

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bimbingan dan Konseling (BK) adalah salah satu komponen integral yang penting dalam mencapai tujuan Pendidikan. Komponen tersebut direalisasikan dalam bentuk layanan BK di sekolah. Kegiatan layanan BK di sekolah diselenggarakan oleh tenaga kependidikan yang dinamakan Guru BK/Konselor. Istilah konselor telah diatur dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 butir 6 yang menyebutkan bahwa “pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan Pendidikan”

Bimbingan dan Konseling sebagai komponen integral sistem Pendidikan, berupaya memfasilitasi perkembangan peserta didik/konseli agar mampu mengaktualisasikan potensi dirinya dalam rangka mencapai perkembangan secara optimal (Farozin, et al., 2016). Oleh karena itu guru BK memiliki tugas untuk merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan-kegiatan BK sesuai dengan panduan operasional pelaksanaan BK di sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Indonesia Nomor 111 tahun 2014 tentang Bimbingan dan Konseling Pasal 10 Ayat 2 menjelaskan bahwa tentang beban kerja yang harus dilaksanakan oleh Guru BK/Konselor yaitu: Guru BK/Konselor membimbing atau mengampu 150 orang siswa dan melakukan kewajiban lainnya sebagai Guru BK/Konselor, dan harus mampu melakukan tugas dan pekerjaannya secara optimal serta memiliki wawasan. selain itu, Guru BK/Konselor juga dituntut untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri siswa dan membantu siswa dalam mengatasi permasalahan yang dihadapinya baik dalam bidang pribadi, belajar, sosial, dan karir. Selain itu, Guru BK/Konselor juga diharapkan melakukan kolaborasi dengan orang tua, untuk mengembangkan potensi siswa. Adanya tuntutan yang berlebih membuat guru BK rentan mengalami *burnout*.

Istilah *burnout* pertama kali digunakan dalam pengertian klinis pada awal 1970-an oleh Herbert Freudenberger, seorang psikolog Amerika. Freudenberger menggambarkan istilah ini dari kondisi sukarelawan klinik ST Mark, di Newyork (Neckel , Schaffner, & Wagner, 2017). Dia menggambarkan bahwa didalam klinik

tersebut, control emosi sukarelawan semakin menipis secara bertahap, hilangnya motivasi, dan berkurangnya komitmen. Klinik tersebut bergerak di bidang untuk rehabilitasi pecandu narkoba dan tuna wisma. Permasalahan sukarelawan ini, sama seperti yang pernah dialami oleh Freudenberg, ia beberapa kali pernah mengalami kondisi seperti ini selama dirinya menjadi psikolog. Freudenberg mengatakan bahwa fenomena *burnout* biasanya digambarkan sebagai fenomena khusus yang ada pada sector pelayanan manusia, terutama di bidang Kesehatan, perawatan, Pendidikan, psikoterapi, dan layanan hukum. Hal ini didasari karena objek dari bidang ini adalah manusia yang memiliki sifat, sikap, dan kondisi yang unik, sehingga penanganannya pun perlu kekhususan. Beberapa tahun kemudian, peneliti akademis dan psikolog sosial Christina Maslach, tertarik dengan fenomena ini, hingga akhirnya ia membuat untuk mengukur tingkat *burnout* yang dinamakan MBI (*Maslach Burnout Inventory*). Alat ukur tersebut masih berkembang hingga saat ini, dan kerap diadaptasi dengan berbagai Bahasa (Neckel, Schaffner, & Wagner, 2017).

World Health Organization (WHO) (2019) memasukkan istilah *burnout* ini sebagai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Burnout diidentifikasi sebagai risiko psikologis, karena muncul sebagai respon terhadap stres interpersonal terhadap pekerjaan (Saloviita & Pakarinen, 2021). Tahap perkembangan *burnout* pada individu diawali dengan *Emotional Exhaustion* yaitu kelelahan fisik, emosi, dan mental tanpa henti. Pada tahap ini, individu mengerahkan sangat banyak tenaga dan waktu untuk mengerjakan tugasnya, namun tetap tidak dapat menuntaskan banyaknya tugas yang ada. Tahap *burnout* selanjutnya adalah *Depersonalization* yang ditandai dengan ketidakpedulian dan berkurangnya empati pada orang lain. Pada tahap ini, individu merasa sudah berusaha dengan keras untuk menyelesaikan tugas, namun tidak mendapat dukungan dari orang disekitarnya, termasuk keluarga, rekan kerja, bahkan siswa. Tahap terakhir adalah *Lack of Professional Accomplishment* atau hilangnya keinginan untuk berprestasi. Pada tahap ini, individu merasa tidak lagi mampu untuk mengajar dan membina kliennya, bahkan sering meninggalkan profesinya tersebut (Sokal, Trudel, & Babb, 2021).

Kelelahan pada guru atau yang biasa dikenal dengan istilah *teacher burnout* menunjukkan kecenderungan yang tinggi pada guru (Ferradas, Freire, Bertoa, Nunez, & Rodriguez, 2019). Burnout atau kelelahan berlebih merupakan masalah kesehatan yang dapat berdampak pada bidang ekonomi dan sosial (Nunez, Valdehita, Ramiro, & Garcia, 2020). Selanjutnya, Ferradas, Freire, Bertoa, Nunez,

dan Rodriguez (2019) juga menjelaskan beberapa faktor yang menyebabkan guru mengalami *burnout* diantaranya karena beban kerja yang berlebihan, tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, perilaku siswa yang mengganggu dan menghambat, tuntutan tanggung jawab sebagai guru dan kurangnya dukungan dari atasan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan di banyak negara (misalnya, Turki, Cina, Polandia, dan Korea Selatan) menunjukkan bahwa profesi pengajar rentan mengalami tekanan yang tinggi (Zhang, Zhang, & Hua, 2019). Berdasarkan penelitian Bardoshi, dkk ditemukan bahwa tingkat *burnout* konselor sekolah lebih tinggi dibandingkan dengan profesional kesehatan mental lainnya, sehingga hal ini berdampak pada pemberian layanan konseling di sekolah (Bardhoshi, Erford, & Jang, 2019). Konselor sekolah dalam hal ini Guru BK sebagai *Helping Profession* dalam dunia Pendidikan yang termasuk dalam pelayanan manusia seringkali mengalami kesulitan dalam merawat dirinya sendiri dibandingkan merawat peserta didiknya, sehingga berujung mengalami *burnout* dalam menangani peserta didik, karena adanya tuntutan emosi dan profesi mereka (Salsabila & Fitri, 2020). Apalagi seringkali ditemui bahwa jumlah peserta didik yang harus ditangani oleh seorang guru BK lebih dari 150 peserta didik, serta tuntutan yang tinggi kerap kali harus dilaksanakan dengan keterbatasan jumlah personil guru BK pada setiap sekolah dan permasalahan lainnya yang terjadi di sekolah (Salsabila & Fitri, 2020). Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang ditemukan Riswani (2018) bahwa guru BK mengalami tekanan emosional yang tinggi karena peserta didik sulit diatur, kurang memiliki etika yang baik dalam bersikap dan berperilaku, serta beban kerja yang berlebihan.

Kemudian ditemukan juga oleh Habibah (2019) bahwa dari beberapa SMA di Pekanbaru terdapat Guru BK yang sering merasa sakit kepala setelah pulang dari sekolah sehingga mengganggu nafsu makan, lalu saat menghadapi siswa terkadang Guru BK/Konselor kurang mampu mengendalikan emosi seperti marah dan membentak dalam memberikan layanan konseling, tidak terlalu mepedulikan tanggapan negatif orang lain terhadap kinerja BK, bagi Guru BK/Konselor jumlah siswa tidak sebanding dengan jumlah Guru BK/Konselor yang ada, Guru BK merasa bosan bertanggung jawab menyelesaikan permasalahan siswa yang sama. Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa GuruBK/Konselor mulai menunjukkan adanya gejala kondisi *burnout* dengan karakteristik merasa Lelah energi menurun,

mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, susah makan, cenderung tidak peduli, menjaga jarak dengan pekerjaan, dan merasa sinis dengan orang lain (Habibah, 2019). *Burnout* akan berkembang secara bertahap pada individu ketika pekerjaan dirasa tidak menyenangkan dan tidak menguntungkan (Utami, Azizah, & Sinambela, 2022).

Lingkungan sekolah yang negative dan adanya tugas tambahan di luar tugas konselor membuat konselor sekolah rentan mengalami *burnout*, sehingga konselor sekolah perlu memiliki keterampilan untuk dapat mengurangi *burnout* yang dialami, hal tersebut dikarenakan konselor sekolah memiliki peran yang penting dalam membantu merawat diri siswa agar sehat secara psikologis, dalam memiliki peranan tersebut, konselor sekolah juga perlu merawat dirinya sendiri supaya sehat secara psikologis dan dapat mengurangi gejala *burnout* yang dialami kedepannya (Fye, Cook, Baltrinic, & Baylin, 2020). Tinjauan tersebut mengidentifikasi bahwa tingkat kelelahan konselor sekolah yang lebih tinggi berkorelasi dengan memiliki tugas non-konseling, diberi beban kasus yang besar, bekerja di sekolah yang tidak memenuhi status kemajuan tahunan (AYP) yang memadai, mengalami kurangnya pengawasan, memiliki orientasi emosi yang lebih besar. Skor mengatasi stres, memberikan lebih sedikit layanan siswa langsung, dan memiliki stres yang dirasakan lebih besar. Sebaliknya, perasaan kelelahan di antara konselor sekolah berkurang ketika konselor menerima pengawasan, memiliki strategi mengatasi stres berorientasi tugas yang lebih tinggi, mencetak skor pada tingkat kematangan ego yang lebih tinggi, melaporkan dukungan pekerjaan yang lebih besar di sekolah mereka, memiliki skor grit yang lebih besar, dan bekerja di sekolah yang bertemu AYP (Kim & Lambie, 2018).

Zhang, Zhang, dan Hua (2019) menjelaskan bahwa dampak dari *burnout* diantaranya mengurangi kualitas proses pembelajaran, hasil kerja tidak maksimal, muncul perasaan cemas hingga dapat membuat depresi, timbul berbagai macam penyakit (misalnya, mual, pusing, muntah, dll), dan timbulnya permasalahan dalam relasi pribadi dengan keluarga maupun orang di sekitar.

Lancu, Rusu, Maroiu, Pacurar, dan Maricutoiu (2017) menjelaskan bahwa tingkat *burnout* yang dimiliki seseorang berkaitan dengan tingkat psikologi positif yang dimiliki oleh seseorang. Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) mengatakan psikologi positif membuat individu bergerak maju menuju tujuan yang positif,

mengoptimalkan fungsi dan tujuan dari manusia, dan menemukan faktor-faktor yang memungkinkan individu dan komunitasnya untuk berkembang lebih baik.

Salah satu bentuk dari psikologi positif yang dapat mempengaruhi tingkat *burnout* adalah Modal psikologis. Artinya semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki, maka guru BK akan semakin terlindungi dari bahaya *burnout*. Luthans dan Morgan (2017) menyatakan bahwa Modal psikologis adalah Konstruksi inti Modal psikologis positif. Sumber daya Psikologis positif tingkat pertama yang membentuk Psychological Capital termasuk harapan, kemanjuran, ketahanan, dan optimisme. Keadaan perkembangan yang ditandai dengan: (1) memiliki rasa percaya diri (kemanjuran) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil pada tugas yang menantang, (2) membuat atribusi positif (optimisme) berhasil sekarang dan di masa depan, (3) gigih menuju tujuan dan bila perlu, mengarahkan kembali jalan menuju tujuan (harapan) agar berhasil dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, bertahan dan bangkit kembali dan bahkan melampaui (ketahanan) untuk mencapai kesuksesan. Keempatnya paling memenuhi kriteria inklusi yaitu berbasis teori dan penelitian, positif, terukur secara valid, seperti keadaan, dan berdampak pada sikap, perilaku, kinerja dan kesejahteraan (Luthans & Morgan, 2017).

Ferradas, Freire, Bertoa, Nunez, dan Rodriguez (2019) memaparkan bahwa Modal psikologis merupakan interaksi dari empat atribut positif yang dimiliki individu. Keempat atribut positif tersebut saling berkaitan dan sebaiknya dimiliki oleh setiap individu agar dapat terhindari dari kondisi-kondisi negatif. Empat atribut positif yang dimaksudkan adalah, (1) *hope*, yaitu ketekunan dalam mencapai tujuan dan membuat perencanaan alternatif dalam usaha mencapai keberhasilan, (2) *efficacy*, yaitu rasa percaya diri untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam mengerjakan tugas yang menantang, (3) *resilience*, yaitu kemampuan untuk bangkit kembali menjadi lebih baik ketika dihadapkan pada masalah dan kesulitan untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan, dan (4) *optimism*, memiliki pandangan yang positif dalam diri terkait keberhasilan di masa sekarang dan masa mendatang.

Ketika keempat sumber daya ini digabungkan, mereka membentuk, dan telah didukung secara empiris (Luthans & Morgan, 2017). Individu yang optimis akan memandang peluang keberhasilannya tinggi. Menjadi percaya diri (yaitu, memiliki kemanjuran tinggi), mereka akan dengan sengaja memilih tujuan yang

menantang dan termotivasi untuk mencapainya. Harapan akan mempromosikan generasi dan mengejar berbagai jalur menuju tujuan tersebut, dan ketahanan akan memungkinkan pemulihan dari kemunduran ketika jalur diblokir. Bersama-sama, sumber daya ini akan membantu mempertahankan internalisasi rasa kontrol dan intensionalitas saat tujuan sedang dikejar dan dicapai (Luthans & Morgan, 2017).

Luthans dan Morgan (2017) menyatakan bahwa keempat faktor ini telah terbukti, ketika digabungkan, memiliki efek sinergis. Pan dan Zhu (2017) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat modal psikologis karyawan dan faktor-faktor (keyakinan, harapan, optimisme, ketahanan) berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Guru BK yang lebih penuh harapan, optimis, manjur, dan tangguh mungkin lebih mungkin untuk "melewati badai" dari jenis konteks lingkungan global yang dinamis yang dihadapi sebagian besar organisasi saat ini lebih baik daripada rekan-rekan mereka dengan psikological yang lebih rendah. Keadaan psikologis yang positif pada individu dapat memberikan energi untuk mengontrol perilaku dan mengurangi *burnout* pada pekerjaan (Utami, Azizah, & Sinambela, 2022). Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil korelasi yang signifikan antara Modal psikologis dan *Teacher Burnout*.

Zhang, Zhang, dan Hua (2019) menunjukkan hasil korelasi sebesar 0.67. Hasil dari penelitian tersebut dapat diartikan bahwa individu yang memiliki modal psikologis yang tinggi, maka akan semakin rendah tingkat *burnout* yang akan dialaminya. Ferradas, Freire, Bertoa, Nunez, & Rodriguez (2019) juga mendukung pernyataan tersebut dengan menunjukkan hasil nilai korelasi yang signifikan antara modal psikologis dengan masing-masing aspek dari *Teacher Burnout*. Guru dengan tingkat modal psikologis yang lebih tinggi melihat secara positif peristiwa di sekitar mereka dan tidak terlalu terpengaruh oleh pengalaman negatif. Guru yang memiliki tingkat modal psikologis yang lebih tinggi memiliki tingkat stres dan kecemasan yang lebih rendah, dan ini menyebabkan tingkat *burnout*-nya rendah (Demir, 2018). Hadi, Asheghi, dan Hesari (2020) juga menyatakan seseorang yang memiliki psikological capital yang optimal, akan membantu individu untuk dapat beradaptasi dari berbagai macam rintangan. (Virgă, Baci, Lazăr, & Lupşa, 2020) juga mendukung bahwa studi saat ini perlu memperluas penelitian sebelumnya tentang bahaya pekerjaan yang terkait dengan membantu profesi dan memberikan wawasan tentang mengatasi *burnout* dan *stress*.

Temuan kunci dari penelitian ini adalah peran protektif yang dibuktikan modal psikologis terhadap burnout dan stress (Vîrgă, Baciú, Lazăr, & Lupsa, 2020). Dengan demikian, tingkat modal psikologis yang dimiliki seseorang dapat membantu seseorang untuk mengurangi *burnout* yang dimilikinya. Hal tersebut secara langsung modal psikologis memberikan kontribusi penting bagi kesejahteraan karyawan dalam membantu profesi, dengan memperkaya sumber daya mereka, melindungi mereka dari bahaya pekerjaan, serta mengembangkan kondisi kerja yang baik dan berkelanjutan untuk mereka. Kemudian Studi ini juga akan merekomendasikan investasi dalam intervensi yang berkontribusi terhadap meningkatkan sumber daya pekerjaan melalui pengembangan *psychological capital* dan mengurangi disonansi emosional, dan dengan demikian mengurangi tingkat *burnout* (Al-Mifleh, 2020).

Luthans, dkk (2006) strategi untuk meningkatkan modal psikologis dapat dikembangkan dalam sesi pelatihan. Dalam pelaksanaannya sebelum dan sesudah penelitian diperlukan alat untuk mengukur tingkat modal psikologis dan *burnout* guru BK, supaya dapat terukur efektifitas pelatihan yang telah diterapkan. Alat ukur yang akan peneliti gunakan dalam mengukur *psychological capital* adalah PCQ-12 yang dikembangkan oleh Luthans, James, Avolio, Norman, & Combs pada tahun 2006, serta alat ini juga sudah diadaptasi dalam berbagai bahasa (Luthans & Morgan, 2017). Alat ukur PCQ 12 digunakan karena alat ini lebih sederhana dibandingkan alat ukur sebelumnya yaitu PCQ 24 (Luthans & Morgan, 2017). Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat *burnout* guru BK adalah *Counselor Burnout Inventory (CBI)* yang dikembangkan oleh Sang Min Lee, dkk pada tahun 2007 (Lee, et al., 2007) . Sedangkan alat ukur CBI dipilih, karena alat ukur ini fokus untuk mengukur tingkat *burnout* konselor, dalam hal ini guru BK, berbeda halnya dengan alat ukur sebelumnya yaitu alat ukur MBI, yang itemnya masih menggambarkan kondisi *burnout* pada pekerja umumnya (Carrola , Yu, Sass, & Lee, 2012). Kemudian, CBI ini juga merupakan satu-satunya instrumen yang mengukur tingkat *burnout* konselor, dan sudah teruji mampu mengukur tingkat *burnout* konselor sekolah (Bardhoshi , Erford, & Jang, 2019).

Terdapat beberapa pelatihan modal psikologis yang telah diterapkan oleh peneliti terdahulu diantaranya 1) Efektivitas Pelatihan *Psychological Capital* untuk Mengurangi *Teacher Burnout* pada Guru SMK (Utami, Azizah, & Sinambela, 2022), 2) Efektivitas Pelatihan Peningkatan Modal Psikologis ‘ASIMERU’ Sebagai

Upaya Menurunkan Tingkat Burnout Guru SMPN Y Surabaya (Yovani, Nisa, & Tjahjoanggoro, 2021), 3) *Effectiveness of Psychological Capital Intervention and Its Influence on Work-Related Attitudes: Daily Online Self-Learning Method and Randomized Controlled Trial Design* (Da, He, & Zhang, 2020), 4) Intervensi Program *"I'm Superhero In The Workplace"* untuk Optimalisasi Perilaku Kerja Inovatif (Sasmita & Mustika, 2019), 5) Pelatihan HERO untuk Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Remaja Panti Asuhan (Alfinuha, Hadi, & Sinambela, 2019) 6) Pelatihan *How to Become a Superhero* untuk Meningkatkan Psychological Capital dan Job Performance pada Karyawan Instansi TCA (Fani, 2019). Pelatihan peningkatan modal psikologis terbukti efektif untuk menurunkan tingkat *burnout*, meningkatkan perilaku kerja inovatif, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan meningkatkan performa kerja.

Dari beberapa pelatihan modal psikologis sebagai upaya menurunkan tingkat *burnout* di atas, belum ada yang subjek guru BK, padahal guru BK perlu untuk mendapatkan pelatihan modal psikologis, hal ini dikarenakan guru BK rentan mengalami *burnout*. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada guru BK di SMP A Parung Panjang melalui wawancara langsung bersama bapak X (inisial) (30tahun), bahwa pada tahun 2018, ia pernah menjadi guru BK di SMK A, dan saat itu ia merasa *burnout* hal itu ditandai lelah fisik, mental, merasa tidak mampu menjadi guru BK, setiap harinya merasa bingung apa yang perlu dikerjakan, dan hingga berujung resign dari sekolah tersebut. Hal ini disebabkan oleh Bapak X tidak mampu menghadapi tantangan yang ada di sekolah tersebut, adanya perbedaan budaya (bapak X bukan asli warga sekitar sekolah), adanya tuntutan berlebih dari pimpinan, jumlah siswa melebihi ketentuan, rekan kerja yang tidak mendukung, serta merasa tidak cocok apabila mengajar peserta didik SMK. Harapan, keyakinan, dan optimis dapat bertahan di sekolah tersebut kian menipis, oleh karenanya bapak X memilih resign dan pindah mengajar. Selain dari pengalaman Bapak X, ternyata guru BK SMP B Parung Panjang dan C Parung Panjang juga mengalami *burnout*, yang ditandai kelelahan fisik, emosi, dan mental serta penurunan kinerja. Secara fisik beberapa guru pernah mengalami pusing, mual, badan pegal-pegal, sulit tidur, dan bahkan pingsan saat jam kerja. Secara emosi, seringkali mudah marah kepada teman-teman pengajar, dan juga keluarga di rumah, selain itu secara mental menjadi lebih khawatir ketika terdapat siswa yang ingin konseling, khawatir tidak bisa membantu siswa menyelesaikan masalahnya.

Kemudian, mereka juga mengatakan bahwa ingin sekali meninggalkan profesi ini, namun factor ekonomi yang membuat mereka bertahan dalam profesi ini. Selain itu, mereka juga mengatakan tugas guru BK untuk membantu siswa menyelesaikan masalah, membuatnya merasa bertanggung jawab dalam penyelesaian masalah siswa, mereka berpikir penyelesaian masalah siswa dan membantu siswa menjadi lebih baik adalah tanggung jawabnya.

Ketika masalah siswa tidak terselesaikan, mereka akan menyalahkan diri mereka sendiri, selain itu mereka juga merasa beban kerja administrasi BK, seperti mereka absen, membuat rencana pelaksanaan layanan, laporan konseling, menyiapkan media pembelajaran, pembuatan program semester, dan tahunan cukup menyita waktu. Bahkan masih ada atasan yang menganggap guru BK kurang beban kerjanya, sehingga seringkali dilimpahkan tugas sebagai wali kelas, atau merangkap sebagai kesiswaan. Kemudian terdapat tugas tambahan lain yang perlu mereka lakukan seperti menjadi guru piket, membimbing kegiatan ekstra kulikuler (membimbing Tahsin, membimbing murojaah), terlibat kepanitiaan dalam kegiatan sekolah seperti menjadi sekretaris penerimaan peserta didik baru, kegiatan masa pengenalan lingkungan sekolah, pemilihan osis, acara kelulusan/wisuda, dll. Tugas-tugas tersebut membuat guru BK kurang memiliki waktu istirahat, dan seringkali bekerja di luar jam kerja, karena merasa tidak cukup waktu menyelesaikan tugas-tugas tersebut di jam kerja.

Permasalahan *burnout* dari Guru BK SMP B Parung Panjang dan C Parung Panjang belum terselesaikan sehingga membutuhkan bantuan bagaimana cara mengatasi *burnout*, mereka belum pernah mendapatkan pelatihan untuk mengurangi *burnout*, mereka juga belum mengetahui apa itu pelatihan modal psikologis dan kaitannya dengan *burnout*. Sementara dengan Bapak X (SMP A) walau permasalahan *burnout*nya sudah mulai berkurang, ia merasa masih membutuhkan alternatif lain untuk mengatasi *burnout*, karena dikhawatirkan kejadian pada tahun 2018 terulang kembali.

Selanjutnya, hal tersebut juga dikuatkan dari hasil asesmen menggunakan instrumen CBI dan PCQ 12, untuk mengetahui tingkat *burnout* dan tingkat modal psikologis Guru BK di Kecamatan Parung panjang. Berdasarkan hasil pengisian angket *Counselor Burnout Inventory* (CBI) yang dilakukan pada 11 guru BK SMP di Kecamatan Parung Panjang – Kab. Bogor, didapatkan bahwa nilai persentase rata-rata tingkat *burnout*nya yaitu 59% dengan kategori tinggi. Aspek pada *burnout* yang

memiliki nilai persentase paling tinggi adalah kelelahan (exhaustion) (61%=kategori tinggi), dan ketidakmampuan (incompetence) (59%=kategori tinggi).

Adapun berdasarkan hasil pengisian angket Psychological Capital Questioner (PCQ) 12, nilai persentase rata-rata tingkat modal psikologis guru BK yaitu 56% dengan kategori cukup. Aspek pada modal psikologis dengan nilai persentase paling rendah yaitu aspek ketangguhan dalam menghadapi masalah (resilience) (40%= kategori rendah) dan aspek harapan (hope) (47%=kategori cukup). Berdasarkan hasil studi pendahuluan baik dengan hasil pengisian angket dan wawancara didapatkan bahwa tingkat burnout guru BK SMP Kecamatan Parung Panjang memiliki tingkat burnout yang tinggi, dan tingkat modal psikologis yang perlu untuk ditingkatkan. Olehkarenanya sebagai mahasiswa magister program studi (prodi) bimbingan dan konseling UNJ yang disiapkan untuk menjadi pendidik bimbingan konseling dan konselor di perguruan tinggi, yang tugasnya bukan hanya mengajar di kampus, namun juga turut aktif meningkatkan kualitas SDM di sekolah maupun masyarakat, penulis termotivasi untuk ikut serta meningkatkan kualitas SDM di sekolah, dalam hal ini meningkatkan modal psikologis guru BK melalui penelitian tesis ini: pengembangan program pelatihan modal psikologis bagi guru BK yang mengalami burnout.

Program pelatihan ini berisikan latihan-latihan yang dapat membantu guru BK untuk meningkatkan modal psikologisnya, sehingga membantu guru BK dalam mengurangi burnout yang dimiliki. Fokus pengembangan modal psikologis pada program ini, yaitu fokus mengembangkan harapan (hope) dan resiliensi (resilience). Dikarenakan 2 aspek modal psikologis lainnya sudah berada pada tingkat kategori tinggi. Selain itu berkaitan juga dengan tingkat aspek burnout yang rendah yaitu kelelahan dan ketidakmampuan.

Dengan adanya program ini, guru BK SMP Kecamatan Parung Panjang, akan dilatih supaya dapat menatapkan harapan dan resiliensi untuk dapat meningkatkan kemampuan ke BK-annya, serta menuliskan strategi bagaimana cara mewujudkannya. Setelah strategi tersebut ditulis, guru BK berproses untuk mengimplementasikan strategi tersebut dalam kesehariannya. Penulis berharap dengan begitu tingkat burnout pada guru BK dapat berkurang, terutama pada aspek kelelahan (exhaustion) dan ketidakmampuan (incompetence).

Program ini belum ditemukan dan diaplikasikan pada guru bimbingan dan konseling. Maka harapannya dengan adanya program ini, guru BK kecamatan

parung panjang mendapatkan gambaran tentang cara menurunkan tingkat burnout dengan berlatih mengembangkan modal psikologis. Adapun pelatihan peningkatan modal psikologis yang dibutuhkan oleh guru BK di parung panjang adalah pelatihan yang aktif, dan menyenangkan. Metode penyampaian materi dikemas dengan bahasa yang mudah dipahami, terdapat game, dan mini project baik individu maupun kelompok. Pelatihan diharapkan dapat berlangsung secara tatap muka, tidak memakan banyak waktu, misalnya 1-3 hari saja. Dengan adanya pelatihan ini guru BK SMP di parung dapat berkumpul saling berbagi pengalaman atas permasalahan yang dihadapi, saling berbagi modal psikologis yang positif sehingga dapat mengatasi burnout yang dihadapi.

B. Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan melakukan pengembangan program pelatihan untuk meningkatkan modal psikologis guru BK yang mengalami *burnout*.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan program pelatihan untuk meningkatkan modal psikologis guru BK yang mengalami *burnout*?
2. Bagaimana kelayakan program pelatihan program pelatihan untuk meningkatkan modal psikologis guru BK yang mengalami *burnout*?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan pengembangan program pelatihan untuk meningkatkan modal psikologis guru BK yang mengalami *burnout*.

E. Signifikansi Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian pengembangan ini dapat memberi manfaat kepada mahasiswa/peneliti lain sebagai referensi apabila melakukan penelitian dengan topik yang serupa atau terkait. Bagi Intansi diklat dan pengembangan profesi guru BK, teori dalam penelitian dapat dijadikan acuan untuk pembuatan program pelatihan yang bermanfaat bagi guru BK.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis program pelatihan ini dapat digunakan oleh guru BK dalam meningkatkan modal psikologisnya, sehingga dapat mengurangi dan

mengantisipasi terjadinya *burnout*. Kemudian program ini juga dapat digunakan oleh Tim Diklat dan Pengembangan Profesi BK dalam memberikan pelatihan kepada guru BK, sehingga dapat membantu guru BK untuk meningkatkan modal psikologisnya dan mengurangi *burnout* yang dimiliki oleh guru BK.

F. Kebaruan Penelitian

Kebaruan penelitian ini yaitu mengembangkan program pelatihan modal psikologis yang fokus membahas pada dimensi harapan dan ketahanan. Kemudian dimensi *burnout* yang dibahas yaitu pada dimensi kelelahan dan dimensi ketidakmampuan. Hal ini didasari dari hasil asesmen.

Mengingat bahwa tugas konselor yaitu melayani orang lain sehingga membutuhkan empati, pengetahuan, dan kesadaran akan kebutuhan unik mereka yang dilayani, serta kemampuan untuk mengelola dan mengatur emosi sendiri memungkinkan penerapan strategi dan intervensi konkret untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya psikologis berupa harapan, keyakinan diri, ketahanan, dan optimisme. Sumber daya psikologis tersebut merupakan kekuatan untuk konselor dalam melakukan tugas-tugasnya dengan lebih sehat, dan dapat mengurangi *burnout* (Prasath & Bhat, 2022). Zhang, Zhang, dan Hua (2019) menunjukkan hasil korelasi sebesar 0.67. Hasil dari penelitian tersebut dapat diartikan bahwa individu yang memiliki modal psikologis yang tinggi, maka akan semakin rendah tingkat *burnout* yang akan dialaminya. Ferradas, Freire, Bertoa, Nunez, & Rodriguez (2019) juga mendukung pernyataan tersebut dengan menunjukkan hasil nilai korelasi yang signifikan antara modal psikologis dengan masing-masing aspek dari *Teacher Burnout*.

Guru dengan tingkat modal psikologis yang lebih tinggi melihat secara positif peristiwa di sekitar mereka dan tidak terlalu terpengaruh oleh pengalaman negatif. Guru yang memiliki tingkat modal psikologis yang lebih tinggi memiliki tingkat stres dan kecemasan yang lebih rendah, dan ini menyebabkan tingkat *burnout*-nya rendah (Demir, 2018). Hadi, Asheghi, dan Hesari (2020) juga menyatakan seseorang yang memiliki psikological capital yang optimal, akan membantu individu untuk dapat beradaptasi dari berbagai macam rintangan.

Oleh karena itu untuk membantu guru BK dalam meningkatkan modal psikologisnya, maka diperlukan sebuah program pelatihan. Program pelatihan ini

berisikan latihan-latihan yang dapat membantu guru BK untuk meningkatkan modal psikologisnya, sehingga membantu guru BK dalam mengurangi *burnout* yang dimiliki. Program ini belum ditemukan dan diaplikasikan pada guru bimbingan dan konseling. Beberapa penelitian sebelumnya yang sudah ada adalah 1) Efektivitas Pelatihan *Psychological Capital* untuk Mengurangi *Teacher Burnout* pada Guru SMK (Utami, Azizah, & Sinambela, 2022), 2) Efektivitas Pelatihan Peningkatan Modal Psikologis 'ASIMERU' Sebagai Upaya Menurunkan Tingkat Burnout Guru SMPN Y Surabaya (Yovani, Nisa, & Tjahjoanggoro, 2021), 3) *Effectiveness of Psychological Capital Intervention and Its Influence on Work-Related Attitudes: Daily Online Self-Learning Method and Randomized Controlled Trial Design* (Da, He, & Zhang, 2020), 4) Intervensi Program "I'm Superhero In The Workplace" untuk Optimalisasi Perilaku Kerja Inovatif (Sasmita & Mustika, 2019), 5) Pelatihan HERO untuk Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Remaja Panti Asuhan (Alfinuha, Hadi, & Sinambela, 2019) 6) Pelatihan How to Become a Superhero untuk Meningkatkan Psychological Capital dan Job Performance pada Karyawan Instansi TCA (Fani, 2019). Beberapa penelitian yang disebutkan belum ada yang subjeknya merupakan guru BK, padahal guru BK adalah salah satu profesi yang rentan mengalami *burnout* sehingga perlu mendapatkan program pelatihan ini.