

Pengaruh *Burnout* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Guru

Savitri Suryandari

Prodi PGSD, Fakultas Bahasa dan Sain, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Abstrak

Burnout atau kejenuhan kerja serta *Self Esteem* atau Harga diri dapat memengaruhi kinerja guru dalam berkarya. Walaupun demikian tidak semua guru dapat mengalami syndrome ini, bergantung dari masing kondisi guru itu sendiri.

Kata Kunci : *Burnout, Self Esteem, Kinerja Guru*

Pendahuluan

Para ahli di Indonesia menyadari bahwa jabatan guru adalah suatu profesi yang terhormat dan mulia. Guru mengabdikan diri dan berbakti untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya, yaitu beriman, bertaqwa dan berakal mulia serta menguasai IPTEK.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan.

Guru sebagai makhluk hidup merupakan sumber daya dinamis yang mempunyai pemikiran, perasaan dan tingkah laku yang beraneka ragam. Jika terjadi pengelolaan SDM yang buruk didalam lingkungan sekolah maka akan terjadi beberapa permasalahan seperti

penurunan motivasi kerja, prestasi kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja guru, dan lain-lain.

Stress yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan baik secara fisik maupun mental. Keadaan ini disebut *Burnout* atau kejenuhan kerja, adalah suatu kelelahan fisik atau emosi pada pekerja (guru) yang biasanya terjadi akibat stress atau frustrasi yang berkepanjangan. Guru yang mengalami kejenuhan kerja akan merasakan energi dan minat yang berkurang terhadap pekerjaan mereka. Merekapun merasakan kecemasan emosional, apatis, terganggu dan bosan serta selalu merasakan kegagalan disetiap aspek dalam lingkungan pekerjaan, tekanan kerja dan bereaksi negatif terhadap masukan dari orang lain (Schultz, et al.,1998:392).

Masalah beban kerja adalah salah satu faktor yang berdampak pada timbulnya *Burnout* atau kejenuhan kerja, Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi, jam kerja, jumlah perta didik yang harus dilayani (kelas yang padat), tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu. Dengan beban kerja yang berlebihan menyebabkan pemberi pelayanan dalam hal ini adalah guru, akan merasakan adanya ketegangan emosional saat melayani klien sehingga dapat mengarahkan perilaku pemberi pelayanan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat dengan klien (Marsach, 1982).

Dukungan sosial dari teman kerja juga berpotensi untuk menyebabkan *Burnout* atau kejenuhan emosional. Sisi positif hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dapat menimbulkan perasaan nyaman, diperhatikan, dihargai atau terbantu dengan rekan yang lain, sedangkan sisi negatifnya dapat menimbulkan terjadinya hubungan antar rekan kerja yang buruk, diwarnai dengan konflik, saling tidak percaya, dan saling bermusuhan.

Salah satu sebab rendahnya kinerja guru adalah karena kurangnya *Self Esteem* atau harga diri, Menurut Maslow (Wells dan Prensky, 1996) harga diri merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang memotivasi tingkah lakunya. Tidak terpenuhinya *Self Esteem* atau harga diri dapat menyebabkan seseorang sulit dalam mencapai kebahagiaan. *Self Esteem* atau Harga diri bagi manusia adalah seperti pondasi bagi sebuah bangunan, dimana struktur penting di atasnya akan dibangun berbagai hal penting lainnya.

Berdasarkan pendapat diatas, *Self Esteem* atau harga diri merupakan hal yang penting dalam struktur kepribadian seseorang. Banyak tingkah laku manusia yang dipengaruhi oleh harga dirinya. Orang yang memiliki *Self Esteem* atau harga diri tinggi atau positif akan membuat rasa percaya dirinya kuat, dimana akan menjadi modal dasar bagi individu tersebut untuk melakukan hal-hal yang positif, selanjutnya dapat memberi pengalaman yang penuh makna bagi perkembangan diri manusia. Sebaliknya, orang yang mempunyai *Self Esteem* atau harga diri rendah atau negatif cenderung kurang berani dalam menghadapi pengalaman-pengalaman baru.

Berdasarkan masalah yang dipaparkan diatas, terlihat betapa pentingnya masalah *Burn out* atau kejenuhan kerja serta *Self Esteem* atau harga diri dalam mempengaruhi kinerja guru profesional, Oleh karena itu sangatlah penting kiranya untuk mengetahui informasi tentang seluk beluk kinerja guru profesional dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, terutama *Burnout* atau kejenuhan kerja serta *Self Esteem* atau harga diri.

Pembahasan

A. Kejenuhan Kerja

1. Pengertian Kejenuhan

Kejenuhan merupakan hasil dari tekanan emosional yang konstan dan berulang, yang

diasosiasikan dengan keterlibatan yang intensif dalam hubungan antar personal untuk jangka waktu yang lama oleh Maslach dan Leiter (1993) (dalam wawasanbk, 2012). Hal tersebut senada dengan apa yang dinyatakan Pines & Aroson (Silvar, 2001) yang menjelaskan kejenuhan didefinisikan sebagai keletihan fisik, emosi, dan mental yang terjadi dalam waktu yang panjang atas keterlibatan dengan orang-orang dalam berbagai situasi emosional yang menegangkan.

1. Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja adalah situasi emosi yang dialami seseorang berupa rasa lelah secara mental ataupun fisik akibat daripada tuntutan pekerjaan yang dirasakan berlebihan (Pines; 1983). Istilah kejenuhana kerja sering dikaitkan dengan bidang pelayanan kemanusiaan diantaranya adalah dokter, guru, perawat, pekerja sosial, psikolog dan psikiatri. Kejenuhan kerja adalah suatu proses dimana komitmen profesional sebelumnya terlepas dari pekerjaannya, karena adanya tekanan dan pengalaman yang menekan (*strain*) dalam pekerjaan (Chernis; 1980). Kejenuhan kerja merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis dengan mereka, mangkir dalam pekerjaan, sering terlambat, dan keinginan pindah yang kuat.

Pengertian *Burnout* atau kejenuhan kerja juga dikemukakan oleh Maslach dan Pines, sebagai suatu sindrom kelelahan emosi, depersonalisasi, penurunan rasa kemampuan diri yang dialami oleh individu-individu yang bekerja dan selalu berhubungan dengan orang lain.

Selain kondisi individu yang dianggap sebagai penyebab kejenuhan kerja, kondisi organisasi juga dianggap yang menyebabkan sebagai salah satu faktor yang menyebabkan kejenuhan kerja (Arches; 1997). Hasil penelitian (Zunz; 1998) mendapati situasi dan kondisi dalam organisasi seperti perubahan yang cepat dan lemahnya sistem koordinasi dapat menyebabkan kejenuhan kerja. Sementara menurut (Schulz et al; 1985). Struktur organisasi, budaya, dan manajemen merupakan faktor penting yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pada akhirnya kepada kejenuhan. Kejenuhan kerja (*Burn out*) terjadi karena adanya intensitas yang

kontinuitas terhadap suatu kegiatan yang tidak menghasilkan perubahan (Cherniss, 1980).

2. Sebab terjadinya kejenuhan kerja (*Burn Out*)

Masalah beban kerja yang berlebihan adalah salah satu faktor dari pekerjaan yang berdampak pada timbulnya *burn out* (Maslach, 1982; Pines dan Arosen, 1989; Cherniss, 1980). Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, jumlah individu yang harus dilayani (kelas yang padat misalnya), tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu. Di samping itu, beban kerja yang berlebihan menyebabkan pemberi pelayanan merasakan adanya ketegangan emosional saat melayani klien sehingga mengarahkan perilaku pemberi pelayanan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat dengan Klien (Maslach, 1982).

Dukungan sosial dari rekan kerja juga turut berpotensi dalam menyebabkan *Burnout* (Caputo, 1991; Cherniss, 1980; Pines dan Arosen, 1989; Maslach, 1982). Sisi positif yang dapat diambil bila memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yaitu mereka merupakan sumber emosional bagi individu saat menghadapi masalah dengan klien (Maslach, 1982). Individu yang memiliki persepsi dukungan sosial akan merasa nyaman, diperhatikan, dihargai atau terbantu dengan orang lain. Sisi negatif dari rekan kerja yang dapat menimbulkan *Burnout* adalah terjadinya hubungan antar rekan kerja yang buruk. Hal tersebut bisa terjadi apabila hubungan antar mereka diwarnai dengan konflik, saling tidak percaya, dan saling bermusuhan. Cherniss (1980) mengungkapkan sejumlah kondisi yang potensial terhadap timbulnya konflik antar rekan sekerja, yaitu : (1) perbedaan nilai pribadi, (2) perbedaan pendekatan dalam melihat permasalahan, (3) mengutamakan kepentingan pribadi dalam berkompetisi. Di samping dukungan sosial dari rekan kerja tersebut, dukungan sosial yang tidak ada dari atasan juga dapat menjadi sumber stres emosional yang berpotensi menimbulkan *Burnout* (Cherniss, 1980; Pines dan Aronson, 1989; Maslach, 1982). Kondisi atasa yang tidak responsif akan mendukung terjadinya situasi yang menimbulkan ketidak berdayaan,

yaitu bawahan akan merasa bahwa segala upayanya bekerja tidak bermakna.

Kahn dalam Cherniss (1980) mengemukakan bahwa adanya konflik peran merupakan faktor yang potensial terhadap timbulnya *Burnout*. Konflik peran muncul karena adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan. Contohnya: (1) seorang guru diharapkan untuk menerapkan disiplin kepada siswa namun di sisi lain ia harus memperlihatkan perasaan kasih sayang, perhatian, rasa humor agar suasana pembelajaran dapat tercipta dengan baik, (2) Guru-guru ingin agar siswa yang hiperaktif tetap dipertahankan disekolah namun pihak yayasan sekolah meminta agar siswa yang berkelakuan seperti itu harus dikeluarkan dari sekolah, dan (3) sebagai pekerja sosial ia harus melakukan kerja lembur namun sebagai seorang ibu ia juga harus memperhatikan kebutuhan keluarga pula.

Farber (1991) mengemukakan bahwa, ketidak pedulian, ketidak pekaan atasan, kurangnya apresiasi masyarakat dengan pekerjaan, kritik masyarakat, pindah kerja yang tidak dikehendaki, kelas yang terlalu padat, kertas kerja yang berlebihan, bangunan fisik tempat bekerja yang tidak baik, hilangnya otonomi, dan gaji yang tidak memadai merupakan beberapa faktor lingkungan sosial yang turut berperan menimbulkan *burnout*.

3. Ciri-ciri Kejenuhan kerja (*Burnout*)

Cherniss (1980) menyatakan bahwa ketika seseorang mulai memperhatikan tanda-tanda atau gejala-gejala *burnout* yang dinyatakan dalam literatur, makna konsep *burnout* meluas lebih jauh. Karenanya, tanda dan gejala yang biasanya dikaitkan dengan *burnout* pada layanan kemanusiaan adalah sebagai berikut :

- (a) Resistensi yang tinggi untuk pergi kerja setiap hari dan sangat sering membolos.
- (b) Terdapat perasaan gagal di dalam diri.
- (c) Cepat marah dan sering kesal.
- (d) Rada bersalah dan menyalahkan.
- (e) Keengganan dan ketidak berdayaan.
- (f) Negatifisme.
- (g) Isolasi dan penarikan diri.
- (h) Perasaan lelah dan capek setiap hari.
- (i) Sering memperhatikan jam saat bekerja.
- (j) Saat pegal setelah bekerja.
- (k) Hilang perasaan positif terhadap klien.

- (l) Menunda kontak dengan klien, membatasi telpon dari klien, kunjungan kantor.
- (m) Menyamarkan klien.
- (n) Tidak mampu menyimak apa yang klien ceriterakan.
- (o) Merasa tidak aktif.
- (p) Sinisme terhadap klien dan sikap menyalahkan.
- (q) Gangguan tidur atau sulit tidur.
- (r) Menghindari diskusi mengenai pekerjaan dan teman kerja.
- (s) Asyik dengan dirinya sendiri.
- (t) Mendukung tindakan untuk mengontrol perilaku, misalnya menggunakan obat penenang.
- (u) Sering demam dan flu.
- (v) Sering sakit kepala dan gangguan pencernaan.
- (w) Kaku dalam berpikir serta resisten terhadap perubahan.
- (x) Rasa curiga yang berlebihan dan paranoid.
- (y) Penggunaan obat-obatan yang berlebihan.
- (z) Konflik perkawinan dan keluarga.

Tekanan pekerjaan (ketidak seimbangan antara sumber daya dan tuntutan) tidak harus menyebabkan kelelahan yang hebat, dan dengan penanganan yang berkaitan dengan *burnout* yang bersifat defensif. Artinya, walaupun kelelahan menghasilkan beberapa perubahan tingkah laku dan penderita melampiaskan terhadap klien dan teman sejawat, hal itu belum tentu bahwa ia mengalami *burnout*. Tetapi secara umum, semakin besar dan semakin kronis stres dan semakin tidak berdaya seseorang pekerja untuk mengubah situasi, besar kemungkinan *burnout* terjadi dan bisa semakin buruk (Cherniss, 1980).

B. Harga diri

1. Pengertian Harga diri

Harga diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang mempunyai peran penting dan berpengaruh besar terhadap sikap dan perilaku individu. Harga diri adalah suatu kesadaran akan berapa besar nilai yang diberikan kepada diri sendiri. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, Harga diri mengandung pengertian “*siapa dan apa diri saya* “. Segala sesuatu yang berhubungan dengan seseorang, selalu mendapat penilaian berdasarkan kriteria dan

standart tertentu, atribut-atribut yang melekat dalam diri seseorang akan mendapat masukkan dari orang lain dalam proses berinteraksi di lingkungan masyarakat.

Coopersmith (Burn, 1998) mengatakan bahwa : Harga diri merupakan evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya, terutama sikap, menerima, menolak, dan indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan, keberhargaan”. Secara singkat, harga diri adalah *personal Judgment* mengenai perasaan berharga atau berarti yang di ekspresikan dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya.. Stuart dan Sundeen (1991), mengatakan harga diri adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapainya dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya. Dapat disimpulkan bahwa harga diri menggambarkan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga dan kompeten.

Ahli lain yang memberikan defeni tentang harga diri yaitu Alport (Powel, 1983), yang mengartikan harga diri sebagaimana seseorang memandang dirinya sendiri dengan cara sesorang bereaksi secara menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap gambaran diri itu, dalam hal ini setiap orang akan berbeda dalam memandang dirinya.

2. Macam-macam Harga Diri

a. Harga diri yang positif

Yaitu perasaan timbul dan merasa dapat melakukan sesuatu atau merasa puas dalam suatu keadaan. Adapun ciri-ciri harga diri yang positif adalah sebagai berikut :

- 1). Bertindak mandiri
- 2). Menerima tanggung jawab
- 3). Merasa bangga
- 4). Percaya diri
- 5). Mampu menghadapi masalah dengan baik
- 6). Bisa menyesuaikan diri
- 7). Bersifat terbuka

b. Harga diri yang negatif

Yaitu perasaan yang timbul karena seseorang, merasa lebih rendah tidak mampu melakukan sesuatu, merasa kurang, merasa lebih rendah, malu, merasa diri kecil, rendah diri, gelisah dan kesal hati. Ciri-ciri dari harga diri rendah adalah sebagai berikut :

- 1). Meremehkan bakat dan minatnya

- 2). Merasa bahwa orang lain tidak menghargainya
- 3). Merasa tidak berdaya
- 4). Toleransi rendah
- 5). Mudah tersinggung dan tidak bisa menerima kritikan orang lain
- 6). Menyalakan orang lain karena kesalahannya sendiri

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Harga Diri

Coopersmith (1998) membagi harga diri dalam empat aspek :

- a. Kekuasaan (*Power*), kemampuan untuk mengatur dan mengontrol tingkah laku orang lain. Kemampuan ini ditandai adanya pengakuan dan rasa hormat yang diterima individu.
- b. Keberartian (*Significance*), adanya kepedulian, penilaian, afeksi yang diterima individu dari orang lain.
- c. Kebajikan (*Virtue*), ketaatan mengikuti standart moral dan etika, ditandai oleh ketaatan untuk menjahui tingkah laku yang diperbolehkan.
- d. Kemampuan (*Competence*), sukses memenuhi tuntutan prestasi.

C. Kinerja guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “ ... *out put drive from processes, human or otherwise* “. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Dessler (1997: 513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standart kerja yang di tetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih mefokuskan pada hasil kerja.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jacson (2001 : 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja; (1)

kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (4) hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Gibson (1987) dalam Wikipedia, menjelaskan ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja; (1) faktor individu, yaitu kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. (2) faktor psikologis, yaitu persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. (3) faktor organisasi, yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan, *atau reward system*.

3. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah satu komponen penting dalam proses pencapaian tujuan sekolah hal ini terlihat dari tugas dan peran guru itu sendiri. Menurut Rusman (2012: 7) tugas dan peran guru itu adalah “sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator, penanya, evaluator, dan konselor”.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan di ukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standart prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajibannya merencanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto(1993), dalam Rusman (2012) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seseorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai, yaitu : (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar dan mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan

dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok : (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

4.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Mulyasa (2007) dalam Rusman (2012), sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal : (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal, (8) MGMP atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan KKG (9) kelompok diskusi terbimbing, serta (10) layanan perpustakaan.

Sedangkan menurut Surya (2004; 10), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru, faktor ini dilatar belakangi oleh ; (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Burnout atau kejenuhan kerja sangat berpengaruh pada kualitas kerja terutama pada pekerja, biasanya masalah ini banyak terjadi terjadi pada pekerjaan yang dikaitkan dengan bidang pelayanan kemanusiaan diantaranya adalah dokter, guru, perawat, pekerja sosial, psikolog dan psikiatri.

Burnout dapat terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, dukungan sosial dari rekan sekerja yang buruk, konflik antar peran yang disebabkan karena adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan dengan dirinya, serta adanya ketidak pedulian, ketidak pekaan atasan dan beberapa faktor lingkungan sosial yang lain.

Self Esteem atau harga diri merupakan evaluasi terhadap dirinya sendiri secara positif dan negatif. Evaluasi ini memperlihatkan bagaimana individu menilai dirinya sendiri dan diakui atau tidaknya kemampuan dan keberhasilan yang diperolehnya. Penilaian

tersebut terlihat dari penghargaan mereka terhadap keberadaan dan keberhasilan dirinya. Individu yang memiliki harga diri yang positif akan menerima dan menghargai dirinya sendiri apa adanya.

Kinerja guru adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang guru. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang guru untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seorang guru sesuai tidaknya dengan standart kerja yang telah ditetapkan bahkan bisa melebihi standart kerja yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Penutup

Dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwan terjadinya *Burnout* (kejenuhan kerja) serta *Self Esteem* (harga diri) yang negatif dapat menyebabkan terjadinya penurunan pada kinerja guru. Walaupun tidak semua guru bisa mengalaminya. Hal ini disebabkan burnout serta self esteem tidak secara sepenuhnya dapat mempengaruhi kinerja guru, tetapi tergantung pada kondisi guru itu sendiri. *Burnout* dan *Self Esteem* yang negatif tidak selalu terjadi pada setiap guru, karena adanya perbedaan didalam mempengaruhi kondisi fisik, emosi dan mental seorang guru. Adapun hal yang memiliki kontribusi yang besar terhadap timbulnya *Burnout* dan *Self Esteem* adalah adanya perasaan tidak bernilai, tidak dihargai, sehingga pekerjaannya tidak berarti.

Sedangkan faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru antara lain; tingkat kesejahteraan (reward system), lingkungan atau iklim kerja guru, desain karier dan jabatan guru, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, motivasi dan semangat kerja, pengetahuan, ketrampilan dan karakter pribadi guru.

Daftar Pustaka

- Brandon, N.2000. Kiat jitu meningkatkan harga diri, (alih bahasa Hermes). Pustaka Delapratasa, Jakatarta.
- Burn,D 1988. Terapi Kognitif : Pendekatan Baru Bagi Penanganan Depresi, (alih bahasa Drs. Santoso). Erlangga. Jakarta.

-
- Chernis, Cary. 1980. *Staff Burnout-Job Stress in the Human Services*. London: Sage Publication, Baverli Hills.
- . 2005. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Farber, Barry., *Crisis in Education: Stress and Burnout in America Teacher*, San Fransisco: Jossey-Bass Pulishers.
- Muslihuddin, 2011, "Kejenuhan Kerja", <http://www.lpmpjabar.go.id>
- Maslach, Cicilia. 1982. *Undersatnding Burnout: Definitional Issues in Analyzing a Complex Phenomenon*, In W . S. Paine (ED), *Job Stress and Burnout*, Beverly Hills: Sage Publications.
- Pines, Ayala and Arosen, Elliot. 1989. *Career Burnout: Causes and Cures*, New York: The Free Press, A Division of Macmillan,Inc.
- Rusman, 2012, *Model-model pembelajaran: Mengembangkan Profesional Guru*, Jakarta: Rajawali Press.
-