

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Burnout*

2.1.1. Pengertian *Burnout*

Menurut Maslach dan Jackson (2003) menjelaskan *burnout* sebagai sindrom dari kelelahan emosional (*emotional exhausted*), depersonalisasi (*depersonalized*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*) yang terjadi diantara individu-individu yang melakukan pekerjaan memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya. Sedangkan Pines dan Aronson (dalam Schaufeli & Buunk (2003)), mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh tuntutan emosional. *Burnout* biasanya dialami oleh seseorang yang bekerja di sektor pelayanan sosial yang cukup lama, dimana harus menghadapi tuntutan dari klien, tingkat keberhasilan dari pekerjaan yang rendah, dan kurangnya penghargaan yang adekuat terhadap kinerja pemberi layanan.

Cherniss (dalam Rahman 2007)) menyatakan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak maupun bersikap sinis dengan klien, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja yang kuat. Kemudian, Freuddenberger dan Richelson (dalam Rahman (2007)) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan yang dialami oleh seseorang berupa kelelahan atau frustrasi sebab merasa bahwa apa yang diharapkannya tidak tercapai.

Burnout merupakan suatu perasaan *overload* dari kelelahan fisik dan mental yang merupakan akumulasi dari stres sehari-hari (Santrock, dalam

Sedjo 2005). Sedangkan Ayala Pines dan Elliot Aronso (dalam Rahman (2007)) secara spesifik menemukan bahwa *burnout* adalah kelelahan secara fisik berupa kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik, kelelahan mental berupa kelelahan yang ditandai dengan rendahnya penghargaan terhadap diri dan depersonalisasi, serta kelelahan emosional berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Selain itu, *burnout* juga dapat merupakan ketegangan psikologis yang secara spesifik berkaitan dengan stres kronis yang dialami individu dari hari ke hari dan ditandai dengan keadaan kelelahan fisik, mental, dan emosional (Etzion (dalam Lailani (2012))).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah sindrom psikologis yang diakibatkan tekanan dan tuntutan lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung yang berlangsung dari waktu ke waktu yang menyebabkan kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi.

2.1.2. Gejala *Burnout*

Gejala *burnout* dapat berupa fisik (kelelahan, sakit kepala, masalah perut, fungsi kekebalan tubuh yang menurun, gangguan tidur), perilaku (penggunaan alkohol yang meningkat, obat-obatan, kafein; absensi dan menarik diri secara sosial), dan emosional (meningkatnya sinisme dan perasaan negatif, ketidakberdayaan, mudah tersinggung, menarik diri secara emosional, depresi, dan kecemasan).

Menurut Myriad (dalam Scaufeli & Enzmann, 1998) ada simptom serta definisi yang dapat menjelaskan apa itu *burnout*. Berikut ini simptom yang biasanya diasosiasikan dengan *burnout*, yaitu:

1. Aspek aspektif, meliputi mood depresif, penuh kesedihan, kelelahan emosi, mood yang mudah berubah, berkurangnya kontrol emosi, ketakutan yang tak jelas, menjadi lebih tegang, dan kecemasan.

2. Aspek kognitif, meliputi keadaan tidak ada pertolongan (helplessness), kehilangan makna dan harapan, takut 'going crazy', memiliki perasaan tidak berdaya dan tidak mampu, merasa terjebak, memiliki perasaan gagal, merasa tidak puas, self esteem rendah, self-preoccupation, merasa bersalah, memiliki ide untuk bunuh diri, susah berkonsentrasi, kelalaian, merasa sulit dengan tugas yang kompleks, pola pikir yang kaku dan skematis, sulit dalam membuat keputusan, melamun dan mengkhayal, gangguan tidur (insomnia, mimpi buruk, tidur terlalu lama), kesepian, dan berkurangnya toleransi frustrasi.
3. Aspek fisik, meliputi sakit kepala, mual, pusing, gelisah, gerenyet urat syaraf, nyeri otot, masalah seksual, kehilangan atau penambahan berat badan secara mendadak, kehilangan nafsu makan, nafas yang pendek, increased pre menstrual tension, telat datang bulan, kelelahan kronis, kelelahan fisik, hyperventilation (nafas cepat dan dalam yang biasanya karena cemas atau panik), lemah jasmani, bisul, sakit lambung-usus, penyakit jantung, demam yang sering dan berkepanjangan, penyebaran calon penyakit (asma atau diabetes), luka dari perilaku yang berisiko tinggi, peningkatan detak jantung, Tekanan darah tinggi, meningkatnya respon electrodermal, dan kolesterol yang tinggi.
4. Aspek perilaku, meliputi hiperaktif, impulsif, prokrastinasi, meningkatnya konsumsi: kafein, tembakau, alkohol, tranquillizer, narkoba; makan berlebihan atau sangat sedikit, perilaku yang berisiko tinggi (contoh: skydiving), meningkatnya kecelakaan, kebebasan terhadap aktivitas rekreasi, dan komplain yang berulang-ulang.
5. Aspek motivasi, meliputi kehilangan semangat, kehilangan idealisme, kekecewaan, pasrah, ketidakpuasan, merasa bosan, dan kemerosotan akhlak.

Kebanyakan simptom yang sudah disebutkan berasal dari observasi klinis yang tidak terkontrol atau dari wawancara penelitian yang mudah dipengaruhi atau analisis data yang tidak spesifik, lebih baik daripada

penelitian kuantitatif yang dilaksanakan secara kaku. Meskipun begitu, hal ini berguna untuk mengetahui semua simptom burnout yang memungkinkan secara luas sebelum memfokuskan pada simptom inti karena ini akan mengilustrasikan konsep awal dan hampir termasuk semua cakupan sindrom.

2.1.3 Faktor-faktor Penyebab *Burnout*

Maslach dan Leither (1997), menyatakan bahwa penyebab *burnout* dapat dilihat pada enam macam bentuk ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya, yaitu sebagai berikut:

1. Kelebihan beban kerja

Beban kerja adalah kunci dimensi dari kehidupan organisasi. Dari perspektif organisasi, beban kerja berarti produktivitas, sedangkan dari perspektif individu, beban kerja berarti waktu dan energi. Oleh karena itu, menemukan kompromi antara dua perspektif adalah tantangan mendasar dalam menjaga hubungan yang seimbang dengan pekerjaan. Beban kerja di sini termasuk berapa banyak dan apa yang individu lakukan. Krisis saat ini di tempat kerja dapat mempengaruhi beban kerja dalam tiga cara, yaitu sebagai berikut: kerja lebih intens, kerja yang menuntut lebih banyak waktu, dan kerja yang lebih kompleks. Ketatnya kompetisi mengharuskan manajemen melakukan efisiensi kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap orang dituntut untuk melakukan banyak hal dengan waktu dan biaya yang terbatas. Akibatnya, setiap karyawan mendapat beban yang sering kali melebihi kapasitas kemampuannya. Konsekuensinya, waktu pun semakin berkurang untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaan. Kondisi seperti itu menghabiskan banyak energi yang akhirnya menimbulkan kelelahan baik secara fisik dan mental.

2. Kurangnya kontrol

Banyaknya tugas yang harus dilakukan membuat seseorang sulit menentukan prioritas, mana tugas yang harus diutamakan lebih dahulu karena sering kali banyak tugas yang harus menjadi prioritas karena tingkat kepentingan yang sama tingginya atau karena tingkat urgensinya sama. Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin banyak diatur oleh agenda kerja yang sering kali tidak bisa dihindari meskipun hal tersebut tidak disukainya. Bahkan pada tingkat bawah pun, banyak karyawan yang merasa ditekan untuk melakukan berbagai macam tugas demi peningkatan produktivitas tanpa mampu melakukan kontrol terhadap pelaksanaannya. Ketika seseorang tidak dapat melakukan kontrol terhadap berbagai aspek penting dalam pekerjaan, maka semakin kecil peluang untuk dapat mengidentifikasi atau mengantisipasi masalah-masalah yang akan timbul. Akibatnya, orang menjadi lebih mudah mengalami kelelahan dan depersonalisasi.

3. *Reward* yang tidak memadai

Salah satu kontributor yang berperan besar terhadap munculnya *burnout* adalah tidak adanya sistem imbalan intrinsik seperti “dapat melakukan tugas-tugas yang menyenangkan”, “membangun keahlian”, dan “memperoleh penghargaan dari mitra kerja”. Kurangnya keseimbangan antara sistem imbalan yang bersifat ekstrinsik (gaji, tunjangan) dan sistem imbalan instrinsik akan melemahkan semangat untuk menyukai pekerjaan dan akhirnya membuat seseorang merasa terbelenggu dengan hal-hal rutin yang mengakibatkan turunnya komitmen dan motivasi kerja. Hal ini menandakan *burnout* mulai menggejala.

4. Terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan

Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat dipisahkan dari komunitasnya di mana pun ia berada. Namun, kondisi kerja dewasa ini pada berbagai sektor bidang usaha lebih banyak terfokus pada

perolehan keuntungan materi dalam jangka pendek dan sering kali mengabaikan unsur manusianya. Persaingan yang ketat dan waktu kerja yang padat menyebabkan karyawan terpisah dari sesamanya. Iklim kerja perusahaan yang bersifat kompetitif, individual, dan mengutamakan prestasi dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman karena hubungan sosial menjadi fragmentaris, sementara keterpisahan dari lingkungan sosial sebenarnya menimbulkan suatu perasaan tidak aman bagi seseorang yang pada akhirnya mudah memicu konflik. Penyelesaian konflik acap kali menguras banyak energi dan mudah menggiring seseorang ke arah *burnout*.

5. Hilangnya keadilan

Lingkungan kerja dipandang bersikap adil jika memiliki tiga hal, yaitu kepercayaan, keterbukaan, dan rasa hormat. Ketiga aspek ini penting untuk menjaga keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketidakhadiran aspek-aspek tersebut secara langsung akan menimbulkan *burnout*. Manajemen yang terbuka dan menghargai kontribusi setiap orang sangat didambakan oleh karyawan. Sistem manajemen seperti ini menimbulkan kepercayaan yang tinggi dari karyawan kepada instansi. Kondisi lain dari sistem manajemen yang juga dapat menimbulkan ketidakadilan antara lain adalah penerapan aturan yang tidak konsisten dan komunikasi yang tidak lancar di antara berbagai divisi atau antara pimpinan dan pelaksana. Ketika karyawan merasakan ketidakadilan, berbagai reaksi akan timbul dan sebagian orang dapat bereaksi dengan cara menarik diri dan mengurangi keterlibatannya dalam pekerjaan. Selanjutnya gejala-gejala *burnout* mulai tampak.

6. Konflik Nilai

Sistem nilai akan mempengaruhi interaksi seseorang dengan pekerjaannya. Dewasa ini, krisis yang terjadi dalam dunia kerja antara lain adalah banyaknya penerapan nilai-nilai yang saling bertentangan satu sama

lain. Perbedaan nilai tersebut membuat individu merasa bingung dan dapat mengakibatkan terjadinya konflik nilai antar individu lainnya. Hal tersebut apabila berlanjut akan mengakibatkan gejala-gejala *burnout* mulai tampak.

Selain itu, menurut Farber (1991) terdapat beberapa penyebab *burnout* yang dialami oleh guru, yaitu kekerasan murid, disiplin kelas, dan *apathy*; kontrol diri ketika marah; ketidakpekaan administrasi; ketidakmampuan birokrasi; kritik publik; kelas yang penuh sesak; *mainstreaming*; tuntutan masyarakat akan “akuntabilitas”; *paperwork* yang berlebihan; hilangnya otonomi dan rasa profesionalitas, gaji yang tidak memadai atau kurangnya kesempatan promosi; terisolasi dari dewasa lainnya dan kurangnya *Psychological Sense of Community*; persiapan yang tidak memadai; keluhan mengenai *physical plant*; ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan peran

2.1.4. Dimensi *Burnout*

Menurut Maslach (dalam Schaufeli dkk, 1993) *burnout* merupakan sindrom yang memiliki tiga dimensi yaitu kelelahan emosional (*emotional exhausted*), depersonalisasi (*depersonalized*), dan penurunan pencapaian prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*).

a. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, misalnya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis yang maksimal.

b. Depersonalisasi

Depersonalisasi merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. Depersonalisasi merupakan *copying* (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan untuk mengatasi kelelahan emosional. Perilaku tersebut adalah suatu upaya

untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain disekitarnya sebagai objek. Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauh dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang disekitarnya. Sikap lainnya yang muncul adalah kehilangan idealisme, mengurangi kontak dengan sekitarnya, berhubungan seperlunya saja, berpendapat negatif dan bersikap sinis terhadap sekitarnya (Maslach, 2001). Secara konkret seseorang yang sedang depersonalisasi cenderung meremehkan, memperolok, tidak peduli dengan orang lain yang dilayani, dan bersikap kasar.

c. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi

Penurunan pencapaian prestasi pribadi disebabkan oleh perasaan bersalah telah melakukan orang lain di sekitarnya secara negatif. Seseorang merasa bahwa dirinya telah berubah menjadi orang yang berkualitas buruk terhadap orang di sekitarnya, misalnya tidak memperhatikan kebutuhan mereka. Padahal seorang pemberi layanan dituntut untuk selalu memiliki perilaku yang positif, misalnya penyabar, penuh perhatian, hangat, humoris, dan yang terpenting adalah memiliki rasa empati.

2.2 Status Pernikahan

2.2.1 Pengertian Status Pernikahan

Status pernikahan adalah suatu kondisi yang menjelaskan apakah seorang individu telah bersatu dan membangun sebuah sistem yang baru disebut menikah (*married*), ataukah tidak atau belum bersatu dan membangun sistem tersebut disebut lajang (*single* atau hidup sendiri) (Imanoviani dan Djuniarto, 2010).

Secara umum, status pernikahan dibagi menjadi dua, yaitu :

2.2.2. Single

A. Pengertian

Hidup sendiri (single life) merupakan salah satu pilihan hidup yang ditempuh oleh individu dimana sudah memikirkan resiko yang akan timbul sehingga harus siap menanggung apa yang muncul pada kehidupannya (Dariyo, 2003). Kemudian, menurut Stein (dalam Kemala, 2012) , single yaitu orang yang cukup usia tetapi belum atau tidak menikah, lajang bukan hanya terjadi pada pria tetapi banyak juga terjadi pada wanita.

B. Faktor-Faktor Penyebab Single

Menurut Dariyo (2003), sebagian orang memilih hidup sendiri karena didasari oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Masalah ideologi atau panggilan agama

Individu yang mempercayai suatu keyakinan tertentu (misalnya ideologi politik atau agama tertentu) dan berusaha untuk mempertahankan keyakinan tersebut, memilih kehidupan untuk tidak menikah. Salah satu contoh orang yang menjalankan kehidupan sendiri adalah Rasul Paulus. Ia menjalankan hidup sendiri seperti Yesus Kristus dan biasanya disebut dengan selibat. Menurut Sidharta 1994 (dalam Dariyo, 2003), seorang selibat dianggap sebagai orang yang mempunyai keputusan untuk hidup suci karena sepanjang hidupnya tidak akan pernah menikah dan tidak melakukan hubungan seksual dengan seorang pun.

b. Trauma perceraian

Perceraian merupakan suatu peristiwa yang dianggap memberikan luka batin yang tidak dapat dilupakan seumur hidup setiap orang, baik pria maupun wanita (Dariyo, 2003). Bagi seorang yang tidak jera dengan kehidupan pernikahan, maka mereka yang bercerai akan memilih untuk menikah kembali. Namun sebaliknya seorang yang trauma akan peristiwa perceraian itu, mereka akan memilih untuk hidup sendiri. Karena dengan

hidup sendiri, individu akan merasa bebas menikmati kehidupannya tanpa gangguan dari pihak lain.

c. Tidak memperoleh jodoh

Sebenarnya setiap manusia memiliki jodohnya sendiri-sendiri. Namun menurut Papalia, Olds, dan Feldman 2001 (dalam Dariyo, 2003), adakalanya seorang individu sampai masa tua ataupun sampai masa kematiannya, tidak mempunyai pasangan hidup yang tepat bahkan tidak mempunyai keturunan. Sebagian dari mereka yang tidak memperoleh jodoh biasanya beralasan bahwa mereka belum menemukan seseorang yang cocok dengannya karena tidak sesuai dengan kriteria pilihannya. Selain itu juga, mereka merasa trauma dengan hubungan yang pernah mereka jalin karena mereka merasa dipermainkan atau ditinggalkan oleh pasangannya. Hal tersebut dapat mengakibatkan mereka takut untuk membangun rumah tangga.

d. Terlanjur memikirkan karir pekerjaan

Saat ini, banyak dewasa baik wanita ataupun pria yang sudah terlanjur memikirkan karir pekerjaan. Saat individu mencapai jenjang karir tinggi akan merasa kesulitan mendapatkan jodoh yang diharapkan karena individu yang akan menjadi calon pasangan yang datang tidak sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh individu yang bersangkutan (Papalia, Olds, dan Feldman, 2001, Santrock, 1999, dalam Dariyo, 2003).

e. Ingin menjalani kehidupan pribadi secara bebas

Hidup sendiri adalah hidup yang bertujuan untuk menyenangkan diri sendiri. Biasanya orang yang hidup sendiri menganut paham kebebasan. Artinya, seseorang bebas menentukan arah dan perjalanan hidup sendiri, tanpa diganggu ataupun mengganggu orang lain. Dengan demikian, seseorang tidak perlu cemas atau takut akan tuntutan dari orang lain.

C. Dampak Hidup Sendiri

Keuntungan dari hidup sendiri adalah memiliki waktu untuk membuat keputusan mengenai perjalanan hidupnya, memiliki waktu untuk

mengembangkan sumberdaya pribadi untuk memenuhi tujuan-tujuannya, memiliki kebebasan untuk membuat keputusan secara otonom dan mengejar minatnya, memiliki peluang untuk menjelajahi berbagai tempat baru dan mencoba hal-hal baru, serta memiliki privasi (Santrock, 2011). Melihat banyaknya keuntungan dari hidup sendiri, sehingga tidak sedikit dewasa yang memilih untuk menjadi *single*.

Selain itu, menurut Santrock (2011) dampak positif dari hidup sendiri adalah sebagai berikut:

- a) Memperoleh nilai kebebasan. Individu merasa dapat menikmati kebebasan dalam melakukan berbagai aktivitas tanpa ada yang menganggunya. Selain itu, seseorang juga bisa secara bebas akan mengembangkan diri demi peningkatan hidup di masa depan.
- b) Kemandirian dalam mengambil keputusan. Individu dapat mengatur program kegiatan yang disukai dan menghindari kegiatan yang tidak disukainya tanpa harus mempertimbangkan keputusan atau usulan orang lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan seseorang memilih untuk hidup sendiri, maka mereka akan memiliki kebebasan dan kemandirian baik dalam mengatur kehidupannya ataupun mengembangkan dirinya agar menjadi individu yang lebih baik di masa depan.

Hidup sendiri selain memberikan keuntungan dan dampak positif, namun tetap memiliki dampak yang negatif. Menurut Santrock (2011) dampak negatif dari hidup sendiri adalah sebagai berikut:

- a) Kesulitan dalam memenuhi kebutuhan seksual. Saat seseorang mulai memasuki usia dewasa muda, maka tidak dipungkiri bahwa mereka akan memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan seksual. Bila individu tersebut hidup sendiri, maka dia akan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan itu.
- b) Kesulitan ketika dalam keadaan menderita sakit. Dalam keadaan sakit, biasanya seseorang tidak akan berdaya untuk menghadapi dan

mengatasi masalahnya. Oleh karena itu, ia memerlukan bantuan pertolongan orang lain, terutama orang terdekat. Akan tetapi bagi seseorang yang hidup sendiri, mereka akan mengalami kesulitan dalam mendapatkan bantuan. Hal itu dapat dikarenakan mereka tidak memiliki pasangan.

2.2.3. Menikah

A. Pengertian

Pernikahan (*marriage*) merupakan ikatan suci pasangan antara laki-laki dan wanita yang dianggap telah memiliki umur cukup dewasa sehingga telah diakui secara sah dalam hukum agama (Dariyo, 2003). Selain itu, menurut William, Sawyer, & Wahlstrom (2006), menikah dapat didefinisikan sebagai hubungan pernikahan yang disetujui secara sosial. Menikah memiliki lima komponen, yaitu emosional, upacara, hukum, kesetiaan seksual, dan *parenting*.

Olson dan DeFrain (2006), menikah didefinisikan sebagai komitmen emosional dan hukum dua orang untuk berbagi keintiman emosional dan fisik, berbagai tugas, dan sumber daya ekonomi. Kemudian menurut Kartono (1981), menikah adalah suatu peristiwa dimana sepasang calon suami-istri dipertemukan secara formil dihadapan penghulu/kepala agama tertentu, para saksi dan sejumlah hadirin, untuk kemudian disahkan secara resmi dengan upacara dan ritual-ritual tertentu.

B. Motivasi Menikah

Menurut Turner dan Helms (1995) dalam Dariyo (2003), mengklasifikasikan motivasi pernikahan menjadi lima jenis motif, yaitu sebagai berikut:

1) Cinta

Cinta dan komitmen, sering kali dijadikan dasar utama bagi pasangan untuk melangsungkan pernikahan. Cinta merupakan suatu perasaan emosi yang

bersifat positif dan memiliki pengaruh positif bagi individu (Dariyo, 2003). Saat pasang yang sedang jatuh cinta, biasanya mereka juga menumbuhkan suatu komitmen untuk dapat mempertahankan hubungannya. Oleh karena itu, untuk mempertahankan komitmen cinta, pasangan akan melakukan pernikahan.

2) Kecocokan (*conformity*)

Cinta dapat tumbuh karena adanya kecocokan atau kesamaan di antara kedua pasangan hidup. Banyak pasangan yang melangsungkan pernikahan karena mereka memiliki kecocokan atau kesamaan minat, misalnya memiliki hobi, pekerjaan/karir, dan asal daerah atau agama yang sama. Dengan adanya kesamaan tersebut, diperkirakan mereka akan mudah menyesuaikan diri dalam kehidupan berkeluarga.

3) Legitimasi (pengakuan sah secara hukum) untuk memenuhi kebutuhan dorongan seksual

Ketika pasangan sudah mendapatkan status pernikahan yang sah, baik dari segi agama maupun administrasi pemerintahan negara (undang-undang atau hukum perkawinan), mereka akan memperoleh pengesahan untuk melakukan hubungan seksual dengan pasangan hidupnya. Mereka tidak akan dianggap melanggar peraturan dan norma sosial yang ada di masyarakat bila berhubungan seksual dengan pasangannya. Hal ini akan berbeda saat pasangan melakukan hubungan seksual tetapi mereka belum menikah. Hal itu akan dianggap tidak etis karena melanggar norma masyarakat dan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, pernikahan merupakan cara terbaik bagi seorang individu yang ingin menyalurkan kebutuhan seksual dengan pasangan hidupnya tanpa melanggar norma masyarakat.

4) Memperoleh legitimasi status anak

Anak-anak yang lahir dari hubungan antara seorang laki-laki dan seorang wanita yang terikat dalam lembaga pernikahan, akan memperoleh pengakuan yang sah dihadapan ajaran agama ataupun hukum negara. Akan

tetapi, hal ini akan berbeda dengan anak-anak yang terlahir di luar pernikahan. Mereka biasanya akan memperoleh penilaian yang negatif di masyarakat.

5) Merasa siap secara mental untuk menikah

Kesiapan mental untuk menikah, mengandung pengertian sebagai kondisi psikologis-emosional untuk siap menanggung berbagai risiko yang timbul selama hidup dalam pernikahan, misalnya pembiayaan ekonomi keluarga, memelihara dan mendidik anak-anak, serta membiayai kesehatan keluarga (Dariyo, 2003). Kesiapan mental seseorang erat kaitannya dengan unsur usia, pendidikan, dan status karir/pekerjaan.

2.3 Guru

2.3.1 Pengertian Guru

Menurut Bachri (2010) guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru adalah suatu profesi yang sebelum bekerja terlebih dahulu harus didik dalam lembaga pendidikan keguruan untuk belajar ilmu pengetahuan, ilmu dan metode membelajarkan, tetapi juga dibina agar memiliki kepribadian sebagai guru (Sutikno, 2013). Menurut Supardi dkk (2009), guru adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik serta memiliki kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa serta mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara.

2.3.2 Kompetensi Dasar Guru

Pada perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (dalam Suyanto dan Jihad, 2013), yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci, tiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut.

- a. Memahami siswa secara mendalam, dengan indikator esensial, yaitu memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal-ajar awal siswa.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, dengan indikator esensial, yaitu memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, menetapkan kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c. Melaksanakan pembelajaran, dengan indikator esensial, yaitu menata latar belakang dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dengan indikator esensial, yaitu merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar; dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e. Mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, dengan indikator esensial, yaitu memfasilitasi siswa untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi siswa untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, beakhlak mulia dan berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi siswa. Secara rinci, subkompetensi kepribadian terdiri atas :

- a. Kepribadian yang mantap dan stabil, dengan indikator esensial, yaitu bertindak sesuai norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru yang profesional; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku dalam kehidupan.
- b. Kepribadian yang dewasa, dengan indikator esensial, yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi.
- c. Kepribadian yang arif, dengan indikator esensial, yaitu menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d. Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan, dengan indikator esensial, yaitu bertindak sesuai dengan norma agama, iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong, dan memiliki perilaku yang pantas diteladani siswa.
- e. Kepribadian yang berwibawa, dengan indikator esensial, yaitu memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan memiliki perilaku yang disegani.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua atau wali siswa, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut.

- a. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, dengan indikator esensial, yaitu berkomunikasi secara efektif dengan siswa; guru bisa memahami keinginan dan harapan siswa.
- b. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, misalnya bisa berdiskusi tentang masalah-masalah yang dihadapi siswa serta solusinya.
- c. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali siswa dan masyarakat sekitar. Contohnya, guru bisa memberikan informasi tentang bakat, minat, dan kemampuan siswa kepada orangtua siswa.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut.

- a. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi. Hal ini berarti guru harus memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi dan koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antarmata-pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam proses belajar-mengajar.
- b. Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki implikasi bahwa guru harus menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi.

2.3.3. Tugas Guru

Menurut Supardi dkk (2009), guru adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik. Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa, guru bertugas mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara. Dengan demikian dalam pelaksanaan tugasnya, guru menjalankan beberapa tugas, yaitu sebagai berikut:

- a. Tugas guru sebagai profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalisme diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik.
- b. Tugas guru dibidang kemanusiaan adalah sebagai orang tua kedua di sekolah. Guru harus dapat memotivasi siswanya untuk secara aktif melakukan kegiatan belajar dalam kegiatan pembelajaran di kelas maupun di luar kelas, serta secara mandiri di rumah.
- c. Tugas guru dibidang kemasyarakatan adalah mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warganegara yang bertanggung jawab dan menjunjung tinggi nilai moral, sosial maupun keagamaan dan menjadikan anggota masyarakat sebagai insan pembangunan.

2.3.4 Syarat Guru

Menjadi guru menurut Drajat dkk (1992 dalam Syaiful Bahri. 2010) tidak sembarangan, tetapi harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu sebagai berikut:

a. Takwa kepada Allah SWT

Guru sesuai dengan tujuan ilmu pendidikan islam, harus bertakwa pada Allah agar anak didiknya juga bertakwa kepada-Nya. Sebab ia adalah teladan bagi anak didiknya. Guru diperkirakan akan berhasil mendidik anak didiknya bila ia mampu memberi teladan yang baik bagi anak didiknya agar menjadi generasi penerus bangsa yang baik dan mulia.

b. Berilmu

Guru harus memiliki ijazah agar diperbolehkan mengajar. Kecuali dalam keadaan darurat seperti jumlah anak didik sangat meningkat, sedangkan jumlah guru jauh dari mencukupi.

c. Sehat jasmani

Kesehatan jasmani terkadang dijadikan salah satu syarat bagi mereka yang melamar menjadi guru. Guru yang mengidap penyakit menular sangat membahayakan anak didik serta tidak akan bergairah mengajar yang tentunya akan merugikan anak didik.

d. Berkelakuan baik

Guru harus menjadi teladan, karena anak-anak bersifat suka meniru. Guru juga harus memiliki ahlak mulia seperti mencintai jabatannya sebagai guru, bersikap adil terhadap semua anak didiknya, berlaku sabar dan tenang, berwibawa, gembira, bersifat manusiawi, bekerja sama dengan guru-guru lain dan masyarakat.

Di Indonesia untuk menjadi guru memiliki beberapa persyaratan, yakni berijazah, profesional, sehat jasmani dan rohani, takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan kepribadian yang luhur, bertanggung jawab dan berjiwa nasional.

2.3.5 Tanggung jawab Guru

Menurut Wens Tanlain dkk (2009 dalam Bahri. 2010), sesungguhnya guru yang bertanggung jawab memiliki beberapa sifat, yaitu antara lain:

- a. Menerima dan mematuhi norma, nilai-nilai kemanusiaan
- b. Memikul tugas mendidik dengan bebas, berani, gembira (tugas bukan menjadi beban bagi dirinya)
- c. Sadar akan nilai yang berkaitan dengan perbuatannya serta akibat yang timbul (kata hati)
- d. Menghargai orang lain, termasuk anak didik
- e. Bijaksana dan hati-hati
- f. Takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa

Jadi, seorang guru harus bertanggung jawab atas segala tingkah laku, dan perbuatannya dalam rangka membina anak jiwa dan watak anak didik. Dengan demikian tanggung jawab guru adalah untuk membentuk anak didik agar menjadi orang bersusila yang cakap, berguna bagi agama, nusa dan bangsa di masa depan.

2.4 *Burnout* dan Status Pernikahan

Status pernikahan juga telah diteliti sebagai variabel demografis lain yang berhubungan dengan *burnout* dalam beberapa penelitian (Mousavy & Nimehchisalem, 2014). Akan tetapi, hasil penelitian tersebut memiliki hasil yang bervariasi. Dalam beberapa penelitian lain tidak ada perbedaan signifikan yang ditemukan. Akan tetapi, beberapa penelitian mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan dan kebanyakan studi tercatat guru yang sudah menikah mengalami *burnout* yang lebih tinggi sementara dalam beberapa penelitian lain sebaliknya yang terjadi.

Menurut Maslach dan Jackson (1981), menjelaskan indikasi hubungan dari variabel demografis tertentu dengan pengalaman *burnout*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, variabel demografis yang memiliki hubungan demografis dengan pengalaman *burnout*, yaitu jenis kelamin, usia, status

pernikahan, dan pendidikan. Pada jenis kelamin ditemukan bahwa pria yang *burnout* cenderung mengalami depersonalisasi dan penurunan pencapaian diri sedangkan wanita *burnout* cenderung mengalami kelelahan emosional. Pada usia ditemukan bahwa individu dengan usia muda lebih cenderung mengalami *burnout* dibandingkan dengan usia tua. Hal itu dikarenakan pada awal karir, mereka pasti akan mengalami tekanan dalam pekerjaan, sehingga individu dengan usia tua itu adalah individu yang sudah berhasil dalam mengatasi tekanan yang ada dalam pekerjaannya. Selain itu, pada status pernikahan ditemukan bahwa individu yang masih *single* lebih cenderung mengalami *burnout* dibandingkan dengan individu yang sudah menikah. Pada individu yang mengalami *burnout* berdasarkan status pernikahan ini, cenderung mengalami kelelahan emosional. Hal itu dapat dikarenakan individu yang masih *single*, ketidakhadiran pasangan mengurangi kemungkinan untuk mendapatkan dukungan ketika menghadapi masalah. Sebaliknya mereka yang menikah, pasangan hidup merupakan pribadi yang dipandang paling banyak memberi dukungan ketika menghadapi masalah (Wills, dalam Ogden, 2004, dalam Purba et al., 2007).

2.5 Kerangka Konseptual

Guru merupakan salah satu pekerjaan *human service*, dimana guru harus berhadapan langsung dengan penerima layanan yaitu siswa. Pekerjaan yang berhubungan langsung dengan manusia (*human service*) memiliki kecenderungan akan *burnout*. Maslach dan Leither (1997), menyatakan bahwa penyebab *burnout* dapat dilihat pada enam macam bentuk ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya, yaitu kelebihan beban kerja, kurangnya kontrol, *reward* yang tidak memadai, terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan, hilangnya keadilan, dan konflik nilai. Guru memiliki beban kerja yang tidak sedikit. Selain mengajar, guru juga harus membuat perencanaan pembelajaran, mengatur kelas, dan mengerjakan pekerjaan administrasi. Oleh karena itu, dengan beban kerja yang banyak itu

dapat membuat guru mengalami kemonotonan dan bahkan bisa berdampak memiliki kecenderungan *burnout*.

Selain itu, faktor demografi juga dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Faktor demografi yang dimaksud adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, dan status pernikahan. Menurut Maslach dan Jackson (1981), pekerja dengan usia muda memiliki kecenderungan *burnout* lebih tinggi dibandingkan dengan usia tua, wanita lebih cenderung dibandingkan pria, pekerja dengan pendidikan tinggi lebih cenderung dibandingkan dengan pendidikan yang rendah, dan pekerja *single* lebih cenderung dibandingkan dengan pekerja yang sudah menikah. Pada individu yang mengalami *burnout* berdasarkan status pernikahan ini, cenderung mengalami kelelahan emosional. Hal tersebut dikarenakan tidak diperolehnya dukungan sosial dari pasangan yang diklaim dapat mengurangi stress (Maslach dan Jackson; dalam Schaufeli & Buunk, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Tera Imanoviani dan Eko Djuniarto (2010) yang mengatakan bahwa individu menikah lebih *burnout* dibandingkan dengan *single*. Hal itu dapat dikarenakan individu yang menikah memiliki beberapa peran, yaitu sebagai seorang pekerja atau karyawan, suami atau istri, dan juga sebagai orang tua. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk bisa menjalankan perannya dengan baik. Akan tetapi, tak jarang individu yang sudah menikah mengalami dilema akan perannya tersebut. Dilema yang mereka rasakan bisa berdampak pada pekerjaan mereka dan dapat membuat mereka mengalami kecenderungan *burnout*.

2.6 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu “Terdapat perbedaan yang signifikan *burnout* pada guru berdasarkan status pernikahan”.

2.7 Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Tera Imanoviani dan Eko Djuniarto tentang "*Difference in Burnout Tendencies Level on Married and Single Career Woman*", bertujuan untuk menguji perbedaan kecenderungan burnout pada wanita karier berstatus lajang dan menikah yang bekerja di Jakarta dan sekitarnya. Penelitian ini dilakukan terhadap 80 wanita karier yang terdiri dari 40 wanita berstatus lajang dan 40 berstatus menikah . Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kecenderungan burnout yang disusun berdasarkan dimensi kecenderungan burnout dari Maslach (Maslach Burnout Inventory). Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji independent sample (t-test) dengan hasil t skor sebesar 2,109. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan kecenderungan burnout secara signifikan ($r=0,038$, $p<0,05$) antara wanita karier berstatus menikah dengan wanita karier berstatus lajang. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kelompok subjek berstatus menikah memiliki kecenderungan burnout yang lebih tinggi (mean= 51.28) jika dibandingkan dengan kelompok subjek berstatus lajang (48.45).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Seyedehhava Mousavy dan Vahid Nimehchisalem tentang "*Contribution of Gender, Marital Status, and Age to English Language Teachers' Burnout*", bertujuan untuk mengetahui apakah jenis kelamin, usia, dan status pernikahan guru secara signifikan dapat berkontribusi pada tingkat *burnout* yang dialami oleh guru. Subjek dalam penelitian ini adalah guru bahasa inggris di Malaysia yang berjumlah 315 orang dan dipilih secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *Maslach Burnout Inventory*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan level tinggi *burnout* pada guru mengacu pada nilai PA mereka. Dibandingkan dengan guru laki-laki, guru perempuan menunjukkan tingkat signifikan lebih tinggi dari kelelahan emosional mereka ($p = 0,008$), depersonalisasi ($p = .002$) dan

prestasi pribadi ($p = .000$). Selain itu, guru yang lebih tua (berusia ≤ 40) secara signifikan lebih *burnout* dari rekan muda mereka (usia ≥ 30), mengenai depersonalisasi mereka ($p = .001$) dan prestasi pribadi ($p = .000$). Kemudian, guru yang sudah menikah menunjukkan tingkat signifikan lebih tinggi dari *burnout* dibandingkan dengan mereka yang tidak menikah. Penelitian ini diharapkan memiliki implikasi yang berguna bagi guru, administrator, dan peneliti.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Johana Purba, Aries Yulianto, dan Ery Widyanti tentang “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Guru”, bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru. Penelitian ini bersifat kuantitatif non-eksperimental, dengan menggunakan teknik statistik regresi yaitu melihat pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada guru. Sampel penelitian adalah guru dengan teknik pengambilan sampel dengan *accidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui alat ukur berupa kuesioner yang disusun berdasarkan teori dukungan sosial dari Sarafino (2002) untuk skala dukungan sosial dan teori *burnout* dari Maslach (1998) untuk skala *burnout*. Dari pengolahan data diperoleh hasil dengan $r = - 0.761$ dengan $\alpha = 0,005$; menunjukkan dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*, artinya semakin besar dukungan sosial yang diperoleh akan mengurangi level *burnout* yang dialami guru. Dengan perolehan nilai $R^2 = 0,580$; menunjukkan sumbangan variabel dukungan sosial terhadap *burnout* yang dialami guru sebesar 58% dan sisanya 42% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan dukungan sosial memiliki sumbangan yang dominan untuk mengurangi level *burnout* yang dialami guru.