul. Untuk itu, tidak hanya peserta didik atau siswa yang harus aktif, gurupun harus berpartisipasi aktif karena guru menjadi ujung tombak keberhasilan. Terlebih di masa pandemi covid 19 ini, guru dituntut untuk menciptakan suasana belajar atau aktivitas belajar yang menarik bagi siswanya. Tuntutan untuk memberikan pembelajaran daring/online menjadi kegiatan yang tidak mudah untuk dijalankan, guru perlu kreativitas untuk

menyelenggarakan pengajaran di kelas agar tercapainya sasaran pembelajaran, disatu sisi guru juga harus menuntaskan pekerjaan administrasi. Kondisi ini tidaklah mudah, apalagi pembelajaran dan pemberlakuan *work from home* berlangsung dalam waktu yang cukup lama.

Guru sebagai pengajar dan pelaku administrasi dalam pengajaran dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang berubah, ini tentunya menimbulkan dampak yang berbeda-beda. Beberapa guru merasakan bahwa kondisi tersebut sulit tetapi tetap menikmati segala tekanan kerja dengan santai dan tidak stress. Berbeda dengan guru yang lainnya, pandemi covid 19 yang mengharuskan mengajar secara *online* menjadikan guru merasa harus mengeluarkan energi lebih banyak guna menciptakan pembelajaran yang interaktif, bahkan beberapa guru merasa sering merasa lelah dan merasakan kondisi emosionalnya tidak stabil, terlebih tugas guru tidak hanya mengajar tetapi mereka juga harus menyelesaikan kegiatan yang bersifat administrative.

Berdasarkan hasil perhitungan statistic (tabel 4.1) diperoleh bahwa  $-t_{hit} < -t_{tab}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan  $r_s = -0,744$  yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid,1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi tinggi dan hubungan yang cukup berarti. Dari hal tersebut maka dapat dikatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama. Artinya hipotesis penelitian diterima yaitu semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah kinerja guru. Burnout merupakan hal yang tidak bisa dianggap sepele terlebih pada mereka yang bekerja terutama guru.

Adanya pandemi covid 19 memunculkan tuntutan baru dan terjadi perubahan dalam metode pembelajaran yang awalnya dilakukan secara luring atau tatap mukam menjdai daring atau online. Perubahan tersebut dirasakan memberikan dampak yang besar bahkan masalah ketika yang dihadapi adalah siswa yang berasal dari sekolah non formal seperti di PKBM Minda Utama, karena penggunaan teknologi

sebagai media belajar (pengelolaan kelas *online*) harus menjadi pembiasaan, sementara sistem, sarana dan prasarana penunjang masih kurang memadai. Seperti diketahui sebelum ada pandemic siswa di PKBM Minda Utama sama seperti sekolah non formal lainnya melakukan pembelajaran tatap muka, dengan karakteristik dan latar belakang siswa yang berbeda-beda guru dituntut untuk bisa menyelesaikan capaian pembelajaran sampai tuntas, dan itu tidaklah mudah. Adanya pandemic pelaksanaan pembelajaran dirasakan semakin menyulitkan.

Selain perubahan media belajar, tuntutan lain yang harus dipenuhi ketika melakukan pembelajaran daring adalah menyiapkan seperangkat sistem penilaian dan pelaporan hasil belajar siswa, dan inipun bukanlah pekerjaan yang mudah. Kkondisi tersebut tentunya mengganggu kualitas mental guru seperti mengalami kelelahan fisik maupun psikologis bahkan memicu timbulnya stress kerja atau lebih dikenal dengan Burnout.

*Burnout* sendiri menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) sebagai suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi, dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional, sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain. Burnout syndrome yang terjadi merupakan suatu respon terhadap stressor antar personal terkait dengan pekerjaan (Leiter dan Maslach, 1988).

Untuk lebih jelasnya mengenai *burnout* maka dapat dilihat dari korelasi aspek-aspek *burnout* dengan kinerja, dan jika diurutkan maka aspek burnout dengan nilai korelasi paling besar yaitu aspek *emotional exchause* dengan  $r_s = -0,704$  yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid,1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi tinggi dan hubungan yang cukup berarti. Dari hal tersebut maka dapat dikatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* aspek *emotional exchange* dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama. Artinya hipotesis penelitian diterima yaitu semakin tinggi *burnout* aspek *emotional exchause* maka akan semakin rendah kinerja guru.

Guru di PKBM Minda Utama merasakan kelelahan bahkan kondisi emosional dirasakan

tidak stabil, mudah tersinggung, marah tanpa alasan yang jelas, energi lebih terasa terkuras, sehingga kinerjanya pun menjadi tidak produktif, terlebih ketika dirasakan adanya idealisme dalam memberikan pembelajaran kepada siswa yang tidak sesuai dengan kenyataan karena kondisi pandemic tersebut, situasi seperti ini akhirnya menjadi masalah serius dalam bekerja, beberapa guru terkadang mengabaikan untuk menyelesaikan laporan tentang pembelajaran karena timbulnya rasa malas, bahkan ada yang mengerjakan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan mengajar. Dengan kata lain, kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) menjadi salah satu sumber utama penyebab *burnout* yang akhirnya membuat guru tersebut tidak bekerja sesuai dengan target dan capaian pembelajaran.

Aspek dengan korelasi paling tinggi urutan berikutnya adalah *burnout* aspek *depersonalization* dan kinerja dengan dengan  $r_s = -0,656$  yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid, 1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi sedang dan hubungan yang cukup berarti. Dari hal tersebut maka dapat dikatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* aspek *depersonalization* dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama. Artinya hipotesis penelitian diterima yaitu semakin tinggi *burnout* aspek *depersonalization* maka akan semakin rendah kinerja guru. *Depersonalization* terlihat dari hilangnya respon terhadap seseorang, hilangnya perasaan positif terhadap atasan dan rekan kerja, yang akhirnya membuat guru tersebut menghindari kontak social dengan lingkungan yaitu lingkungan kerja PKBM Minda Utama.

Ketika guru tersebut menghindari kontak dengan pekerjaannya maka tidak menutup kemungkinan akan sulit melakukan koordinasi dengan berbagai pihak termasuk rekan kerja dan atasan yang ada di PKBM Minda Utama yang akhirnya membuat beberapa pekerjaan yang memerlukan koordinasi akan menumpuk bahkan terbengkalai. Selain itu, *depersonalization* yang dialami guru di PKBM Minda Utama menjadikan beberapa guru cenderung bersikap kasar terhadap rekan kerja dan atasannya, atau sebaliknya beberapa guru bersikap sinis

memandang suatu persoalan dan bereaksi negative terhadap orang lain. menjaga jarak dan tidak mau terlibat dalam tim kerja sehingga memberikan dampak serius pada efektivitas kerja.

Yang terakhir adalah *burnout* aspek *personal accomplishment* (Capaian Diri)  $r_s = -0,656$  yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid, 1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi sedang dan hubungan yang cukup berarti. Artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* aspek *personal accomplishment* dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama. Artinya hipotesis penelitian diterima. Semakin tinggi *burnout* aspek *personal accomplishment* maka akan semakin rendah kinerja guru. Capaian diri guru yang mengalami penurunan sebagai dampak pandemic corona 19 yang mengharuskan melakukan pembelajaran jarak jauh menimbulkan perasaan negative, tidak senang dan kurang puas terhadap pekerjaannya karena apa yang diharapkan ketika memberikan pembelajaran tidak sesuai karena situasi pandemic. Selain perasaan diatas, beberapa guru merasa kepercayaan dirinya kurang karena merasa tidak mampu mengatasi permasalahan yang timbul,

Berbagai upaya telah mereka lakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut akan tetapi hasil yang diperoleh tidak memuaskan, kondisi ini akan semakin buruk ketika tidak ada dukungan dari lingkungan kerja sekitar, sehingga memunculkan rasa tidak kompeten dalam bekerja bahkan kehilangan kemauan untuk bekerja. Capaian diri pada guru yang mengalami penurunan lambat laun akan membuat individu tersebut menunjukkan perasaan negative, tidak senang dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Xiaoming et al., (2014), yang mengatakan bahwa capaian diri yang menurun ditunjukkan dengan hasil evaluasi diri yang buruk, rendahnya hubungan antar personal, kehilangan semangat, penurunan produktivitas, dan kurangnya kemampuan beradaptasi. Penurunan capaian diri juga ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika perawat merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap

pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dan orang lain tidak percaya dirinya sendiri.

Dari uraian diatas maka *burnout* merupakan hal yang tidak bisa dianggap sepele terlebih pada mereka yang bekerja terutama guru. Guru yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan emosional dimana mereka akan merasa bahwa pekerjaannya sebagai pengajar menguras emosi, tertekan ketika harus bekerja dengan orang lain. Pada beberapa guru ada yang berusaha menghindari dari tuntutan tugas atau pekerjaan, menghindari dari lingkungan kerja, atau kontak social lainnya, tidak peduli atau acuh terhadap siswa (Depersonalisasi ) dan terjadi penurunan kapasitas pribadi yang ditandai dengan munculnya perasaan tidak kompeten, tidak dapat memberikan yang terbaik untuk siswa, tidak nyaman saat mengajar, bahkan merasa tidak bermanfaat. Beberapa kondisi tersebut jika terus dibiarkan akan membuat guru tersebut tidak dapat bekerja secara produktif. Senada dengan pendapat Maslach et al., (2001) gejala *burnout* berhubungan dengan pekerjaan. Gejala-gejala tersebut memanifestasikan diri pada orang yang "normal" yang tidak menderita psikopatologi sebelumnya. Penurunan efektivitas dan kinerja kerja terjadi karena sikap negatif dan perilaku negative

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data melalui perhitungan statistik diperoleh simpulan bahwa burnout memiliki hubungan yang cukup berarti dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama Bandung. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya nilai korelasi Rank Spearman  $r_s = -0,744$  yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid, 1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi tinggi dan hubungan yang cukup berarti. Dari hal tersebut maka dapat dikatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dengan kinerja guru non formal di PKBM Minda Utama. Artinya hipotesis penelitian diterima yaitu semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah kinerja guru. Burnout merupakan hal yang tidak bisa dianggap sepele terlebih pada mereka yang

bekerja sebagai guru non formal dengan karakteristik siswa yang berbeda dengan Pendidikan formal.

## 6. REFERENSI

- Azwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Bernardine, John. H & Russel, Joyce. E.A. 1993. *Human Resource Management: an Experiential approach*. Singapore: McGraw-Hill International Edition
- Dayne Trikora Wardhani. 2012. *Burnout di kalangan guru pendidikan luar biasa di kota Bandung Bandung*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 12(3), 190. <https://doi.org/10.20884/1.jks.2017.12.3.738>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. 397–422.
- Maryani Hi, Tamrin, Said Hasan, Abdul Rahman Jannang. 2020. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy Sebagai Pemediasi Pada Guru SLB di Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah wahana keluarga volume 6, no 2 tahun 2020*. Ternate. Univeritas Khairun
- Maslach, C. (2018). Burnout: a Multidimensional Perspective. *Professional Burnout, January 1993*, 19–32. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>

- Pines, A.M. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 COVID 19)
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 719/P/2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Kurikulum Pada Satuan Pendidikan Dalam Kondisi Khusus
- Suharsimi Arkunto, 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta Rineka Cipta
- Spector, P. E. 1996. *Industrial and Organizational Behavior*. Wiley, United States of Amerika.
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian Bisnis*. Bandung : ALFABETA
- Xiaoming, Y., Ma, B.J., Chang, C.I & Shieh, C. J 2014. *Effect Of Workload On Burnout And Turn Over Intention*. *Ethno Med*, 8(3), pp. 229-237
- Yuliana, Y. (2020). Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur. *Wellness And Healthy Magazine*, 2(1), 187–192.  
<https://doi.org/10.30604/well.95212020>
- Hayati, I. (2018). Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 162–173.  
<https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1920>