

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU Sisdiknas BAB 1 Pasal 1 Ayat (1)). Pendidikan salah satu hal terpenting dalam kehidupan manusia, bangsa yang maju adalah bangsa yang mempunyai sumber daya manusia yang cerdas. Pendidikan secara umum dapat diartikan sebagai proses pengembangan diri dalam rangka melanjutkan hidup. Pendidikan yaitu proses membimbing, melatih dan mengarahkan manusia agar terhindar atau keluar dari kebodohan atau pembodohan (Nengsi, 2022).

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang unsur-unsur pendidikan terdiri dari beberapa yaitu; 1) Peserta didik, 2) Pendidik, 3) Interaksi edukatif, 4) Materi atau isi pendidikan (kurikulum), 5) Alat dan metode, 6) Tempat pendidikan, 7) Tujuan pendidikan. Undang-Undang No 20 Tahun 2003 BAB XI Pasal 39 ayat (1) dan (2) yaitu ditegaskan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi seperti guru. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan (BAB XI Pasal 40 ayat (2)).

Menurut Khadijah (2022) guru adalah sosok manusia yang patut digugu dan ditiru. Digugu dalam arti segala ucapannya dapat dipercaya. Ditiru berarti segala tingkah lakunya harus dapat menjadi contoh atau teladan bagi masyarakat. Guru adalah satu-satunya profesi yang menentukan dalam mengubah nasib negara atau bangsa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Menurut Prihatini dkk (2024) guru adalah sosok teladan yang menjadi panutan bagi seluruh peserta didik dan juga masyarakat. Selain itu guru juga memiliki kewajiban disekolah yaitu diminta menjadi seorang kreatif, inovatif, simpatik, peka terhadap lingkungan pendidikan peserta

didiknya, menyenangkan, mengembangkan sikap terampil dan professional dalam bidang keahlian yang diminatinya serta guru diminta dapat menolong siswanya untuk kreatif, mandiri dan mencapai kompetensi belajar mereka sebagai usaha untuk menghadapi dunia kerja. Menurut Qalbi (2023) guru terbagi menjadi tiga tipe yakni guru tetap, guru honorer dan guru tidak tetap. Guru tetap adalah seorang guru yang telah memiliki status minimal sebagai calon pegawai negeri sipil dan ditugaskan langsung di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Guru honorer adalah guru-guru tidak tetap yang belum berstatus sebagai calon pegawai negeri sipil dan digaji sukarela. Sedangkan guru tidak tetap adalah individu yang diangkat oleh kepala sekolah tanpa sepengetahuan pemerintah. Namun status guru saat ini sudah bertambah menjadi PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), tenaga honorer saat ini sudah ditiadakan atau dihilangkan dalam regulasi, sehingga yang ada hanya guru PPPK yang merupakan individu dalam penugasan sebagai guru bukan ASN di satuan Pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah menurut Zulhijjayati (dalam Qalbi, 2023).

Menurut Yestiani & Nabila (dalam Nurhasanah, 2024) peran guru diantaranya yaitu; (1) guru sebagai pendidik. (2) guru sebagai pengajar. (3) guru sebagai sumber belajar. (4) guru sebagai fasilitator. (5) guru sebagai pembimbing. (6) guru sebagai demonstrator. (7) guru sebagai penasehat.

(8) guru sebagai inovator. Selain itu guru berhak mendapat pembinaan profesional dari lembaga yang bersangkutan dan dari departemen atau dinas yang berwenang. Pembinaan tersebut merupakan hak setiap pegawai di sekolah, maka kemampuan profesional guru juga dapat dianggap sebagai pemenuhan hak (Gunawan dkk, 2024).

Guru harus mampu berhadapan dengan *stressor* dilingkungan sekolah dengan penuh wibawa dan memiliki profesionalitas dalam mendidik siswanya. Guru sendiri juga harus menghadapi beban kerja yang tinggi dan tekanan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan contohnya jika terjadi perselisihan antara siswa dengan siswa, guru sesama guru, guru dengan wali murid. Selain itu guru mesti bisa menjadi *problem solving* dalam meningkatkan kualitas pengetahuan anak.

Melihat banyaknya tugas, peran dan tanggung jawab yang dijalani oleh seorang guru tentu akan membawa berbagai dampak. Guru merupakan salah satu profesi yang rentan mengalami *stress*, yang berkaitan dengan beban kerja yang tinggi dan tuntutan dalam berhadapan dengan peserta didik dan orang tua sebagai akibat dari kesejahteraan yang rendah, tingginya perlibatan emosional dengan siswa dan pendapatan yang lebih rendah dibandingkan dengan profesi lain (Iftadi dkk, 2024).

Guru diminta untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru dan terus berinovasi menciptakan pembelajaran yang menyenangkan meskipun dengan segala keterbatasan. Guru yang menjalankan tuntutan-tuntutan

tersebut dengan tidak baik akan mengalami berbagai masalah seperti masalah psikologis (Indasari dkk dalam Arifin dkk, 2024).

Ketidakmampuan seseorang untuk memenuhi harapan dan tuntunan di tempat kerja akan mengakibatkan *stress*. Reaksi *stress* biasanya berdasarkan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan tersebut akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya. Seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelola *stress*, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya.

Seseorang yang tidak mampu menangani *stress* akan mengakibatkan seseorang akan terbelengu dalam situasi yang memperburuk kondisi fisik maupun mentalnya. Seperti banyaknya harapan guru tidak sesuai dengan kenyataan menyebabkan guru mengalami lelah fisik dan lelah psikologis, maka karena hal tersebut terganggunya profesional kerja guru yang memicu timbulnya kejenuhan kerja atau disebut dengan *burnout*.

Menurut Maslach & Leiter (dalam Alam, 2022) *burnout* adalah 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* menjelaskan tentang pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain, dapat membentuk hubungan yang bersifat asimetrik antara pemberi dan penerima layanan. *Burnout* adalah respon secara berkepanjangan terhadap stressor-stressor

(faktor-faktor penyebab stress) emosional maupun interpersonal yang bersifat kronis (terjadi dalam waktu lama dan terus menerus).

Menurut Aini (2020) *burnout* merupakan sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap *stressor* interpersonal yang kronis dalam pekerjaannya. *Burnout* juga merupakan hasil reaksi terhadap harapan dan tujuan yang tidak realistis terhadap perubahan yang diinginkan, pekerjaan yang mempunyai tuntutan interaksi emosional yang relatif konstan dengan orang lain, dan tujuan jangka panjang yang sulit dicapai. Individu yang mengalami *burnout* juga ditandai dengan kehabisan energi meskipun banyak aktivitas ringan, kelelahan fisik dan mental, dan penghargaan pada diri sendiri cenderung negatif (Meutia, 2018). Sementara, menurut Freudenberger (dalam Alam, 2022) menyatakan *burnout* merupakan kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya.

Seseorang yang mengalami *burnout* tentu ada faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti teori yang disebutkan oleh Maslach, Schaufeli & Leiter (dalam Alam, 2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* seperti *Work Overloaded*, *Lack of Work control*, *Rewarded for Work*, *Breakdown in Community*, *Treated Fairly*.

Burnout terjadi diakibatkan oleh faktor situasional termasuk didalamnya karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan, karakteristik organisasi dan faktor individual terdiri dari karakteristik demografis, karakteristik kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan. Kemampuan yang

dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengelola kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan disebut dengan *adversity quotient* (Ainiyah dkk, 2024).

Menurut Stoltz (dalam Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2020) *adversity quotient* adalah kemampuan individu untuk merespon, menghadapi dan mengatasi serta mengubah tantangan atau hambatan yang dihadapi menjadi sebuah peluang keberhasilan mencapai tujuan melalui kemampuan berfikir, mengelola dan mengarahkan tindakan yang dapat membentuk pola tanggapan kognitif dan perilaku atas stimulus peristiwa-peristiwa dalam kehidupan yang merupakan tantangan atau kesulitan. *Adversity quotient* membantu individu memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup sehari-hari seraya tetap berpegang teguh pada prinsip dan impian tanpa memperdulikan apa yang sedang terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 29 April 2025 terhadap Kepala Sekolah dan 25 guru di SMA Negeri 12 Merangin, ditemukan bahwa adanya guru yang merasakan perubahan yang signifikan secara fisik maupun emosional pada diri guru tersebut, seperti guru yang biasanya berkumpul sekarang memilih untuk duduk dikursinya sendiri. Namun ada juga wali kelas yang tidak melaksanakan tugasnya, seperti ketika ada siswa yang bermasalah namun hanya dibiarkan saja. Guru juga mengatakan mulai cuek kepada siswanya seperti guru enggan

menyapa siswanya satu persatu seperti dulu, namun sekarang guru hanya ingin cepat masuk kelas, mengajar lalu keluar. Guru juga merasa lebih mudah lelah ataupun sakit kepala yang berlebihan saat menjalankan tugas sebagai seorang guru. Guru merasa mudah tersinggung dan kehilangan kesabaran ketika menghadapi masalah kecil dalam proses pembelajaran. Guru juga merasa tidak dihargai lagi pekerjaannya sebagai seorang guru seperti materi yang disiapkan tidak pernah dibaca.

Selanjutnya, guru merasa tidak mampu mengendalikan situasi ketika menghadapi siswa yang sulit diatur, sehingga lebih memilih menyerah daripada mencari solusi, ditemukan juga bahwa salah satu guru mengatakan pernah gagal dalam menjaga suasana kelas agar tetap kondusif hingga guru tersebut tidak bisa mengendalikan emosinya dan akhirnya memilih keluar dari kelas. Guru juga merasa tidak bisa ataupun tidak mampu beradaptasi dengan adanya perubahan kurikulum baru, karena menganggap tuntutan yang rumit, membingungkan dan dapat menimbulkan stress tambahan dalam proses mengajar. Guru juga mengatakan sulit untuk mengatasi masalah dari yang kecil hingga masalah yang paling sulit.

Penelitian tentang *Adversity Quotient* dan *Burnout* pernah diteliti oleh Elgi Mutia Anwar (2024) dengan judul “Hubungan *Adversity Quotient* Dengan *Burnout* Pada Guru MAN 1 Padang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *burnout*, hal ini dapat diartikan bahwa

semakin rendah tingkat *adversity quotient* maka semakin tinggi *burnout* yang dialaminya. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Suci Desra Loviantini (2022) dengan judul “Hubungan *Adversity Quotient* Dengan *Burnout* Pada Guru SMA 2 Kota Solok”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *burnout*, hal ini dapat diartikan bahwa semakin rendah tingkat *adversity quotient* maka semakin tinggi *burnout* yang dialaminya. Perbedaan penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian sebelumnya tempat penelitian, sampel penelitian, serta tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan *Adversity Quotient* Dengan *Burnout* Pada Guru SMA Negeri 12 Merangin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan *Adversity Quotient* Dengan *Burnout* Pada Guru SMA Negeri 12 Merangin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan *Adversity Quotient* Dengan *Burnout* Pada Guru SMA Negeri 12 Merangin.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberi sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Guru

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang *adversity quotient* dalam mengatasi *burnout*, sehingga dapat menjadi dasar pengembangan strategi peningkatan ketahanan diri dalam menghadapi tekanan kerja.

b) Bagi Sekolah

Penelitian ini memberikan informasi pengetahuan kepada warga sekolah untuk dapat meningkatkan *adversity quotient* dan menghindari *burnout* dalam bekerja.

c) Bagi Dinas Pendidikan

Penelitian ini memberikan informasi kepada dinas pendidikan sebagai dasar dalam merancang program pembinaan mental dan manajemen stress bagi guru untuk meningkatkan ketahanan dalam menghadapi tekanan serta mencegah kelelahan kerja (*burnout*) di lingkungan sekolah.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan informasi yang memadai untuk dapat dilakukan penelitian selanjutnya mengenai hubungan *adversity quotient* dengan *burnout* pada guru.