

**UPAYA PREVENTIF GURU BIMBINGAN DAN KONSELING
TERHADAP TERJADINYA *BURNOUT*
(Studi Terhadap Guru Bimbingan dan Konseling
di MTsN Yogyakarta 1)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1
Sarjana Sosial Islam**

Disusun Oleh

ANI

07220022

Pembimbing:

Dr. Moch. Nur Ichwan, MA.

NIP : 19701024 200112 1 001

**JURUSAN BKI FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2011

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : A N I
NIM : 07220022
Jurusan : Bimbingan dan Konseling Islam
Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul :

“UPAYA PREVENTIF GURU BIMBINGAN DAN KONSELING TERHADAP TERJADINYA *BURNOUT* (STUDI TERHADAP GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DI MTsN YOGYAKARTA 1)”

Merupakan hasil karya sendiri / penelitian saya sendiri, dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain dan sepanjang sepengetahuan penyusun skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis..

Yogyakarta, 25 Mei 2011

Yang Menyatakan





SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp. : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Dakwah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : ANI

NIM : 07220022

Judul Skripsi : **UPAYA PREVENTIF GURU BIMBINGAN DAN KONSELING TERHADAP TERJADINYA BURNOUT (STUDI TERHADAP GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DI MTsN YOGYAKARTA 1)**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 25 Mei 2011

Dosen Pembimbing

Dr. Moch. Nur Ichwan, MA.
NIP. 19701024 200112 1 001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 518856 Fax (0274)
552230 Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/974/2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

**UPAYA PREVENTIF GURU BIMBINGAN DAN KONSELING
TERHADAP TERJADINYA *BURNOUT*
(Studi Terhadap Guru Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

N a m a : Ani
Nomor Induk Mahasiswa : 07220022
Telah dimunaqasyahkan pada : Jum'at, 17 Juni 2011
Nilai Munaqasyah : **A- (sembilan puluh dua)**

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQOSYAH

Pembimbing

Dr. Moch. Nur Ichwan, MA.
NIP. 19701024 200112 1 001

Penguji I

Dr. Casmini, S.Ag., M.Si.
NIP. 19711005 199603 2 002

Penguji II

Muhsin, S.Ag., MA.
NIP. 19700403 200312 1 001

Yogyakarta, 5 Juli 2011
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Dakwah
Dekan



Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, MA.
NIP. 19561123 198503 1 002

MOTTO

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا ﴿١٩﴾ إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا ﴿٢٠﴾ وَإِذَا
مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا ﴿٢١﴾ إِلَّا الْمُصَلِّينَ ﴿٢٢﴾ الَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ
صَلَاتِهِمْ دَائِبُونَ ﴿٢٣﴾

“Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah, Dan apabila ia mendapat kebaikan ia Amat kikir, Kecuali orang-orang yang mengerjakan shalat. Yang mereka itu tetap mengerjakan shalatnya” (Al Ma'aarij : 19-23)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT Bumi Restu, 1997)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Suamiku Muhajir, M.S.I yang telah setia membimbing dan mendampingiku dengan cintanya, serta putraku Muh. Azka Kunaufa..” *tawamu hilangkan lelahku...*”
2. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang tak pernah kering melafaskan do’a untukku.
3. Almamater tercinta Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

ANI. *Upaya Preventif Guru Bimbingan dan Konseling Terhadap Terjadinya Burnout (Studi terhadap Guru Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1).*

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui upaya preventif yang dilakukan oleh guru Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1 supaya tidak terjadi *burnout*.

Data diperoleh dari subyek penelitian yaitu ketiga guru Bimbingan dan Konseling sebagai *key person*, Waka Kurikulum, serta beberapa orang yang memiliki keterkaitan dalam penelitian ini. Sedangkan obyek penelitian adalah upaya preventif yang dilakukan oleh guru Bimbingan dan Konseling agar tidak terjadi *burnout*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *deskriptif kualitatif*, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi.

Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa faktor-faktor yang dapat memunculkan *burnout* pada guru Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1 adalah fasilitas kerja, karakteristik klien, konflik antar karyawan, lingkungan kerja serta keterlibatan emosional dengan penerima layanan/klien. Sedangkan upaya preventif yang dilakukan oleh guru Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1 adalah bekerja dengan rekan-rekan yang *committed* dan dengan organisasi yang punya misi, *committed* pada suatu teori konseling, melakukan latihan-latihan untuk mengurangi stress, melakukan *self assessment*, secara berkala mengkaji ulang dan mengklarifikasi *counseling roles*, *expectations* dan *belief*, menjalani terapi pribadi, menyisihkan suatu waktu bebas dan pribadi, mempertahankan sikap obyektif (*detached*) bila bekerja dengan klien dan mempertahankan sikap “selalu ada harapan”

Kata Kunci : Upaya Preventif, Guru Bimbingan dan Konseling, *Burnout*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat serta hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat teriring salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta pengikutnya yang setia menjalankan risalahnya.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tak lepas dari bantuan dari berbagai pihak, baik secara materiil maupun immateriil. Oleh karena itu penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr.H Musa Asy'arie selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. H.M. Bahri Ghazali, M.A selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Nailul Falah, M.Si selaku Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam
4. Bapak Muhsin Kalida, MA selaku Penasehat Akademik
5. Bapak Dr. Moch. Nur Ichwan, MA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini
6. Ibu Dra. Hj. Siti Nurdiyati, M.Pd.I, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Yogyakarta 1, Bapak Drs. Wakija selaku Waka Kurikulum, guru-guru BK serta seluruh guru dan karyawan di MTsN Yogyakarta 1, yang telah ikut

membantu dengan memberikan keterangan serta data untuk penulisan skripsi ini.

7. Teman-temanku senasib seperjuangan...BKI'07 baik yang telah lulus maupun yang tengah berjuang, yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan secara rinci yang telah turut berpartisipasi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi.

Mudah-mudahan amal kebaikan dan jerih payah mereka mendapatkan imbalan dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini karena keterbatasan kemampuan penulis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis harapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan dan perbaikan, agar nantinya skripsi ini lebih bermanfaat sebagaimana mestinya. Amin.

Yogyakarta, 25 Mei 2011

Penulis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

A N I

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Kajian Pustaka.....	9
F. Kerangka Teoritik.....	12
1. Guru Bimbingan dan Konseling.....	12
2. <i>Burnout</i>	14
G. Metode Penelitian.....	29
1. Jenis Penelitian.....	29

2. Subyek dan Obyek Penelitian.....	29
3. Metode Pengumpulan Data.....	29
4. Metode Analisis Data.....	32
H. Sistematika Pembahasan.....	32
BAB II	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN, KEADAAN
	BIMBINGAN DAN KONSELING, DAN PROFIL SINGKAT
	GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DI MTsN
	YOGYAKARTA 1.....
	34
A. Keadaan Madrasah Tsanawiyah Negeri Yogyakarta 1	34
a. Letak Geografis.....	35
b. Sejarah Singkat Berdirinya.....	36
c. Keadaan Guru, Karyawan dan Siswa.....	39
d. Sarana dan Prasarana.....	41
e. Struktur Organisasi Madrasah.....	43
f. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah.....	44
B. Keadaan Bimbingan dan Konseling di Madrasah Tsanawiyah Negeri Yogyakarta 1.....	46
1. Visi dan Misi Bimbingan dan Konseling.....	46
2. Program Kerja Bimbingan dan Konseling.....	47
3. Sarana dan Prasarana Bimbingan dan Konseling.....	47
4. Motto dan Citra Pelayanan.....	48
5. Struktur Organisasi Bimbingan dan Konseling.....	49
D. Profil Singkat Guru Bimbingan dan Konseling di MTsN	

Yogyakarta 1.....	49
1. Profil R.....	49
2. Profil YPS.....	50
3. Profil UN.....	52
BAB III UPAYA PREVENTIF GURU BIMBINGAN DAN	
KONSELING TERHADAP TERJADINYA <i>BURNOUT</i> DI	
MTsN YOGYAKARTA 1.....	54
A. Faktor-Faktor yang Dapat Menyebabkan <i>Burnout</i> Pada	
Guru Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1.....	56
B. Upaya Preventif Guru Bimbingan dan Konseling di MTsN	
Yogyakarta 1 Terhadap Terjadinya <i>Burnout</i>	62
BAB IV PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79
C. Kata Penutup.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1

Daftar guru MTsN Yogyakarta 1 Tahun Ajaran 2010/2011.....84

Tabel 2

Daftar karyawan MTsN Yogyakarta 1.....89

Tabel 3

Perkembangan Jumlah Siswa MTsN Yogyakarta 1.....41

Tabel 4

Sarana dan prasarana MTsN Yogyakarta 1.....90

Tabel 5

Struktur Organisasi MTsN Yogyakarta 1.....43

Tabel 6

Struktur Organisasi Bimbingan dan Konseling.....49



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Untuk membentuk kesatuan pemahaman dan penafsiran terhadap isi dan maksud skripsi yang berjudul : **“Upaya Preventif Guru Bimbingan dan Konseling terhadap Terjadinya *Burnout* (Studi terhadap Guru Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1) “**, maka penulis memandang perlu untuk memberi batasan-batasan pengertian beserta penegasannya sebagai berikut:

1. Upaya Preventif

Upaya adalah usaha, akal, ikhtiar, (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar).¹ Sedangkan preventif berarti bersifat mencegah agar tidak terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.² Adapun yang dimaksud dengan upaya preventif dalam skripsi ini adalah usaha yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terjadi *burnout*.

2. Guru Bimbingan dan Konseling

Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.³ Bimbingan merupakan suatu proses pemberian

¹ J.S Badudu, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994), hlm. 995.

² *Ibid*, hlm. 1088.

³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 288.

bantuan yang berkesinambungan,⁴ sedangkan konseling merupakan suatu proses di mana klien belajar bagaimana membuat keputusan dan menformulasikan cara baru untuk bertindak laku, merasa dan berfikir.⁵ Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Guru Bimbingan dan Konseling dalam penelitian ini adalah seorang tenaga ahli, konselor atau guru pembimbing yang pekerjaannya memberikan bantuan layanan kepada siswa secara berkesinambungan khususnya di MTsN Yogyakarta 1.

3. *Burnout*

Menurut Ayala Pines dan Elliot Aronson *burnout* adalah suatu keadaan berupa kelelahan fisik, mental dan emosional yang banyak dijumpai pada mereka yang pekerjaannya melayani banyak orang serta penuh tuntutan emosional.⁶

4. MTsN Yogyakarta 1

Madrasah Tsanawiyah Negeri Yogyakarta 1 adalah sebuah lembaga pendidikan formal setara dengan Sekolah Menengah Pertama. MTsN Yogyakarta 1 terletak di Jalan Magelang Km 4,4 Mlati Sleman Yogyakarta.

⁴ Syamsu Yusuf, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm.6.

⁵ Jeanette Murad Lesmana, *Dasar-Dasar Konseling*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2008), hlm. 3.

⁶ Etzion, Moderating Effect of Social Sport on The Stres *Burnout* Relationship, *Journal of Applied Psychology*, Volume 69.No.4, 1989, dalam Skripsi M Fransiska Niken Wahyu, *Tingkat Burnout pada Perawat Jiwa Ditinjau dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dan Coping Stres*, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, 2001, hlm. 9.

Dari beberapa penjabaran judul di atas, maka dapat penulis uraikan bahwa yang dimaksud dengan “Upaya Preventif Guru Bimbingan dan Konseling terhadap Terjadinya *Burnout* (Studi terhadap Guru Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1)” adalah bagaimana usaha yang dilakukan oleh guru Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1 untuk mencegah terjadinya *burnout*, di mana profesi guru Bimbingan dan Konseling adalah sebuah pekerjaan yang sarat dengan pelayanan sosial yang rentan dapat memunculkan suatu sindrom *burnout*.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Guru merupakan sebuah profesi yang membutuhkan dedikasi tinggi. Tugas utama guru adalah mengajar (menyampaikan materi pelajaran). Profesi guru sangat dihormati dalam tataran masyarakat. Setiap ucapan, sikap, tindakan serta perilaku guru senantiasa menjadi teladan bagi peserta didik (siswa) maupun masyarakat sekitar tempat tinggal. Hal ini terkait dengan tugas seorang guru yang tidak hanya sekadar menyampaikan pengajaran (mengajar) akan tetapi juga sebagai pendidik.

Terkait dengan tugas guru sebagai pendidik adalah pemeliharaan system nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan, dan pengembangan system nilai ilmu pengetahuan.⁷ Hal ini tercermin dalam kehidupan pribadi guru sebagai pendidik dalam dunia pendidikan khususnya, maupun dalam kehidupan sosial kemasyarakatan.

⁷ Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir*, (Bandung: Angkasa, 1996), hlm. 4.

Menurut Nathaniel Lees Gage dan David Berliner , selain kedua tugas di atas, guru juga bertugas menjadi seorang pembimbing.⁸ Adapun tugas guru sebagai pembimbing salah satunya adalah melakukan diagnosa, yaitu berdasarkan data (selengkap mungkin) untuk memperkirakan inti kesulitan yang dialami oleh siswa yang bersangkutan. Tentu saja hal ini bukan sesuatu yang mudah untuk dilaksanakan oleh setiap guru. Oleh karena itu tugas guru sebagai pembimbing lebih difokuskan pada satu guru khusus yaitu guru Bimbingan dan Konseling (BK) atau guru Bimbingan dan Penyuluhan (BP).

Di awal abad ke-21 ini dunia pendidikan di Indonesia memasuki era profesional. Hal ini ditandai dengan penegasan “*pendidik merupakan tenaga profesional*” (UU No.20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2)⁹, dan “*profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi*: (UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 Butir 4).

Guru pembimbing/konselor sekolah, yang adalah pendidik, sebagai tenaga profesional dituntut untuk menguasai dan memenuhi trilogi profesi dalam bidang pendidikan, khususnya bidang konseling yaitu:

- Komponen Dasar Keilmuan : Ilmu Pendidikan
- Komponen Substansi Profesi : Proses pembelajaran terhadap

⁸ *Ibid.*, hlm. 4

⁹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm.31.

pengembangan diri pribadi individu
melalui modus pelayanan konseling

- Komponen Praktek Profesi : Penyelenggaraan proses pembelajaran terhadap sasaran pelayanan melalui pelayanan konseling.¹⁰

Tugas utama guru Bimbingan dan Konseling adalah pelayanan bantuan kepada peserta didik, berkenaan dengan pengembangan kondisi kehidupan efektif sehari-hari dan penanganan kondisi kehidupan efektif sehari-hari yang terganggu, baik secara perorangan maupun kelompok, agar mampu mandiri dan berkembang secara optimal dalam bidang pengembangan kehidupan pribadi, sosial, belajar, perencanaan karir melalui berbagai jenis layanan.¹¹

Dari penjelasan di atas dapat kita ketahui bahwa tugas seorang guru Bimbingan dan Konseling tidaklah ringan tidak seperti anggapan “miring” selama ini bahwa guru Bimbingan dan Konseling tidak memiliki pekerjaan yang jelas selain menangani siswa bermasalah.¹² Tugas guru Bimbingan dan Konseling justru lebih komprehensif dibandingkan dengan guru bidang studi. Realita di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar waktu guru Bimbingan dan Konseling dihabiskan untuk menyelesaikan berbagai persoalan siswa, baik masalah ringan maupun masalah berat. Hal ini tentu membutuhkan suatu

¹⁰ Zaenudin, *Pelayanan Konseling dalam KTSP*, (Yogyakarta: Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bimbingan Konseling, 2009), hlm. 2.

¹¹ *Ibid*, hlm. 7.

¹² Berdasarkan pendapat beberapa guru terkait dengan tugas dan kewajiban guru Bimbingan dan Konseling, tanggal 1 Desember 2010.

konsentrasi, tenaga, pikiran serta perhatian khusus untuk dapat menyelesaikannya dengan baik.

Tuntutan pekerjaan yang berat, serta kondisi lingkungan pekerjaan yang sarat dengan masalah tak pelak menjadikan persoalan tersendiri bagi Guru Bimbingan dan Konseling. Di satu sisi, guru Bimbingan dan Konseling adalah manusia biasa yang secara kodrati juga memiliki berbagai permasalahan kehidupan, namun di sisi lain, tuntutan pekerjaan mewajibkan dirinya untuk menyelesaikan semua permasalahan siswa. Guru Bimbingan dan Konseling senantiasa dituntut untuk memahami kondisi dan keadaan siswa dengan sepenuh hati dan perasaan di dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dibutuhkan adanya keterlibatan emosional antara dirinya dengan klien (siswa).

Kondisi pekerjaan yang terus-menerus seperti ini tentu saja dapat menjadikan stres kerja, bahkan beban berat kerja guru ternyata tidak diimbangi dengan penghargaan yang diperoleh guru tersebut.¹³ Kondisi stres ini tidak dapat diabaikan karena dapat berkembang menjadi depresi yang berpotensi menimbulkan munculnya berbagai penyakit fisik dan menurunkan produktivitas dan kualitas hidup seseorang. Meskipun di Indonesia belum ada survey yang dapat memberikan data pengidap depresi, WHO mencatat 121 juta manusia dari populasi masyarakat berpotensi menderita depresi. Dari jumlah itu 5,8 % laki-laki dan 9,5 % perempuan. Ironisnya depresi berada dalam usia produktif.¹⁴ Hal ini berarti setiap individu berpotensi mengidap depresi.

¹³ Denyas, "Menganaktirikan Profesi Guru", *Kompas*, 18 Oktober 2004

¹⁴ Agus Suwanto, "Stres Berujung Depresi, Tak Boleh Disepelekan", *Kedaulatan Rakyat*, 20 Juli 2008

Kondisi ini jika tidak diantisipasi dapat menjadikan *burnout*, yaitu titik akhir dari adanya stres kerja. Menurut Gladding *burnout* merupakan salah satu masalah yang rentan terjadi pada seorang konselor.¹⁵ Hal ini dikarenakan konselor terus menerus berhadapan dengan emosionalitas tinggi. Penderitaan klien juga menjadi penderitaan dirinya, tetapi ia harus mampu mempertahankan sikap profesionalnya. Konselor harus mampu menghayati dan memahami, tetapi tidak terlibat sampai lekat dengan klien.

Dari pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh guru Bimbingan dan Konseling untuk mencegah terjadinya *burnout* pada diri mereka. Hal ini penting untuk mengantisipasi adanya kemungkinan yang lebih buruk serta untuk meningkatkan kualitas pelayanan mengingat semakin kompleksnya permasalahan siswa.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan deskripsi masalah yang penulis uraikan di atas, maka dapatlah dirumuskan 2 hal sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan *burnout* pada guru Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1?
2. Bagaimana upaya yang mereka lakukan untuk mencegah terjadinya *burnout*?

¹⁵ Jeanette Murad Lesmana, *Dasar-Dasar Konseling*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2008), hlm. 71.

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Perumusan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui secara empiris tentang berbagai faktor yang dapat menyebabkan *burnout* serta upaya preventif yang dilakukan oleh guru Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1 terhadap terjadinya *burnout*.

2. Manfaat Penelitian

Penulis berharap, tulisan sederhana ini dapat memberikan manfaat:

a. Secara Teoritik

Menambah referensi bahan kajian ilmu, khususnya dalam wilayah Ilmu Bimbingan dan Konseling Islam tentang *burnout*, karena *burnout* merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh seorang konselor. Konselor diharapkan memiliki *performance* yang baik, hal ini penting berkaitan dengan pemberian *service/layanan* bantuan kepada klien. Selanjutnya hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai dasar bagi penelitian lebih lanjut terutama dalam mengkaji variabel-variabel yang berkaitan dengan *burnout* pada pekerja yang bergerak di bidang jasa pelayanan.

b. Secara Praktis

Bagi mahasiswa Bimbingan dan Konseling Islam khususnya, diharapkan tulisan ini mampu memberikan gambaran bagaimana *burnout* dapat menghambat kinerja Guru Bimbingan dan Konseling,

serta memberikan pemahaman lebih luas bagaimana upaya-upaya yang dapat ditempuh untuk mencegah *burnout* supaya kualitas layanan bantuan kepada siswa dapat lebih ditingkatkan.

E. KAJIAN PUSTAKA

Secara garis besar, setelah penulis melakukan penelusuran pustaka, penelitian tentang *burnout* dapat dibedakan berdasarkan profesi subyek penelitian yaitu :

1. *Burnout* pada Perawat
 - a. Skripsi yang berjudul “ Tingkat *Burnout* pada Perawat Jiwa ditinjau dari Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dan *Copping* Stres. Dalam skripsi ini, M Fransiska Niken Wahyu meneliti bagaimana tingkat *Burnout* yang dialami oleh para perawat ditinjau dari tingkat persepsinya. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi dengan tingkat *burnout*. Semakin positif persepsi seseorang terhadap Lingkungan Kerja dan *Coping* Stres, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat Jiwa.¹⁶
 - b. Dalam skripsi yang berjudul “ Perbedaan Tingkat *Burnout* antara Perawat yang Bekerja di Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Jiwa Samarinda” yang ditulis oleh Sri Wahyuni juga membahas mengenai perbedaan tingkat *Burnout*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

¹⁶ M Fransiska Niken Wahyu, “Tingkat *Burnout* pada Perawat Jiwa ditinjau dari Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dan *Coping* Stres”, *Skripsi*, Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, 2001.

terjadi perbedaan antara perawat Rumah Sakit Umum dengan Rumah Sakit Jiwa. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa perawat Rumah Sakit Umum mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi daripada perawat Rumah Sakit Jiwa.¹⁷

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Rita Andarika yang berjudul “Burnout Pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau Dari Dukungan Sosial”. Dalam penelitian ini, Rita meneliti tentang bagaimana hubungan dukungan sosial terhadap *burnout* pada perawat puteri RS St. Elizabeth Semarang. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat putri. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan sosial, maka akan semakin rendah *burnout* pada perawat putri. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial, maka akan semakin tinggi *burnout* pada perawat putri.¹⁸

2. *Burnout* pada agen *call center*, yaitu skripsi yang berjudul “*Burnout* Agen *Call Center*” yang ditulis oleh Firman Adi Hariono. Penelitian yang dilakukan melalui pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh gambaran *burnout*, faktor-faktor penyebab *burnout* dan proses terjadinya *burnout* pada agen *call center*. Data yang diperoleh *burnout* pada agen *call center* meliputi tiga dimensi yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan hasrat

¹⁷ Sri Wahyuni Zismaniah, “Perbedaan Tingkat *Burnout* antara Perawat yang Bekerja di Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Jiwa”, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 2009.

¹⁸ Rita Andarika, “*Burnout* Pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial”, *Psyche*, Vol.1 No.1, Juli 2004.

pencapaian prestasi diri. Faktor-faktor penyebab *burnout* yang terjadi pada agen *call center* yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, dan keterlibatan emosional dengan penerima pelayanan (pelanggan). Proses terjadinya *burnout* pada agen *call center* terdapat tiga tahap yaitu pertama munculnya stres, lalu terjadinya strain atau tegangan, dikarenakan stres mengancam, kemudian *coping* atau mencari penyelesaian masalah, pada proses penyelesaian masalah secara intrapsikis yang pemecahan masalahnya yang aktif dilakukan tidak berhasil maka muncul *burnout*.¹⁹

3. *Burnout* pada Terapis, yaitu skripsi yang ditulis oleh Nailur Rohman Cholily yang berjudul “Perbedaan Kecenderungan *Burnout* Pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus Berdasarkan Jenis Kelamin “ hendak mengetahui apakah terdapat perbedaan kecenderungan *burnout* antara terapis laki-laki dan terapis perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kecenderungan *burnout* berdasarkan jenis kelamin. Hal ini berarti bahwa setiap individu memiliki kecenderungan dan potensi yang sama untuk mengalami *burnout*.²⁰

Sementara berdasarkan penelusuran melalui berbagai literatur di sejumlah perpustakaan maupun pelacakan dari hasil penelitian sebelumnya, yang secara khusus meneliti tentang *burnout* pada Guru Bimbingan dan Konseling, sejauh ini belum pernah dilakukan. Berdasarkan hasil penelusuran tersebut, penulis tertarik untuk melakukan

¹⁹ Firman Adi Hariono, “*Burnout* Agen Call Center”, *Skripsi*, Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma, 2010.

²⁰ Nailur Rohman Cholily, “Perbedaan Kecenderungan *Burnout* pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus Berdasarkan Jenis Kelamin”, *Skripsi*, Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang, 2007.

penelitian tentang *burnout* khususnya pada guru Bimbingan dan Konseling.

F. KERANGKA TEORITIK

1. Tinjauan tentang Guru Bimbingan dan Konseling

a. Pengertian Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.²¹ Akan tetapi, tidak semua orang yang mengajar dapat disebut sebagai guru. *National Education Association* (NEA) pada tahun 1948 menyusun kriteria guru sebagai berikut:

1. Jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual
2. Jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus
3. Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama
4. Jabatan yang memerlukan "latihan dalam jabatan" yang berkesinambungan
5. Jabatan yang menjanjikan karir hidup dan keanggotaan yang permanen
6. Jabatan yang menentukan baku (standarnya) sendiri
7. Jabatan yang lebih mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi
8. Jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.²²

²¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 288.

²² Soetjipto, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 18.

b. Pengertian Bimbingan dan Konseling

Bimbingan dan Konseling merupakan terjemahan dari “*guidance*” dan “*counseling*”. Secara harfiah istilah “*guidance*” dari akar kata “*guide*” yang berarti : (1) mengarahkan (*to direct*), (2) memandu (*to pilot*), (3) mengelola (*to manage*), dan (4) menyetir (*to steer*).²³ Banyak ahli yang mengemukakan makna bimbingan antara lain Rochman Natawidjaja mengartikan bimbingan sebagai “ proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan secara berkesinambungan, supaya individu tersebut dapat memahami dirinya, sehingga dia sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak wajar sesuai dengan tuntutan dan keadaan keluarga serta masyarakat.

Istilah lain yang sulit dipisahkan dengan bimbingan adalah konseling. Menurut Smith (1955), konseling adalah suatu proses yang terjadi dalam hubungan pribadi antara seseorang yang mengalami kesulitan dengan seorang yang profesional yang latihan dan pengalamannya mungkin dapat dipergunakan untuk membantu orang lain mampu memecahkan persoalannya.²⁴

c. Peran Guru Bimbingan dan Konseling

Guru Bimbingan dan Konseling atau biasa disebut dengan Konselor Sekolah, memiliki peran yang sangat besar dalam mewujudkan

²³ Syamsu Yusuf, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 5.

²⁴ Singgih Gunarsa, *Konseling dan Psikoterapi*, (Jakarta: Gunung Mulia, 2007), hlm. 19.

tujuan pendidikan. Secara terperinci, peran guru Bimbingan dan Konseling adalah sebagai berikut:

1. Mengatasi kesulitan dalam belajar siswa, sehingga memperoleh prestasi belajar yang tinggi.
2. Mengatasi terjadinya kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik yang dilakukan pada saat proses belajar mengajar berlangsung dan dalam hubungan sosial.
3. Mengatasi kesulitan-kesulitan yang berkaitan dengan kesehatan jasmani.
4. Mengatasi kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan kelanjutan studi.
5. Mengatasi kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan masalah social emosional di sekolah yang bersumber dari sikap murid yang bersangkutan terhadap dirinya, lingkungan sekolah, keluarga dan lingkungan yang lebih luas.²⁵

2. Tinjauan tentang *Burnout*

Pengertian antara *burnout* dan stres kerja seringkali terjadi tumpang tindih, untuk menghindari hal itu maka perlu kiranya penulis uraikan sedikit mengenai stres kerja. Stres memiliki definisi sebagai suatu situasi atau keadaan yang menekan, baik secara fisik maupun psikologis²⁶ atau suatu tekanan yang sangat kuat dan dapat dikenali serta dapat disalurkan dengan berguna²⁷, dengan kata lain saat terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan dengan kapasitas respon dari individu. Pada stres, ia dapat menjadi positif atau

²⁵ Soetjipto, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 65.

²⁶ J P Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi* (Jakarta: CV Rajawali, 2002), hlm. 488.

²⁷ Vikas Malkani, *Stres & Anger*, (Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer, 2004), hlm. 20.

sebaliknya menjadi negatif. Tergantung pada bagaimana individu meresponnya, stres dapat menjadi berbahaya atau justru membantu. Akan membantu bila stres dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja dan membuat perubahan-perubahan dalam hidupnya dan akan sangat merugikan saat ia justru membuat individu jatuh ke dalam keputusasaan hingga menyebabkannya frustrasi, depresi atau bahkan *burnout*.

1. Pengertian *Burnout*

Dalam dunia kerja, istilah *burnout* merupakan suatu fenomena yang berkaitan dengan stres kerja. Konsepsi dari bahasan-bahasan yang dilakukan oleh para ahli mengenai *burnout*, tidak satupun yang tidak dikaitkan dengan lingkungan kerja dan jenis pekerjaan.

Gladding mendefinisikan *burnout* : “Seseorang tidak dapat bekerja maksimal secara fisik, mental dan emosional²⁸

Dr. Herbert Freudenberger seorang ahli dalam psikoanalisa memperkenalkan istilah *burnout* pada tahun 1974, yaitu habisnya sumber daya fisik dan mental secara keseluruhan yang disebabkan oleh upaya yang berlebihan untuk mencapai tujuan kerja yang tidak realistis dan merupakan akibat akhir dari stres kerja.²⁹

Ayala Pines dan Elliot Aronson mengemukakan pendapat yang sama bahwa *burnout* adalah suatu keadaan berupa kelelahan fisik, mental dan

²⁸ Jeanette Murad Lesmana, *Dasar-Dasar Konseling*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2008), hlm. 88.

²⁹ Gary Dessler, *Manajemen Personalia*, Alih bahasa: Agus Dharma, (Jakarta: Erlangga, 1992), hlm. 664.

emosional yang banyak dijumpai pada mereka yang pekerjaannya melayani banyak orang serta penuh tuntutan emosional. Sedangkan Cristina Fabella menggunakan istilah kejenuhan untuk menyebut *burnout*, yaitu sindroma (serangkaian gejala) kelelahan emosional dan perasaan sinis yang seringkali terjadi di kalangan orang-orang yang melakukan pekerjaan kemanusiaan.³⁰

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu sindroma (kumpulan gejala) dari kondisi internal seseorang yang negative, dan umumnya muncul pada orang-orang yang bekerja di bidang pelayanan manusia. *Burnout* ditandai dengan munculnya kelelahan fisik, emosional, sinisme serta hilangnya motivasi untuk bekerja.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *burnout*

Berbicara mengenai penyebab *burnout* banyak penelitian yang menyatakan bahwa gejala *burnout* berhubungan dengan sebab-sebab yang luas. Ditinjau dari penyebab *burnout* berasal dari stres kerja yang berkepanjangan, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* dapat dikenali melalui penyebab stres kerja.

Gary Desler berpendapat bahwa faktor yang memicu munculnya *burnout* berasal dari dua sumber, yaitu faktor eksternal antara lain:

a. Dukungan sosial

Kurangnya dukungan sosial baik dari atasan maupun dari rekan kerja menyebabkan mudah putus asa, dan pesimis dalam menghadapi masalah di tempat kerja.

³⁰ Dikutip dalam Skripsi M Fransiska Niken Wahyu, "Tingkat *Burnout* pada Perawat Jiwa Ditinjau dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dan Coping Stres", Skripsi tidak diterbitkan, Semarang: Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata, 2001, hlm. 9.

b. Fasilitas kerja

Minimnya fasilitas kerja menimbulkan perasaan kurang nyaman dan hilangnya motivasi kerja.

c. Status Profesi

Banyak yang berpendapat bahwa status Guru BK adalah profesi yang rendah dibandingkan dengan guru mata pelajaran. Bahkan BK sering dianggap sebagai polisi sekolah.

d. Karakteristik Pasien/ Klien

Guru Bimbingan dan Konseling lebih banyak menangani siswa yang bermasalah dibandingkan dengan siswa yang berprestasi.

e. Konflik antar Karyawan

Adanya konflik interpersonal di tempat kerja akan menimbulkan perasaan cemas, tegang dan tertekan.

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi *burnout* antara lain:

1. Rendahnya ambang toleransi terhadap stres
2. Penanggulangan terhadap stres
3. Kepribadian *Introvert*
4. *Locus of control*
5. Kepribadian *neurotic anxiety*.³¹

Menurut Caputo timbulnya *burnout* disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu :

³¹ Sumintarja, Fenomena *Burnout* dalam Stres Kerja, Jurnal *Psikolog*, No.1. hlm.17, September 1990.

a. Karakteristik Individu

Sumber dari dalam diri individu merupakan salah satu penyebab timbulnya *burnout*.

Sumber tersebut dapat digolongkan atas dua faktor yaitu :

1. Faktor demografi, mengacu pada perbedaan jenis kelamin antara wanita dan pria. Pria rentan terhadap stres dan *burnout* jika dibandingkan dengan wanita. Menurut Maslach pria cenderung mengalami depersonalisasi, sedangkan wanita cenderung mengalami kelelahan emosional.
2. Faktor perfeksionis, yaitu individu yang selalu berusaha melakukan pekerjaan sampai sangat sempurna sehingga akan sangat mudah merasakan frustrasi bila kebutuhan untuk tampil sempurna tidak tercapai.

b. Lingkungan kerja dapat menentukan kemungkinan munculnya *burnout* seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, jumlah individu yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, ambiguitas peran, dukungan sosial dari rekan kerja yang tidak memadai, dukungan sosial dari atasan yang kurang memadai, kontrol yang rendah terhadap pekerjaan, kurangnya stimulasi dalam pekerjaan.

c. Keterlibatan emosional dengan penerima pelayanan atau pelanggan. Bekerja melayani orang lain membutuhkan banyak energi karena harus bersikap sabar dan memahami orang lain dalam keadaan krisis,

frustrasi, ketakutan dan kesakitan. Pemberi dan penerima pelayanan turut membentuk dan mengarahkan terjadinya hubungan yang melibatkan emosional, dan secara tidak sengaja dapat menyebabkan stres secara emosional karena keterlibatan antar mereka dapat memberikan penguatan positif atau kepuasan bagi kedua belah pihak, atau sebaliknya.³²

3. Ciri-Ciri *Burnout*

Gejala *burnout* dapat diketahui melalui ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Merasa *overload* atas semua hal, sehingga kadang-kadang sedikit-sedikit marah / sensitif sekali
- b. Merasa segala sesuatu yang dilakukan tidak berhasil
- c. Menganggap segala sesuatu yang dikerjakan adalah biasa/sekedar rutinitas
- d. Tidak ada keinginan untuk berbuat lebih³³

Menurut Ayala Pines & Elliot Aronson, gejala atau ciri-ciri dari *burnout* adalah: 1) Sakit fisik, yang dicirikan seperti sakit kepala, flu, ketegangan pada otot dan bahu, demam, sulit tidur (*insomnia*), perubahan kebiasaan makan, mual-mual dan lain sebagainya. Pada energi fisik, biasanya ditandai dengan energi fisik yang rendah, rasa letih yang kronis dan lemah serta lesu. 2) Kelelahan emosional. Hal ini biasanya dicirikan sebagai berikut: rasa bosan, rasa sedih, tertekan, mudah marah, gelisah,

³² Dikutip dalam Skripsi Firman Adi Hariono, "Burnout Agen Call Center", Skripsi tidak diterbitkan, Semarang: Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma, 2010, hlm. 7-8.

³³ <http://www.smcc.or.id/content/sermon/36> diakses 5 Januari 2011.

putus asa, ratapan yang tiada henti (suka mengeluh), sinisme, mudah tersinggung dan lain sebagainya. 3) Kelelahan mental, yang ditandai dengan merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung masa bodoh dengan dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap orang yang ditolong, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, merasa tidak cakap, merasa tidak kompeten, dan tidak puas dengan jalan hidup.³⁴

Menurut Joseph C. Yeager, *burnout* disebabkan adanya kemunduran “tiga E” yaitu *enthuasm* (antusiasme), *excitement* (kegairahan), dan *energy* (energi) menjadi “tiga D”, *drudgery* (kebosanan), *dullness* (tidak ada variasi) dan *demotivation* (hilangnya motivasi).

4. Dimensi-Dimensi *Burnout*

Robbert A. Baron dan Roger Greenberg memberikan gambaran tentang dimensi *burnout*, yaitu:

a. Kelelahan fisik

Suatu kondisi kekurangan energi dan perasaan lelah sepanjang waktu. Ditandai dengan munculnya keluhan-keluhan fisik seperti: serangan sakit kepala, mual, susah tidur, dan hilangnya nafsu makan.

³⁴ Sutjipto, "Apakah Anda Mengalami *Burnout*," <http://www.Depdiknas.go.id/jurnal/32/>, (diakses 6 Januari 2011)

b. Kelelahan emosional

Suatu kondisi yang ditandai dengan adanya depresi, perasaan tidak berdaya dan merasa terperangkap dalam pekerjaannya.

c. Kelelahan sikap atau mental

Suatu kondisi yang ditandai dengan perasaan sinis, dan sikap negative terhadap orang lain, diri sendiri, pekerjaan dan organisasi.

d. Penghargaan diri yang rendah

Individu merasa bahwa dirinya selalu tidak mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.³⁵

5. Tingkatan *Burnout*

Golszek menyusun *burnout* menjadi 4 tingkat:

1. Tahap I: Memiliki harapan dan idealisme tinggi

Gejala:

- a) Antusias terhadap pekerjaan
- b) Menunjukkan dedikasi dan komitmen pada pekerjaan
- c) Menunjukkan energi yang tinggi dan berprestasi
- d) Bersikap positif dan konstruktif
- e) Berpandangan baik

2. Tahap II: Menjadi pesimis dan mulai tidak puas terhadap pekerjaan

Gejala:

- a) Mengalami kelelahan fisik dan mental

³⁵ Rosyid, "Burnout Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati", *Buletin Psikologi*, Tahun VI. No.1, (Agustus 1996), hlm.20.

- b) Menjadi frustrasi dan dipenuhi khayalan yang tidak baik
- c) Semangat kerja menurun
- d) Mengalami kebosanan
- e) Menunjukkan gejala stres awal

3. Tahap III : Menarik diri dan mengucilkan diri

Gejala:

- a) Menghindari kontak dengan rekan kerja
- b) Merasa marah dan tidak bersahabat
- c) Berpandangan sangat negative
- d) Mengalami depresi dan tekanan emosi lainnya
- e) Menjadi tidak mampu berpikir atau konsentrasi
- f) Mengalami kelelahan fisik dan mental yang ekstrem
- g) Menunjukkan banyak sekali gejala stres

4. Tahap IV : Pemisahan diri dan kehilangan minat yang sulit dikembalikan

Gejala:

- a) Memiliki harga diri yang sangat rendah
- b) Kebiasaan bolos kerja yang kronis
- c) Mengumpulkan perasaan-perasaan negatif mengenai pekerjaan
- d) Menunjukkan sinisme yang parah
- e) Tidak mampu berinteraksi dengan orang lain
- f) Mengalami tekanan emosi yang serius

g) Menunjukkan gejala stres fisik dan emosi yang parah³⁶

6. *Burnout* dalam Kajian Islam

Perubahan peristiwa dalam kehidupan akan senantiasa dihadapi oleh setiap manusia. Akan tetapi tidak semua orang dapat beradaptasi dengan baik terhadap peristiwa atau keadaan yang menyebabkan perubahan dalam kehidupannya. Ada yang mampu mengatasinya dengan baik sehingga menjadikan kehidupannya jauh lebih baik, sebaliknya ada juga yang tidak mampu hingga mereka terpuruk dalam keadaan yang menjadikan dirinya berada dalam keadaan “*down*” dan berlanjut pada keluhan-keluhan kejiwaan.

Seseorang dapat dikatakan sedang mengalami *burnout* ketika ia berada dalam kondisi lelah baik secara fisik, emosi maupun mental yang mengakibatkan produktivitas kerjanya menurun. Al Qur'an sebagai pedoman hidup manusia, secara tersirat maupun tersurat telah menunjukkan orang-orang yang mengalami *burnout*, antara lain sebagai berikut:

1. Mudah putus asa

Terdapat dalam Q Az Zumar ayat 53 yang berbunyi :

قُلْ يٰعِبَادِيَ الَّذِينَ اَسْرَفُوْا عَلٰٓى اَنْفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوْا مِنْ رَّحْمَةِ اللّٰهِ ۚ اِنَّ اللّٰهَ

يَغْفِرُ الذُّنُوْبَ جَمِيْعًا ۚ اِنَّهٗ هُوَ الْغَفُوْرُ الرَّحِيْمُ ﴿٥٣﴾

³⁶ Andrew Golszek, *60 Second Manajemen Stres* (Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2005), hlm. 72-73.

Artinya:

*Katakanlah: "Hai hamba-hamba-Ku yang malampaui batas terhadap diri mereka sendiri, janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sesungguhnya Dia-lah yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang" (QS.Az-Zumar: 53)*³⁷

2. Kufur akan apa yang telah diberi (baik potensi diri sendiri maupun potensi orang lain) kepada Allah SWT

Hal ini tercantum dalam QS Ali Imran ayat 151 sebagai berikut:

سُنُّقَىٰ فِى قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ بِمَا أَشْرَكُوا بِاللَّهِ مَا لَمْ يُنَزَّلْ بِهِ سُلْطَنًا وَمَأْوَهُمُ النَّارُ وَبِئْسَ مَثْوَى الظَّالِمِينَ ﴿١٥١﴾

Artinya:

*“Akan Kami masukkan ke dalam hati orang-orang kafir rasa takut, disebabkan mereka mempersekutukan Allah dengan sesuatu yang Allah sendiri tidak menurunkan keterangan tentang itu. tempat kembali mereka ialah neraka; dan Itulah seburuk-buruk tempat tinggal orang-orang yang zalim” (QS. Ali Imran: 151)*³⁸

3. Ketidakpercayaan akan kemampuan diri sendiri dan hampir tidak dapat menerima nasehat dalam bentuk apapun

Sebagaimana firman Allah dalam QS Al Baqarah ayat 7 berikut ini:

³⁷ Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : PT Bumi Restu, 1997)

³⁸ *Ibid.*

خَتَمَ اللَّهُ عَلَى قُلُوبِهِمْ وَعَلَى سَمْعِهِمْ وَعَلَى أَبْصَارِهِمْ غِشْوَةً وَلَهُمْ عَذَابٌ

عَظِيمٌ

Artinya :

“ Allah telah mengunci-mati hati dan pendengaran mereka, dan penglihatan mereka ditutup, dan bagi mereka siksa yang amat berat.”

(QS. Al Baqarah: 7)³⁹

g. Upaya Mencegah *Burnout*

Menurut Samuel T. Gladding, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya *burnout*, antara lain sebagai berikut:

1. Menjalinkan hubungan dengan individu-individu yang sehat

Individu yang sehat adalah individu yang memiliki kesehatan mental (*Mental Hygiene*). Menurut World Health Organization disebutkan bahwa sehat adalah suatu keadaan berupa kesejahteraan fisik, mental dan social secara penuh dan bukan semata-mata berupa absensinya penyakit atau keadaan lemah tertentu. Sedangkan menurut Zakiah Darajad, sehat adalah terhindarnya seseorang dari gejala-gejala gangguan dan penyakit jiwa, dapat menyesuaikan diri, dapat memanfaatkan segala potensi dan

³⁹ *Ibid.*

bakat yang ada semaksimal mungkin dan membawa kepada kebahagiaan bersama serta mencapai keharmonisan jiwa dalam hidup.⁴⁰

2. Bekerja dengan rekan-rekan yang *committed* dan dengan organisasi yang punya misi

Lingkungan kerja yang solid dan organisasi yang memiliki misi yang jelas dapat membantu meminimalisir adanya *burnout*. Sehingga dengan menjalin kerja sama dan bekerja dalam suasana lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi sarana untuk mencegah *burnout*.

3. *Committed* pada suatu teori konseling

Teori konseling merupakan pedoman guru Bimbingan dan Konseling dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaannya menjadi terarah dan memiliki tujuan yang jelas.

4. Melakukan latihan-latihan untuk mengurangi stres (*stres reduction exercises*)

Berbagai latihan-latihan ringan seperti menarik nafas panjang dan melepaskannya dengan rileks dapat mengurangi stres. Bentuk latihan lain yang dapat dilakukan antara lain berjalan, peregangan otot, senyum dan tertawa, curhat, tidur siang dan liburan.

5. Memodifikasi stresor lingkungan

Stresor lingkungan merupakan hal-hal yang dapat memicu/menimbulkan adanya *burnout*. Salah satu cara mencegah *burnout* adalah dengan memodifikasi stresor lingkungan tersebut

⁴⁰ Siti Sundari, *Kesehatan Mental Dalam Kehidupan*, (Jakarta: Rineka Cipta,2005), hlm.1.

misalnya dengan merubah letak/posisi tempat kerja, menata ulang perlengkapan kerja sehingga terlihat lebih rapi, sehingga bekerja menjadi lebih nyaman.

6. Melakukan *self assessment*

Self-assessment merupakan proses di mana seseorang belajar lebih banyak tentang diri dirinya sendiri, apa yang dia sukai, apa yang tidak ia sukai, dan bagaimana seseorang cenderung untuk bereaksi terhadap situasi tertentu. Mengetahui hal-hal di atas dapat membantu seseorang menentukan pekerjaan dan situasi kerja menjadi lebih baik.

7. Secara berkala mengkaji ulang dan mengklarifikasi *counseling roles*, *expectations*, dan *belief*

Melakukan evaluasi secara rutin tentang tugasnya sebagai guru Bimbingan dan Konseling, harapan-harapan apa yang selama ini hendak dicapai, apakah sesuai atau terlalu berlebihan dengan kemampuannya serta berbagai keyakinan yang dimilikinya untuk menguatkan harapan yang hendak dicapainya agar sesuai dengan tugasnya selama ini.

8. Menjalani terapi pribadi

Terapi pribadi dapat dilakukan untuk mengurangi dan mengatasi *burnout*. Macam-macam terapi pribadi yang dapat dilakukan antara lain mandi, pijat, baca buku, dan lain-lain.

9. Menyisihkan suatu waktu bebas dan pribadi

Salah satu cara mencegah *burnout* adalah dengan menyisihkan suatu waktu bebas dan pribadi, artinya guru Bimbingan dan Konseling

menyisihkan sebagian waktunya untuk rileks dan melepaskan semua beban kerjanya sebelum memulai aktivitasnya lagi.

10. Mempertahankan sikap obyektif (*detached*) bila bekerja dengan klien

Sikap *detached* adalah sikap obyektif dan tidak memihak, artinya seorang konselor hendaknya memandang semua klien dengan sikap yang sama serta tidak membeda-bedakan antara klien yang satu dengan klien yang lain.

11. Mempertahankan sikap “selalu ada harapan”⁴¹

Sikap selalu ada harapan dan keyakinan positif memberikan energi tersendiri untuk mencegah *burnout*, sehingga sikap seperti ini harus senantiasa dipertahankan



⁴¹ Jeanette Murad Lesmana, *Dasar-Dasar Konseling*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2008), hlm. 89.

G. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah.⁴²

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan tentang realitas yang ada di lapangan kemudian menganalisa data tersebut dengan kata-kata.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Dalam penulisan ini, yang menjadi subyek penelitian⁴³ adalah Guru Bimbingan dan Konseling yang berjumlah tiga orang sebagai *key person*, Wakil Kepala Kurikulum, Kepala Tata Usaha serta informan lain yang memiliki data berkaitan dengan penelitian ini.

b. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah upaya preventif guru Bimbingan dan Konseling untuk mencegah terjadinya *burnout*.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode, diantaranya:

⁴² Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 1.

⁴³ Subyek penelitian adalah sumber data atau sumber tempat memperoleh keterangan penulisan. Lebih lanjut lihat dalam Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta: UGM Press, 1985), hlm. 193.

a. Metode Wawancara

Wawancara adalah mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada responden. Wawancara digunakan untuk mendapatkan data yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan kondisi yang terjadi. Selain langsung kepada responden wawancara juga dilakukan dengan Wakil Kepala Bagian Kurikulum, guru, serta siswa untuk mendapatkan data yang lebih mendalam lagi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara bebas terpimpin, yang berarti di mana pertanyaan-pertanyaan sudah dipersiapkan dan dapat disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang ada, namun tidak keluar dari pokok permasalahan yang ada.⁴⁴

Wawancara dengan Kepala Madrasah/Wakil Kepala Kurikulum penulis lakukan untuk mendapatkan data tentang gambaran umum lokasi penelitian mencakup letak geografis, sejarah berdiri, visi, misi, keadaan guru, karyawan dan siswa, struktur organisasi serta sarana dan prasarana di MTsN Yogyakarta 1. Sedangkan wawancara dengan guru Bimbingan dan Konseling, penulis gunakan untuk mengetahui keadaan Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1, *profile* singkat guru BK, faktor-faktor yang dapat menimbulkan *burnout* serta upaya mereka untuk mencegah agar

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 126.

tidak terjadi *burnout*. Adapun daftar pertanyaan untuk wawancara di atas terlampir.

b. Metode Observasi

Observasi⁴⁵ dalam penulisan ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data-data kualitatif berupa kenyataan atau bahan-bahan keterangan mengenai berbagai gejala yang berkaitan dengan obyek penelitian. Penulis menggunakan metode observasi dengan tujuan untuk mengetahui secara langsung aktivitas/pekerjaan guru Bimbingan dan Konseling serta upaya yang mereka lakukan untuk mencegah *burnout*, dengan cara terjun langsung ke lapangan.

Dengan metode observasi tersebut diharapkan dapat menjadi pembanding dan penguatan dari metode wawancara yang penulis lakukan.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Dokumen dalam penelitian ini dapat berupa tulisan (catatan harian, biografi, peraturan, kebijakan sejarah kehidupan), gambar (foto, gambar hidup, sketsa), atau karya-karya monumental (patung, dan film).

Dalam pengaplikasian metode dokumentasi ini penulis mencari data-data tentang keadaan geografis, keadaan Bimbingan dan

⁴⁵ Observasi adalah salah satu metode penelitian dengan cara mengamati dan melakukan pengamatan, pencatatan sistematis terhadap fenomena yang diselidiki. Lebih lanjut lihat dalam Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Bina Aksara, 1991), hlm. 141.

Konseling, serta data-data yang mendukung penelitian ini melalui website, buku-buku, jurnal, surat kabar dan skripsi.

4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah usaha yang ditempuh untuk memberikan interpretasi terhadap data yang diperoleh dari hasil pencatatan yang telah dilakukan. Dalam hal ini penulis menggunakan analisis data secara deskriptif kualitatif, yaitu metode yang digunakan terhadap suatu data yang telah dikumpulkan kemudian dikelompokkan menurut jenis, disusun, dijelaskan dengan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisahkan menurut kategorinya untuk memperoleh kesimpulan.⁴⁶

H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk mempermudah penulisan ilmiah yang sistematis dan konsisten dari keseluruhan isi proposal skripsi ini, maka perlu disusun suatu sistematika penulisan yang sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan suatu totalitas yang utuh. Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab pertama (I) sebagai penegasan judul dari skripsi ini agar tidak terjadi perbedaan persepsi dari masing-masing pembaca, kemudian dirangkai dengan latar belakang masalah penulisan skripsi yang menjadi pokok kegelisahan keilmuan yang selama ini dirasakan penulis. Selain itu latar belakang berfungsi untuk memudahkan menyusun rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

⁴⁶ Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penulisan*, (Jakarta: PT Gramedia, 1983), hlm. 243.

Bab kedua (II) mengulas gambaran umum Madrasah Tsanawiyah Negeri Yogyakarta 1, agar mendapatkan gambaran yang utuh mencakup sejarah pendirian, visi misi, serta profil sekolah secara keseluruhan. Pada sub bab juga akan diuraikan tentang profil Bimbingan dan Konseling di Madrasah Tsanawiyah Negeri Yogyakarta 1 serta profil singkat guru Bimbingan dan Konseling.

Bab ketiga (III) membahas laporan penelitian yang berisi tentang berbagai faktor yang dapat menimbulkan *burnout* dan upaya-upaya yang dilakukan oleh guru Bimbingan dan Konseling untuk mencegah terjadinya *burnout*. Selanjutnya data ini akan dianalisis yang kemudian dipergunakan untuk menjawab rumusan masalah, serta diakhiri dengan pembahasan hasil penelitian.

Bab keempat (IV) sebagai bab terakhir/penutup memuat kesimpulan dan saran-saran.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah memaparkan dan dianalisis secara cukup jelas demi terjawabnya pertanyaan utama yaitu *bagaimana upaya preventif guru Bimbingan dan Konseling agar tidak terjadi burnout di MTsN Yogyakarta 1*, maka sebagai jawabannya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa faktor yang dapat memicu terjadinya *burnout* apabila tidak diantisipasi dengan baik. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah fasilitas kerja, karakteristik klien, konflik antar karyawan, lingkungan kerja dan keterlibatan emosional dengan klien.
2. Guru Bimbingan dan Konseling di MTsN Yogyakarta 1 telah melakukan upaya preventif untuk mencegah agar tidak terjadinya *burnout*. Upaya preventif yang mereka lakukan adalah bekerja dengan organisasi yang punya misi, *committed* pada suatu teori konseling, melakukan latihan untuk mengurangi stress, melakukan *self assessment*, secara berkala mengkaji ulang *counseling roles*, *expectations* dan *belief*, menjalani terapi pribadi, menyisihkan waktu bebas dan pribadi, mempertahankan sikap obyektif dan selalu ada harapan. Memperhatikan banyaknya upaya yang

dilakukan dengan adanya faktor yang dapat menyebabkan *burnout*, maka kemungkinan terjadinya *burnout* sangat kecil.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di MTsN Yogyakarta 1, ada beberapa saran yang penulis anggap perlu untuk diperhatikan, yaitu:

1. Keberadaan Guru Bimbingan dan Konseling, dalam hal ini di MTsN Yogyakarta 1 sangat dibutuhkan mengingat semakin kompleksnya masalah yang dihadapi oleh siswa. Kompleksitas masalah tersebut tentunya juga berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru Bimbingan dan Konseling. Salah satu problem yang harus dihindari bagi guru Bimbingan dan Konseling adalah terjadinya *burnout*. Dengan ungkapan lain upaya preventif bagi guru Bimbingan dan Konseling hendaknya menjadi prioritas bagi pihak-pihak yang terkait.
2. Hasil penelitian ini masih memerlukan adanya kajian yang lebih mendalam oleh karena itu bagi para akademisi dituntut untuk melakukan penelitian yang lebih *komprehensif*. Mengingat peranan guru Bimbingan dan Konseling sama pentingnya dengan peranan guru pada umumnya.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah, akhir kata penulis ucapkan puji syukur kepada Allah yang telah memberikan kenikmatan berupa kelancaran dan kemudahan serta kekuatan kepada penyusun, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang diinginkan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha dengan segala daya dan kekuatan serta kemampuan guna kesempurnaan dan kebaikan skripsi ini. Akan tetapi penulis menyadari, betapapun sempurnanya skripsi ini, sesungguhnya masih banyak kekurangan dan kesalahan yang tak terhitung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mohonkan saran dan kritik dari semua pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, harapan penulis semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi para pembaca pada umumnya. Amin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Suwarto, “Stres Berujung Depresi, Tak Boleh Disepelekan”, *Kedaulatan Rakyat*, 20 Juli 2008
- Andrew Golszek, :60 *Second Manajemen Stres*, Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2005
- Denyas, “Menganaktirikan Profesi Guru”, *Kompas*, 18 Oktober 2004
- Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta : PT Bumi Restu, 1997
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007
- Firman Adi Hariono, *Burnout Agen Call Center* ,*Skripsi*, Semarang: Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma, 2010
- Gary Dessler, *Manajemen Personalia*, Alih bahasa: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga, 1992
- J P Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta: CV Rajawali, 2002
- J.S Badudu, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994
- Jeanette Murad Lesmana, *Dasar-Dasar Konseling*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2008
- Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penulisan*, Jakarta: PT Gramedia, 1983
- M Fransiska Niken Wahyu, *Tingkat Burnout pada Perawat Jiwa Ditinjau dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dan Coping Stress*, *Skripsi*, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, 2001
- Nailur Rohman Cholily, *Perbedaan Kecenderungan Burnout pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus Berdasarkan Jenis Kelamin*, *Skripsi*, Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang, 2007
- Rita Andarika, *Burnout Pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial*, *Psyche*, Vol.1 No.1, Juli 2004

- Rosyid, Burnout Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati, *Buletin Psikologi*, Tahun VI. No.1, Agustus, 1996
- Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir*, Bandung: Angkasa, 1996
- Singgih Gunarsa, *Konseling dan Psikoterapi*, Jakarta: Gunung Mulia, 2007
- Siti Sundari, *Kesehatan Mental Dalam Kehidupan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Soetjipto, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Sri Wahyuni Zismaniah, Perbedaan Tingkat Burnout antara Perawat yang Bekerja di Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Jiwa, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 2009
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bina Aksara, 1991
- Sumintarja, Fenomena Burnout dalam Stres Kerja, *Jurnal Psikolog*, No.1. hlm.17, September 1990
- Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Yogyakarta: UGM Press, 1985
- Syamsu Yusuf, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006
- Vikas Malkani, *Stres & Anger*, Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2004
- Zaenudin, *Pelayanan Konseling dalam KTSP*, Yogyakarta: Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bimbingan Konseling, 2009
- CD Company Profile MTsN Yogyakarta 1
- <http://www.Depdiknas.go.id/jurnal/32/>
- <http://www.smcc.or.id/content/sermon/36/>