

Burnout Kanselor

*M. Fatchurahman
Karyanti
M. Andi Setiawan*



*Editor
Asep Solikin*

Burnout Konselor

**M. Fatchurahman
Karyanti
M. Andi Setiawan**

**Editor
Asep Solikin**



Penerbit K-Media
Yogyakarta, 2022

BURNOUT KONSELOR

vi + 76 hlm.; 15,5 x 23 cm

ISBN: 978-623-316-740-6

Penulis : M. Fatchurahman, Karyanti & M. Andi Setiawan

Editor : Asep Solikin

Tata Letak : Karyanti

Desain Sampul : Karyanti

Cetakan 1 : Februari 2022

Copyright © 2022 by Penerbit K-Media
All rights reserved

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang No 19 Tahun 2002.

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektris maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penulis dan Penerbit.

Isi di luar tanggung jawab percetakan

Penerbit K-Media
Anggota IKAPI No.106/DIY/2018
Banguntapan, Bantul, Yogyakarta.
e-mail: kmedia.cv@gmail.com

Kata Pengantar

Konselor profesional yang mengalami stres pada pekerjaan sehari-hari dapat mengalami *burnout*. *Burnout* mencakup tiga dimensi yang dialami oleh konselor seperti kelelahan emosional dan fisik, sinisme, dan penurunan prestasi pribadi. *Burnout* salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya yang tidak memadai dan tuntutan yang berlebihan atas pekerjaan dalam jangka waktu yang lama, menyebabkan konselor tidak mampu lagi memberikan layanan yang efektif.

Burnout konselor menyebabkan penurunan kualitas layanan dan kemungkinan membuat konselor mengabaikan konseli, sehingga hubungan konselor dan konseli akan terganggu. Buruknya kualitas layanan bimbingan dan konseling yang diberikan kepada konseli tidak hanya menjadi perhatian secara moral bagi konselor, tetapi juga merupakan masalah etika bagi profesi karena kewajiban semua konselor untuk menghindari bahaya dan meningkatkan kesejahteraan konseli. *Burnout* yang tidak tertangani juga dapat menyebabkan masalah profesional yang lebih serius seperti penurunan nilai, penyakit mental, krisis pribadi, atau masalah kesehatan. Pemantauan diri dari yang paling penting bagi konselor agar terhindar dari *burnout*. Buku ini terdiri dari bab-bab yang membahas tentang, konselor sekolah, *burnout*, dampak *burnout* pada konselor, dan faktor *burnout* konselor sekolah.

Penulis

M. Fatchurahman
Karyanti
M. Andi Setiawan

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Bab 1 Konselor Sekolah	1
Standar Kompetensi.....	1
Kompetensi Dasar	1
Hakikat Konselor Sekolah.....	2
Peran Konselor Sekolah	4
Identitas Profesional Konselor	7
Ambiguitas Peran Konselor Sekolah.....	9
Kesehatan Mental Konselor	10
Kesimpulan.....	11
Latihan	12
Bab 2 <i>Burnout</i>	13
Standar Kompetensi.....	13
Kompetensi Dasar	13
Pengertian Burnout	14
Burnout Konselor	18
Dimensi Burnout	20
Kesimpulan.....	25
Latihan	26
Bab 3 Dampak <i>Burnout</i> pada Konselor	27
Standar Kompetensi.....	27
Kompetensi Dasar	27
Tahap Burnout Konselor	28
Pengaruh Burnout Pada Konselor	32
Kesimpulan.....	39
Latihan	40

Bab 4 Faktor <i>Burnout</i> Konselor Sekolah.....	41
Standar Kompetensi	41
Kompetensi Dasar	41
Gejala <i>Burnout</i>	42
Faktor Penyebab <i>Burnout</i>	45
Kesimpulan.....	53
Latihan.....	53
Referensi	54
Glosarium	64
Indeks	71
Profil Penulis	73

Bab 1

Konselor Sekolah



Standar Kompetensi

Setelah membaca bab ini mahasiswa dapat memahami secara komprehensif tentang konselor sekolah

Kompetensi Dasar

- ❖ Hakikat Konselor Sekolah
- ❖ Peran Konselor Sekolah
- ❖ Identitas Profesional Konselor
- ❖ Ambiguitas Peran Konselor Sekolah
- ❖ Kesehatan Mental Konselor

Hakikat Konselor Sekolah

Konselor sekolah profesional saat ini memiliki peran penting untuk secara kolaboratif memimpin transformasi sekolah. Konselor sekolah sebagai advokat dan aktivis sosial. Konselor sekolah adalah pemimpin dan pendukung yang menegaskan keragaman sambil mempromosikan akses yang adil ke sumber daya pendidikan, keunggulan dalam pendidikan, dan pendidikan pasca sekolah menengah untuk semua siswa. Ketika kebutuhan akan konselor sekolah tumbuh dan pemahaman serta harapan pergeseran profesi, tuntutan dan tanggung jawab jabatan juga berubah.

Amerika School Counselor Association (ASCA) mendefinisikan peran konselor sekolah sebagai individu yang, setelah menyelesaikan pelatihan yang memadai dan memenuhi persyaratan lisensi, membuat, memelihara, dan memberikan program konseling yang komprehensif untuk memenuhi kebutuhan semua siswa. Melalui kolaborasi dengan siswa, orang tua, guru, staf, dan pemangku kepentingan lainnya, mereka bekerja untuk menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung serta membuat perubahan berdasarkan data untuk memberi manfaat bagi semua anggota komunitas sekolah. Konselor memberikan layanan langsung dan tidak langsung kepada siswa di tingkat individu dan kelompok di bidang akademik, pribadi/sosial, dan pengembangan karir sambil mengikuti standar etika yang ditetapkan oleh ASCA dan asosiasi konseling lainnya (American Counseling Association, 2014)

Konselor sekolah berusaha memenuhi tuntutan siswa yang meningkat dengan memainkan peran penting untuk membantu sukses secara akademis, psikologis, sosial, dan ilmiah (Zambrano et al., 2012). Konselor sekolah memiliki tempat yang penting dalam memberikan bimbingan dan konseling kepada siswa dalam sistem pendidikan kontemporer.

Selain itu, konselor sekolah adalah profesional yang diperlukan untuk mendukung perkembangan psiko-sosial dan emosional siswa di sekolah. Konselor sekolah memiliki peran dan tanggung jawab untuk melakukan intervensi langsung atau tidak langsung dengan sekolah dan berbasis masalah siswa. Untuk alasan ini, selain pengetahuan, keterampilan, dan keterampilan kerja pengalaman konselor sekolah, persepsi efikasi diri mereka mengenai area masalah yang dihadapi anak berkebutuhan khusus adalah kebutuhan penting dihadapi dalam pendidikan (Aksoy & Diken, 2009).

Konselor adalah seseorang yang berkualifikasi akademik Sarjana Pendidikan (S-1) dalam bidang bimbingan dan konseling dan telah lulus Pendidikan Profesi Guru Bimbingan dan Konseling/ Konselor. Sarjana Pendidikan (S-1) dalam bidang bimbingan dan konseling yang dihasilkan Lembaga Pendidikan Tinggi Kependidikan (LPTK) dapat ditugasi sebagai Guru Bimbingan dan Konseling untuk menyelenggarakan layanan bimbingan dan konseling pada satuan pendidikan (Permendikbud, 2014).

American School Counselor Association (ASCA) mendefinisikan dan memperkuat identitas profesional konselor sekolah, menghubungkan pekerjaan konselor sekolah untuk pengembangan program konseling sekolah komprehensif yang hasilnya berorientasi dan didorong oleh komitmen untuk memberikan kesempatan pendidikan kepada semua siswa. Konselor sekolah sekarang didorong untuk melihat konseling sekolah sebagai sesuatu yang "penting" dan merupakan fungsi integral pendidikan untuk mengatasi masalah prestasi akademik dan secara keseluruhan keberhasilan siswa," dengan tujuan membantu siswa mengatasi hambatan akademik, pribadi, sosial dan karir (DeKruyf et al., 2013).

Konselor adalah individu yang berprofesi sebagai penolong. Konselor tidak dapat dipisahkan dari kata helping, artinya counselor merujuk pada orangnya, sedangkan helping merujuk pada profesinya atau bidang garapannya. Kesimpulannya, konselor adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam bidang pelayanan konseling sebagai tenaga profesional (Hartono dan Soedarmadji, 2015).

Konselor adalah kepemimpinan adalah diindikasikan sebagai salah satu dari empat tema utama konseling sekolah bersama dengan kolaborasi dan kerja sama, advokasi, dan perubahan sistemik. Selain menjadi pemimpin dalam desain, implementasi, manajemen, dan evaluasi program konseling sekolah yang komprehensif, konselor sekolah memainkan peran di mana-mana dalam memimpin misi dan proses pendidikan untuk pengembangan akademik, karir, dan pertumbuhan pribadi/sosial siswa. Selanjutnya, sebagai sistem sekolah menjadi lebih beragam dan kompleks, gema menyerukan konselor sekolah profesional untuk menjadi pemimpin keadilan sosial dan reformasi pendidikan terus berlanjut (ASCA, 2015).

Peran Konselor Sekolah

Konselor sekolah adalah pemimpin dan pendukung yang menegaskan keragaman serta mempromosikan akses yang adil di lingkungan pendidikan, keunggulan dalam pendidikan, dan pendidikan pasca sekolah menengah untuk semua siswa. Sayangnya, terlepas dari fokus untuk reformasi sekolah menuju kesetaraan, kesenjangan antar kelompok siswa terus berlanjut. Dikarenakan keberagaman siswa di lingkungan sekolah menuntut konselor untuk keterampilan dalam mendukung layanan advokasi bagi siswa dan konselor berupaya menghilangkan hambatan sosial yang dapat menghambat prestasi (Bemak & Chung, 2005).

American School Counselor Association (ASCA) merekomendasikan agar konselor sekolah meningkatkan pengembangan pribadi, sosial, akademik dan karir semua siswa melalui: organisasi dan fasilitasi layanan konseling terprogram yang komprehensif. ASCA mencatat bahwa konselor sekolah harus “menghabiskan 80 % atau lebih waktu konselor pada layanan langsung dan tidak langsung kepada siswa”. ASCA mendefinisikan layanan siswa tidak langsung sebagai layanan yang mendukung siswa dan melibatkan interaksi (misalnya, rujukan, konsultasi, kolaborasi dan kepemimpinan) dengan pemangku kepentingan selain siswa (misalnya, orang tua, guru dan anggota komunitas). Di sisi lain, layanan siswa langsung adalah interaksi yang terjadi tatap muka dan melibatkan fasilitasi kurikulum (misalnya, bimbingan klasikal), perencanaan individual dan layanan responsif (misalnya, konseling individu, kelompok dan krisis) (Mullen & Gutierrez, 2016).

Permasalahan yang dihadapi konselor sekolah dalam menjalankan program layanan, kondisi lain yang dihadapi konselor sekolah adalah rasio konselor dan siswa tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Rasio ideal satu konselor menangani siswa asuh 150 siswa, meskipun rasio ideal dan direkomendasikan mungkin tidak terpenuhi, rasio hanya harus dikurangi agar konselor sekolah efektif dalam perannya. Schmidt (Moyer, 2011) menekankan "jumlah konselor yang ada di sekolah" program bimbingan dan konseling membuat perbedaan dalam kuantitas dan kualitas layanan yang ditawarkan” dan secara tradisional, program bimbingan yang paling sukses dikaitkan dengan rasio siswa-konselor yang lebih rendah.

Konselor sekolah yang bekerja dengan populasi besar dan ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan semua siswa ketika diberikan beban kasus yang besar (McCarthy et al., 2010). Selain itu, Downs et al. (Moyer, 2011) menemukan bahwa konselor di sekolah dengan rasio yang lebih tinggi kewalahan dengan memberikan layanan kepada siswa dan secara rutin mengabaikan pengembangan profesional mereka sendiri.

Konselor sekolah kurang terlibat dalam mendukung siswa dengan kebutuhan kesehatan mental. Sebagian besar konselor sekolah percaya peran mereka termasuk memberikan konseling untuk dukungan siswa dengan kebutuhan kesehatan mental, tetapi konselor sering tidak memiliki waktu atau dukungan yang diperlukan untuk mengatasi kebutuhan tersebut (Brown et al., 2006).

Konselor memiliki hal utama dalam diri yaitu jiwa untuk mendukung siswa mengatasi dan memfasilitasi agar siswa dapat mencapai perkembangan yang optimal. Dalam banyak budaya, jiwa dianggap sebagai tempat kedudukan individu emosi, perasaan, dan pengalaman spiritual. Pusat jiwa seseorang disebut sebagai "diri" atau "Jiwa." Intinya adalah bahwa banyak konselor profesional akan menghabiskan sejumlah besar energi psikis menjadi empatik dan mencari bagian emosional dari jiwa konseli mereka yang telah hilang karena inses, pelecehan fisik, kecanduan, kehilangan orang yang dicintai, penyakit kronis, atau trauma psikologis dan fisik. Ini adalah salah satu penyebab konselor profesional dapat mengalami *burnout* (yaitu, kelelahan, kasih sayang, empati kelelahan) mempengaruhi seluruh diri: pikiran, tubuh, dan semangat.

Identitas Profesional Konselor

Konselor sekolah terus berusaha untuk membangun dan mengembangkan identitas profesional agar tidak terjadi tumpang tindih dengan profesi lain di sekolah atau pada profesi kesehatan mental. Myers, Sweeney, dan White (Emerson, 2010) mengidentifikasi pengembangan identitas profesional sebagai: dasar advokasi konselor. Mereka meyakini upaya advokasi yang dilakukan oleh konselor dengan identitas profesional yang kuat, diperlukan untuk terus mempertahankan status profesional konseling, serta mendorong profesi ke masa depan. O'Bryant (Emerson, 2010) menyoroti pentingnya identitas profesional konselor, dan dengan demikian masa depan profesinya, ketika dia menyatakan profesi konseling hanya sekuat "sebagai mata rantai terlemahnya". Mengikuti garis pemikiran ini, identitas profesional di tingkat individu secara langsung berdampak pada identitas profesional kolektif dan, juga, masa depan profesi.

Flaherty et al., (Mellin et al., 2011) konseling dapat dibedakan dari profesi membantu karena perkembangannya, pencegahan, dan orientasi kesehatan untuk membantu. McAuliffe & Eriksen (Mellin et al., 2011) identitas yang menantang bagi konselor untuk mempraktekkan beberapa metode praktis dalam praktik konseling telah telah dikembangkan. Selain itu, fokus bimbingan dan konseling di dalam dominan budaya memprioritaskan intervensi daripada pencegahan. Identitas profesional (konselor atau psikolog) dampaknya terhadap bagaimana konselor, membantu para profesional, dan masyarakat umum memahami profesi konseling masih belum jelas. Banyak konselor mengidentifikasi diri mereka terutama dengan spesialisasi lain, sebagai hasilnya, merangkul identitas yang berfokus pada peran konselor (misalnya, konseling karir), populasi dilayani (misalnya, kecanduan, kesehatan mental klinis, rehabilitasi), atau

pengaturan (misalnya, sekolah, perguruan tinggi) di mana konseling terjadi. Identitas konselor dibentuk dari sudut pandang bidang yang ditangani. Seperti bidang belajar, pribadi, sosial, dan karir. Konselor dapat memfasilitasi berbagai populasi untuk mencapai perkembangan yang optimal.

Konselor profesional adalah seorang klinisi yang dapat mendemonstrasikan pengetahuan dan keterampilan yang cakap tentang masalah kesehatan mental, psikologis, dan perkembangan manusia yang umumnya terjadi dalam konseling melalui tampilan yang kompeten dari strategi intervensi kognitif, afektif, perilaku, atau sistematis yang membahas kesehatan, pertumbuhan pribadi, dan/atau perkembangan karir, serta emosi.

Konselor sekolah yang bekerja di lingkungan pendidikan memiliki banyak peran dengan beragam berbagai tugas yang harus dipenuhi dalam posisinya. Sekaligus mendukung pengembangan akademik, sosial dan pribadi siswa, konselor sekolah secara teratur terlibat dalam kasus yang kompleks yang berkaitan dengan depresi, kecemasan, bunuh diri, substansi pecehan, kekerasan dan trauma. Layanan bimbingan dan konseling di sekolah merupakan layanan yang komprehensif, peran yang terus berkembang di mana konselor sekolah tidak hanya memberikan dukungan untuk siswa di bidang kesehatan mental, tetapi mengelola penilaian psikologis, mengembangkan intervensi manajemen perilaku untuk kelas dan taman bermain, memberikan konseling karir dan memberikan pengembangan profesional untuk guru dan kolega. Konselor sekolah tidak hanya bekerja sama dengan siswa, mereka berhubungan dengan orang tua, guru, kepala sekolah dan lembaga eksternal secara berkala, memberikan saran dan bekerja secara kolaboratif dengan masing-masing kelompok.

Ambiguitas Peran Konselor Sekolah

Kebingungan dan ambiguitas peran dan konselor sekolah adalah sinonim dalam literatur dari waktu ke waktu. Sebagai akibat dari kebingungan dan ambiguitas ini, konselor sekolah sering diberi tugas non-konseling dan tugas pendukung (misalnya, klerikal atau tugas administratif) yang mengalihkan mereka dari waktu yang dapat digunakan untuk konseling tugas (N. C. Gysbers & Stanley, 2014).

Breaugh & Colihan (Rubino et al., 2009) ambiguitas peran adalah kelangkaan yang dirasakan dari informasi penting terkait pekerjaan, atau kurangnya kejelasan pada bekerja. Ini juga bertindak sebagai stressor pekerjaan yang dapat mengakibatkan *burnout* konselor.

Ada dua alasan utama untuk ambiguitas peran dan masalah terkait peran. Pertama, kesalahpahaman tentang yang tepat tugas konseling sekolah ada. Anderson (Chandler et al., 2018) Misalnya, konselor sekolah dapat ditugaskan untuk: tugas non-konseling berdasarkan praktik, tradisi, atau peran adat yang sudah mapan dari masa lalu seperti koordinasi ujian, penjadwalan, disiplin sekolah, dan Tugas administrasi. Kedua, administrator sekolah sering mengarahkan konselor sekolah ke hal-hal yang tidak pantas seperti jadwal kelas atau tugas pendaftaran untuk mendukung efisiensi sekolah atau untuk menyelesaikan tugas-tugas besar dengan cepat. Akibatnya, self-efficacy konselor sekolah dipengaruhi secara negatif dengan melakukan tugas non-konseling (Jellison, 2014).

Ambiguitas peran adalah multidimensi konsep, terdiri dari tiga aspek: kriteria kinerja (yaitu, standar yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja), metode kerja (yaitu, bagaimana seseorang diharapkan untuk menyelesaikan tugas), dan penjadwalan (yaitu, berapa banyak waktu) dan dalam urutan apa seseorang harus melakukan tugas pekerjaan tertentu). Model

JD–R (Rubino et al., 2009) memberikan alasan teoritis mengapa ambiguitas peran cenderung menyebabkan *burnout*. Ambiguitas bertindak sebagai stressor karena situasi yang tidak pasti secara inheren, dan ambiguitas mengganggu kemampuan konselor untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan (Stamper & Johlke, 2003). Selanjutnya, sebagai pekerja menggunakan sumber daya tambahan seperti waktu, energi, dan usaha untuk mencari informasi penting, konselor menyia-nyaiakan sumber daya dalam menghadapi tuntutan yang berkelanjutan, pada akhirnya menghabiskan cadangan energi mereka. Ketidakseimbangan permintaan sumber daya ini diduga menyebabkan *burnout* (Bakker et al., 2004). Tubre & Collins (Rubino et al., 2009) Akibatnya, ambiguitas peran memiliki efek merusak bagi karyawan, yang mengarah ke penurunan tingkat komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja serta penurunan kinerja dan peningkatan ketidakhadiran. Menurut model JD–R, ambiguitas peran harus dikaitkan secara positif dengan tiga dimensi *burnout*. Khususnya, orang yang tidak memahami peran dan perilaku yang ditentukan konselor di pekerjaan cenderung menghabiskan sumber daya yang berharga untuk pencarian informasi sebelum mereka memulai tugas.

Kesehatan Mental Konselor

Menurut American Counseling Association (ACA) Konselor profesional bertanggung jawab untuk memberikan layanan dan perawatan yang berkualitas untuk konseli. Karena tanggung jawab ini, konselor didorong untuk memeriksa kesehatan mereka untuk memfasilitasi pertumbuhan pribadi dan profesional mereka, dengan keyakinan bahwa konselor yang baik adalah konselor kompeten yang mempromosikan kesejahteraan konseli. Mirip dengan profesional pengajar

lainnya, pendidik konselor dapat mengalami kelelahan (*burnout*) karena sifat dan harapan dari pendidikan profesi guru dan tuntutan profesi konseling (Hill, 2009).

Konselor sering mengalami stres tingkat tinggi yang mungkin diakibatkan oleh tanggung jawab pekerjaan ganda, ambiguitas peran, beban kasus yang ditangani dalam layanan konseling tinggi, sumber daya terbatas untuk mengatasi dan keterbatasan supervisi klinis (McCarthy et al., 2010). Bahwa 21% hingga 48% pekerja kesehatan mental dilaporkan mengalami tingkat kelelahan emosional yang tinggi. Konselor sekolah secara khusus berisiko mengalami perasaan kelelahan karena banyak tuntutan pekerjaan mereka, termasuk dokumen, konferensi orang tua, pengujian di seluruh sekolah, beban kasus yang besar, dan permintaan dari administrator (Oddie & Ousley, 2007).

Kelelahan dapat terjadi akibat pengalaman stres yang berkelanjutan dan dapat mengakibatkan berkurangnya atau lebih rendah kualitas layanan yang diberikan. Studi belum fokus pada hubungan antara *burnout* dan pemberian layanan konselor sekolah. Namun, *burnout* memiliki potensi untuk menghasilkan konsekuensi negatif untuk pekerjaan yang diberikan oleh konselor sekolah dan dapat mengakibatkan layanan yang lebih sedikit.

Kesimpulan

Kerangka kerja bimbingan dan konseling komprehensif berbasis data program konseling, yang menggabungkan kebutuhan akademik, karir, dan sosial/emosional siswa dalam upaya memajukan kesejahteraan semua siswa dan meningkatkan prestasi akademik. Konselor sekolah diharapkan dapat membentuk dan mengembangkan identitas profesional yang

berfungsi sebagai kerangka acuan dari mana seseorang melakukan peran profesional. Konselor sekolah harus menunjukkan fleksibilitas karena mereka beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat abad ke-21. Fleksibilitas ini bisa menjadi sulit ketika konselor menemukan diri mereka terlalu berkomitmen untuk layanan siswa tidak langsung (misalnya, rujukan, konsultasi, kolaborasi) dan tugas non-konseling yang mengakibatkan ambiguitas peran konselor sekolah. Ambiguitas peran dalam bidang konseling sekolah telah menyebabkan (1) hilangnya waktu untuk melaksanakan fungsi konseling aktual yang bermanfaat bagi siswa, (2) stres yang meningkat, (3) *burnout* dan pekerjaan yang lebih tinggi gesekan karena kekecewaan dengan tugas non-konseling yang berlebihan dan (4) penurunan performa kerja. Konselor sekolah profesional mungkin mengalami kebingungan peran jika mereka tidak mematuhi peraturan dan kebijakan pemerintah yang mempromosikan mereka sebagai pemimpin, advokat, kolaborator, dan peneliti.

Latihan

1. Identifikasi ambiguitas konselor yang terjadi di tiga sekolah di daerah Anda.
2. Lakukan wawancara terstruktur terhadap konselor di tiga sekolah di daerah Anda tentang pemahaman terhadap ambiguitas peran konselor.
3. Berdasarkan hasil wawancara dengan konselor di tiga sekolah buatlah kesimpulan secara komprehensif tentang ambiguitas yang terjadi di sekolah.

Bab 2

Burnout



Standar Kompetensi

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat memahami secara komprehensif tentang konsep dasar dan hakikat *burnout* konselor

Kompetensi Dasar

- ❖ Pengertian *Burnout*
- ❖ *Burnout* Konselor
- ❖ Dimensi *Burnout*

Pengertian Burnout

Burnout, istilah yang awalnya diciptakan dan didefinisikan oleh Freudenberger pada tahun 1974 sebagai sebuah kondisi psikologis yang melemahkan yang disebabkan oleh stres kerja yang tak henti-hentinya. *Burnout* sebagai "keadaan kelelahan mental dan fisik disebabkan oleh kehidupan profesional seseorang, "dan kepunahan motivasi atau insentif, terutama di mana pengabdian seseorang pada suatu sebab atau hubungan gagal untuk hasil yang diinginkan. " Dengan demikian, konselor sekolah yang mengalami *burnout* karena pekerjaan menghabiskan sumber energinya dan kehilangan sumber dedikasi untuk bekerja. Gejala mungkin termasuk: energi yang terkuras, lebih resistensi terhadap penyakit, peningkatan depersonalisasi pada hubungan interpersonal, peningkatan ketidakpuasan dan pesimisme, meningkat absensi, dan berpengaruh terhadap kinerja konselor sekolah (Moyer, 2011). *Burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respons berkepanjangan terhadap stressor interpersonal kronis di tempat kerja (Christina Maslach & Leiter, 2016).

Maslach (Seçer et al., 2013) menyatakan bahwa individu mengalami perasaan kelelahan dan kelelahan, kelelahan psikologis yang menyebabkan individu terasing dari pekerjaan dan individu yang dilayani, kelelahan moral yang terdiri dari meragukan dirinya sendiri dalam proses kelelahan. Eliot (Seçer et al., 2013) mendefinisikan *burnout* sebagai penyakit yang terdiri dari gejala-gejala seperti kelelahan fisik, keputusasaan dan perasaan putus asa, kelelahan emosional, persepsi diri negatif, memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, hidup dan orang lain.

Pines & Aronson (Enzmann et al., 1998) mendefinisikan *burnout* sebagai 'keadaan fisik, emosional dan' kelelahan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi

yang menuntut secara emosional. Kelelahan fisik ditandai dengan energi rendah, kelelahan kronis, dan kelemahan. Kelelahan emosional, yang kedua komponen *burnout*, terutama melibatkan perasaan tidak berdaya, putus asa, dan jebakan. Kelelahan mental, komponen ketiga, ditandai dengan: pengembangan sikap negatif terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan kehidupan itu sendiri. Kelelahan fisik, yang didefinisikan oleh gejala yang berbeda seperti, kelelahan kronis, rawan kecelakaan, ketegangan otot dan peningkatan kerentanan terhadap penyakit, disebabkan oleh 'keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang emosional'.

Cherniss (Seçer et al., 2013) mendefinisikan *burnout* sebagai penarikan diri individu sebagai reaksi terhadap stres atau ketidakpuasan yang berlebihan. Potter (Seçer et al., 2013) menekankan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom dimana individu tidak melakukan hal-hal sebagaimana adanya tertarik, mereka dapat mengelola dan melakukan dan itu adalah hilangnya minat dan keinginan secara umum.

Burnout terjadi ketika profesional tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, serta kebutuhan klien mereka, di lingkungan bertekanan tinggi (Christina Maslach, 2017). Freudenberger (Kim & Lambie, 2018) mengidentifikasi gejala umum *burnout*, termasuk perubahan negatif dalam (a) sikap dan pengambilan keputusan individu; (b) keadaan fisiologis; (c) mental, emosional, dan kesehatan perilaku; dan (d) motivasi kerja. *Burnout* memiliki konsekuensi yang signifikan, termasuk kesehatan fisik yang terganggu, peningkatan risiko gangguan kesehatan mental (mis., Depresi, penyalahgunaan zat), kinerja pekerjaan yang buruk, ketidakhadiran, pengurangan pekerjaan, dan harga diri yang rendah (Christina Maslach & Leiter, 2016).

Burnout pribadi didefinisikan sebagai keadaan fisik dan psikologis yang mengalami kelelahan berkepanjangan, yang dianggap terkait dengan kehidupan konselor sekolah di luar tempat kerja (Moate et al., 2016). Kristensen et al., (Harrichand et al., 2021) *Burnout* terkait pekerjaan didefinisikan sebagai keadaan kelelahan fisik dan psikologis yang berkepanjangan, yang dianggap terkait dengan pekerjaan konselor sekolah. *Burnout* terkait siswa didefinisikan sebagai keadaan kelelahan fisik dan psikologis yang berkepanjangan, yang dianggap terkait dengan pekerjaan konselor sekolah dengan siswa. *Burnout* terjadi dalam dua fase: pertama, tuntutan pekerjaan yang ekstrim menyebabkan usaha yang berkelanjutan dan akhirnya kelelahan; kedua, kurangnya sumber daya untuk menangani tuntutan-tuntutan tersebut selanjutnya mengarah pada penarikan diri dan akhirnya pemutusan hubungan kerja (Demerouti et al., 2001).

Aspek utama yang konsisten dari *burnout* adalah bahwa *burnout* adalah fenomena psikologis terkait dengan stres terkait pekerjaan (Christina Maslach, 2017). *Burnout* terjadi ketika profesional tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, serta kebutuhan konseli mereka, di lingkungan bertekanan tinggi. Freudenberger (Kim & Lambie, 2018) mengidentifikasi gejala umum kelelahan, termasuk perubahan negatif dalam (a) sikap dan pengambilan keputusan individu; (b) keadaan fisiologis; (c) mental, emosional, dan kesehatan perilaku; dan (d) motivasi kerja. *Burnout* memiliki konsekuensi yang signifikan, termasuk kesehatan fisik yang terganggu, peningkatan risiko gangguan kesehatan mental (mis., Depresi, penyalahgunaan obat-obatan), kinerja pekerjaan yang buruk, ketidakhadiran, pengurangan pekerjaan, dan harga diri yang rendah (Christina Maslach & Leiter, 2016).

Kelelahan digambarkan sebagai perasaan tidak mampu menawarkan diri lagi pada tingkat emosional; depersonalisasi

sebagai jarak sikap terhadap pekerjaan, konseli dan rekan kerja; dan mengurangi pencapaian pribadi (inefficacy) sebagai perasaan tidak melakukan tugas secara memadai dan karena tidak kompeten di tempat kerja. Umumnya, *burnout* adalah respon tubuh terhadap kegagalan strategi koping yang biasanya digunakan individu untuk mengelola stres di tempat kerja (Marín & Campayo, 2010).

Keirsebilck, & Meyer (Rosenberg & Pace, 2006) *Burnout* paling sering ditandai sebagai sindrom kelelahan fisik dan emosional dihasilkan dari pengembangan konsep diri yang negatif, sikap kerja yang negatif, dan hilangnya perhatian atau perasaan untuk konseli. Kekurangan daya tahan fisik dari *burnout* biasanya termasuk kronis. Baldwin et al, (Wardle & Mayorga, 2016) kelelahan adalah sebuah fenomena stres kerja dan juga merupakan bentuk kesusahan mental yang mungkin disertai dengan masalah kesehatan fisik. Tekanan mental yang menyertai kelelahan mungkin termasuk kelelahan terus-menerus, baik fisik maupun psikologis. Orang yang mengalami *burnout* mungkin juga menemukan bahwa sikap negatif berlimpah dalam kesehariannya kehidupan. Sukacita dalam hal-hal sederhana tidak lagi dialami. Sakit kepala, ketegangan otot atau gangguan tidur yang mungkin terjadi sesekali dalam kehidupan seseorang menjadi kejadian kronis bagi seseorang yang mengalami *burnout*.

Burnout sebagai sindrom yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya prestasi pribadi. Kelelahan emosional mengacu pada perasaan dikuras secara emosional oleh kontak seseorang dengan orang lain, dan itu adalah dimensi utama kelelahan. Depersonalisasi mengacu pada negatif atau tanggapan yang sangat terpisah terhadap orang-orang ini, yang merupakan penerima layanan seseorang atau empati. Konseling sekolah profesional adalah profesi di mana

empati emosional adalah persyaratan, dan tuntutan pekerjaan tinggi. Stresor terkait *burnout* (misalnya, beban kerja tinggi, lingkungan kerja negatif) memiliki efek yang dapat bertahan bahkan setelah paparan stresor telah berakhir, yang menyebabkan dampak negatif pada kesejahteraan individu. Dalam pekerjaan di mana tuntutan yang tinggi muncul bersamaan dengan sumber daya pekerjaan yang terbatas, baik kelelahan maupun ketidaktertarikan terlihat jelas.

Burnout juga telah digambarkan sebagai perasaan kelelahan emosional dan fisik yang terkait dengan rasa gagal dan frustrasi yang intens. *Burnout* tidak terjadi dalam semalam, melainkan mulai memanifestasikan dirinya ketika stres kerja dan kebiasaan gaya hidup lainnya yang tidak ditangani dengan tepat, akhirnya mengalami *burnout*.

Burnout Konselor

Konselor sekolah cenderung mengalami kelelahan dalam melaksanakan profesi sebagai konselor. Istilah kelelahan yang dialami konselor seolah disebut dengan *burnout*. Konselor sekolah mengalami *burnout* akibat beban kerja yang dianggap begitu berat. Konselor sekolah sering dihadapkan dengan permasalahan konseli yang berat, ditambah lagi dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap kinerja konselor sekolah dan faktor lainnya. Tinggi beban kasus konseli yang dihadapi konselor sekolah, ambiguitas peran pekerjaan, dan kurangnya pengawasan, rasio peserta didik dan jumlah konselor, dan tugas-tugas terkait non Bimbingan dan Konseling meningkatkan kecenderungan konselor seolah mengalami *burnout*.

Maslach et al (Bardhoshi, et al: 2014) Fokus utama dari studi *burnout* tetap berada dalam sektor pekerjaan pelayanan manusia dan pendidikan, di mana tuntutan empati tinggi dan

tantangan emosional untuk bekerja intensif dengan orang lain baik dalam peran pengasuhan atau mengajar cukup besar terutama konselor sekolah.

Sekolah konselor sering mengalami situasi di mana berbagai pemangku kepentingan, termasuk kepala sekolah, guru, orang tua, dan siswa, memiliki gagasan yang bertentangan tentang peran konseling sekolah. Perbedaan dalam memahami peran yang tepat dari konselor sekolah didefinisikan sebagai ambiguitas peran. Selain pemangku kepentingan tersebut, konselor sekolah memiliki pemahaman sendiri tentang peran mereka.

DeMato dan Curcio (Moyer, 2011) melaporkan bahwa para konselor juga mengungkapkan keprihatinan dikarenakan banyak tugas administratif yang diberikan yang membuat sulit untuk bekerja dengan anak-anak satu-satu atau dalam pengaturan bimbingan kelas. Konselor mengalami kewalahan dan merasa tidak mengerjakan tugas untuk tugas-tugas terkait non-bimbingan yang berlebihan yang menghilangkan kemampuan mereka untuk menasihati siswa (Pit et al., 2009).

Kepala sekolah, guru, orang tua, dan bahkan konselor sekolah sendiri semuanya memahami peran dan tanggung jawab konselor sekolah secara berbeda (Burnham & Jackson, 2000). Akibatnya, banyak konselor sekolah ditugasi berbagai tugas yang tidak terkait tugas yang dapat menyebabkan frustrasi dan kebencian terhadap lingkungan kerja dan seluruh sistem sekolah. Konselor yang menyalahkan orang lain untuk tidak menghargai peran dan tanggung jawab mereka salah arah, tidak cukup hanya mengumpulkan dan melaporkan data. Konselor sekolah juga harus mempertimbangkan untuk menyelaraskan tujuan program mereka agar sesuai dengan misi dan tujuan sekolah secara keseluruhan (Johnson, 2000). Konselor sekolah didorong untuk memfokuskan waktu dan energi mereka pada

tujuan dan kegiatan yang penting untuk rencana perbaikan sekolah. Dengan melakukan itu, konselor sekolah lebih mampu menunjukkan efektivitas. Selain itu, mereka mampu memberikan bukti kepada kepala sekolah dan pemangku kepentingan lainnya mengenai efek positif konseling sekolah terhadap kesuksesan siswa secara keseluruhan. Konselor sekolah yang menyoroti keberhasilan program mereka dan terhubung tujuan program mereka dengan misi dan tujuan sekolah lebih mampu mendefinisikan peran mereka. Konselor sekolah yang memperkuat definisi itu dan mendidik orang lain tentang peran konselor sekolah mungkin lebih kecil kemungkinannya untuk ditugaskan kegiatan non-bimbingan (N. Gysbers, 2004).

Konselor melakukan tugas yang tidak sesuai atau tidak terkait dengan bimbingan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja konselor sekolah. Konselor sekolah mungkin menjadi putus asa dengan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi, dan mengakibatkan peningkatan tingkat ketidakbahagiaan.

Dimensi Burnout

Maslach et al., (Harrichand et al., 2021) melakukan General Survey, yang mengukur *burnout* sepanjang tiga dimensi: kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan profesional. Studi menemukan bahwa pendidik konselor, secara kolektif, mengalami tingkat kelelahan yang moderat sepanjang waktu tiga dimensi. Sinisme, yaitu menjauhkan diri secara mental dari sumber stres (pekerjaan/rekan kerja dan mahasiswa), tampaknya berasal dari ketidakpuasan kerja ketika ada pelanggaran terhadap kontrak psikologis yang terbentuk.

Burnout, salah satu jenis ketegangan, sangat penting karena terkait dengan hasil psikologis dan perilaku yang penting, termasuk produktivitas, penarikan diri, sikap, dan

kesejahteraan konselor (Schaufeli & Bakker, 2004). *Burnout* merupakan "respons berkepanjangan" terhadap emosi dan stressor interpersonal kronis pada pekerjaan, dan didefinisikan oleh tiga: dimensi kelelahan emosional, sinisme, dan ketidakefektifan". Kelelahan emosional, mengacu pada reaksi dasar perasaan stres berlebihan. Sinisme berkaitan dengan persepsi negatif tentang lingkungan atau pekerjaan, termasuk perasaan terlepas. Terakhir, komponen ketidakefektifan mewakili keyakinan ketidakmampuan profesional seseorang dan kurangnya produktivitas (Maslach et al., 2001).

Corey dan Corey (Rosenberg & Pace, 2006) menawarkan bahwa mempertimbangkan *burnout* pada kontinum memungkinkan untuk dilihat sebagai proses perkembangan dengan tingkat gejala yang poin berbeda-beda dalam kehidupan profesional praktisi. Kestnbaum (Rosenberg & Pace, 2006) mencatat bahwa *burnout* dapat dilihat sebagai: sebuah proses yang pertama-tama ditandai dengan "serangan" akut dan sesaat, kemudian fase gejala yang lebih lama disertai dengan: konflik yang belum terselesaikan, upaya pemulihan, dan perjuangan. Friedman (Rosenberg & Pace, 2006) menunjukkan bahwa *burnout* terjadi hanya sebagai titik akhir dari proses yang menggabungkan sejumlah gejala yang tercantum di atas.

Maslach & Jackson (Bardhoshi et al., 2014) Kelelahan didefinisikan oleh tiga dimensi inti: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi, Kelelahan emosional adalah aspek kunci dari sindrom *burnout*. Lee & Ashforth (Bardhoshi et al., 2014) *burnout* adalah manifestasi yang paling jelas dari sindrom dan reaksi terhadap tuntutan pekerjaan yang meningkat, menghasilkan rasa kelebihan dan menguras kapasitas seseorang konselor untuk mempertahankan keterlibatan dengan konseli. Merasa tidak mampu merespon dengan kebutuhan konseli, konselor mengalami jarak emosional

dan kognitif yang disengaja dari pekerjaannya. Maslach et al. (Bardhoshi et al., 2014) upaya untuk membangun jarak antara diri sendiri dan konseli didefinisikan sebagai depersonalisasi yaitu berkurangnya prestasi pribadi digambarkan dengan rasa efektivitas yang terkikis yang dialami konselor yang kelelahan.

Tiga dimensi kunci dari respons ini adalah kelelahan yang luar biasa, perasaan sinis, dan keterpisahan dari pekerjaan, dan rasa ketidakefektifan dan kurangnya pencapaian. Arti penting dari model tiga dimensi ini adalah bahwa itu jelas menempatkan pengalaman stres individu dalam konteks lingkungan sosial dan melibatkan konsepsi seseorang tentang diri dan yang lain. Perspektif sosial yang digunakan konsep yang melibatkan hubungan interpersonal, yaitu bagaimana orang memandang dan menanggapi orang lain; ini termasuk keprihatinan yang terpisah, dehumanisasi dalam pembelaan diri, dan proses atribusi. *Burnout* juga membawa konsep motivasi dan emosi (dan terutama mengatasi gairah emosional). Perspektif klinis juga berurusan dengan motivasi dan emosi, tetapi membingkai *burnout* lebih dalam hal gangguan psikologis, seperti depresi. Dimensi *burnout* juga digambarkan sebagai keausan, kehilangan energi, deplesi, kelemahan, dan kelelahan. Dimensi sinisme awalnya disebut depersonalisasi (mengingat sifat manusia sebagai pekerjaan jasa), tetapi juga digambarkan secara negatif atau sikap yang tidak pantas terhadap konseli, lekas marah, kehilangan idealisme, dan penarikan diri. Dimensi ketidakefektifan awalnya disebut pencapaian pribadi yang berkurang, dan juga digambarkan sebagai penurunan produktivitas atau kemampuan, moral yang rendah, dan ketidakmampuan untuk mengatasinya. (Christina Maslach & Leiter, 2016).

Kelelahan mempengaruhi sekitar 39% dari semua mental konselor kesehatan (Lambie, 2007). Ketidakcocokan antara

seseorang dan lingkungannya menyebabkan ketegangan psikologis, fisiologis, dan perilaku (Kristof-Brown et al., 2005). Ketidaksesuaian, yang mengukur tingkat kesesuaian antara karakteristik pribadi dan lingkungan kerja, merupakan stressor penting dalam memprediksi *burnout* (Brigham & DeCastro, 2003; Xie & Johns, 1995).

Berdasarkan model JD-R (Rubino et al., 2009), bekerja di pekerjaan yang tidak sesuai dengan nilai dan minat seseorang cenderung menghambat pencapaian tujuan kerja dan pengembangan profesional, yang pada akhirnya menyebabkan *burnout* pada ketiga dimensi tersebut. Pertama, ketidakcocokan dapat menimbulkan kelelahan emosional karena melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, kemampuan pribadi, nilai, atau tujuan membutuhkan sumber daya ekstra (yaitu, waktu, energi, dan usaha).

Seorang konselor mungkin mengeluarkan energi untuk mencoba membuktikan bahwa dia benar-benar cocok atau dalam melakukan tugas yang tidak datang secara alami. Atau, saat mengeluarkan energi untuk tugas yang tidak merangsang secara intelektual atau intrinsik. Konsisten dengan model JD-R, energi merupakan sumber daya prasyarat dalam mencapai tujuan kerja, sekali dikeluarkan dapat mengakibatkan kewalahan dengan tuntutan pekerjaan yang berkelanjutan dan menyebabkan kelelahan emosional.

Kedua, Naus, van Iterson (Rubino et al., 2009) karena konselor umumnya merasa tidak bahagia bekerja dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan minatnya atau nilai-nilai, ketidaksesuaian mengarah pada segudang sikap negatif, termasuk sinisme. Misalnya, ketika konselor harus melakukan tugas setiap hari yang tidak sesuai dengan nilai atau minat mereka, mereka cenderung menjadi tidak puas dan sinis terhadap pentingnya usaha dan pekerjaan mereka. Selain itu,

mereka cenderung menjadi semakin frustrasi dengan cara mereka menghabiskan waktu setiap hari. Akhirnya, ketidakcocokan cenderung mengurangi kemandirian profesional karena kurangnya kesesuaian antara minat dan pekerjaan menghambat konselor untuk mengembangkan keahlian dalam bidang bimbingan dan konseling. Yaitu, ketika konselor berusaha untuk berhasil dalam pekerjaan yang bukan bakat alami atau minat yang besar, konselor mungkin merasa tidak efektif dan tidak kompeten ketika mereka berjuang atau bahkan gagal. Ketidaksihinggaan menyebabkan peningkatan ketegangan, yang kemudian mengarah pada penurunan kesejahteraan psikologis.

Maslach (Ibikunle et al., 2012) menyatakan tiga tingkat berurutan atau komponen yang dihasilkan dari stres kronis. Termasuk emotional exhaustion (EE) atau kelelahan emosional, depersonalization (DP) atau depersonalisasi, dan decreased sense of personal accomplishment (PA) penurunan rasa pencapaian pribadi. Kelelahan emosional adalah tahap pertama dari sindrom kelelahan. Ditandai dengan perasaan kelelahan emosional dan kekurangan energi. Ini terjadi ketika tuntutan orang lain meningkat. Dan ketika seseorang terus merasa kewalahan secara emosional, dimungkinkan terjadi depersonalisasi. Ini adalah tahap kedua dari sindrom *burnout*. Ditandai dengan perasaan detasemen dan dehumanisasi dan melibatkan upaya yang tidak tepat untuk mengatasi kelelahan emosional. Depersonalisasi berkembang menjadi penurunan rasa prestasi pribadi. Ini adalah perasaan tidak kompeten, ketidakmampuan, kegagalan pribadi dan penghargaan profesional yang rendah, yang secara signifikan mempengaruhi kemampuan individu.

Sejak konselor tampaknya berada pada risiko besar kelelahan, Lee et al. mengembangkan Counselor *Burnout* Inventory (CBI) untuk menilai *burnout* konselor. Inventarisasi

terdiri dari 20 item yang menilai lima dimensi *burnout* konselor: (1) kelelahan, yang mengacu pada kelelahan fisik dan emosional karena pekerjaan seseorang sebagai konselor; (2) lingkungan kerja yang negatif, yang mengacu pada sikap seseorang dan perasaan terhadap lingkungan kerjanya menyikapi lingkungan kerja di luar masalah pribadi dan interpersonal; (3) merendahkan konseli, yang mengacu pada sikap dan persepsi tentang hubungan seseorang dengan konseli; (4) ketidakmampuan, yang mengacu pada perasaan inkompetensi internal seseorang; dan (5) memburuknya kehidupan pribadi, yang menawarkan wawasan yang luar biasa tentang tingkat kelelahan seorang konselor (Lee et al., 2007). *Burnout* adalah hilangnya kemauan, ketidakmampuan untuk memobilisasi minat dan kemampuan. Motivasi untuk melakukan layanan menurun.

Kesimpulan

Beban kerja yang berlebihan pada konselor sekolah berkontribusi pada kelelahan dengan menghabiskan kemampuan konselor untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Kelebihan beban kerja adalah kondisi pekerjaan yang kronis, hanya ada sedikit kesempatan untuk beristirahat, memulihkan, dan memulihkan keseimbangan. Beban kerja yang dapat dikelola, sebaliknya, memberikan peluang untuk menggunakan dan menyempurnakan keterampilan yang ada serta menjadi efektif di bidang kegiatan baru. Terdapat tiga dimensi *burnout*, yaitu kelelahan emosional, sinisme, dan ketidakefektifan. Sebuah hubungan yang jelas telah ditemukan antara kurangnya kontrol dan *burnout*. Sebaliknya, ketika konselor memiliki kapasitas persepsi untuk mempengaruhi keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, untuk menjalankan otonomi profesional, dan untuk mendapatkan akses ke sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang efektif, mereka lebih mungkin untuk

terlibat dalam pekerjaan. *Burnout*, secara umum dicirikan menjadi tiga dimensi. Pertama kelelahan emosional yang terkait dengan penurunan dan kehilangan sumber dukungan emosional. Kedua, desensitisasi terkait dengan sikap sinis, acuh tak acuh dan negatif terhadap pekerjaan dan pemenuhan pekerjaan, dan ketiga adalah kegagalan pribadi di mana ketidakmampuan dan perasaan gagal yang dominan. Dimensi emosional dari *burnout* mewakili komponen stres dasar, dimensi ketidakpedulian mewakili komponen hubungan interpersonal, dan dimensi kegagalan pribadi mewakili komponen evaluasi diri.

Latihan

1. Jelaskan mengenai dimensi *burnout* konselor!
2. Lakukan wawancara dengan 5 orang konselor sekolah mengenai dimensi *burnout* konselor yang dominan terjadi.

Bab 3

Dampak *Burnout* pada Konselor



Standar Kompetensi

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat memahami secara komprehensif tentang dampak *burnout* pada konselor

Kompetensi Dasar

- ❖ Tahap *Burnout*
- ❖ Pengaruh *Burnout* Pada Konselor

Tahap Burnout Konselor

Maslach dan Collins (Shukla & Trivedi, 2008) menyatakan bahwa, “seorang pekerja menjadi birokrat kecil, mengikuti melihat konseli sebagai kasus, daripada sebagai manusia”. Konselor merupakan salah satu profesi yang melibatkan siswa sebagai konseli. Dengan demikian, mereka termasuk dalam kelompok. Whitekar (Shukla & Trivedi, 2008) menunjukkan tiga tahap *burnout* konselor:

Tahap 1- Hilangnya Antusiasme

Konselor sebagian besar memasuki profesi dengan keinginan yang tulus untuk membantu para siswa. Tingkat energi mereka mungkin tinggi, ideal, kuat, sistem nilai yang layak, rasa motivasi yang tinggi dan mereka memelihara harapan batin bahwa sesuatu yang positif dapat terjadi pada siswa. Namun, ketika harapan konselor tidak terpenuhi, semangat mereka goyah.

Tahap 2- Frustrasi

Frustrasi adalah salah satu tanda awal kelelahan. Menurunkan moral konselor pada saat ini meningkatkan frustrasi dan tingkat kelelahan.

Tahap 3- Keterasingan

Keterasingan profesional dari lingkungan kerja dapat dilihat sebagai respon atau akibat dari ketidakberdayaan, frustrasi dan kehilangan makna dalam pekerjaan seseorang. Keterasingan adalah terkait dengan detasemen, penarikan dan isolasi dalam lingkungan kerja. Seorang konselor pada tahap ini mungkin melihat siswa sebagai objek impersonal, mungkin tidak tersedia ketika siswa membutuhkan bantuan atau bahkan menolak untuk membantu mereka. Jadi, konselor yang sedang mengalami

burnout akan merasakan kurangnya semangat, menurunnya rasa semangat, dan tingginya tingkat frustrasi, rasa keterpisahan dan akan menarik diri dari bekerja.

Close & Whitaker (McClean & Clouse, 1991) "*Burnout* adalah sebuah proses yang dimulai dengan semangat dan dedikasi yang tinggi, maka ada pembalikan drastis dalam sikap dan perilaku. Tiga tahap respon yang berhubungan dengan frustrasi yang belum terselesaikan. Pada awalnya, para konselor profesional yang sangat berdedikasi masuk pada pekerjaan mereka dipenuhi dengan harapan, antusiasme, dan keinginan yang kuat untuk membantu orang lain. Antusiasme mulai menurun ketika harapan yang tinggi oleh konselor tidak dapat dipenuhi." Kemerosotan semangat adalah masalah serius." Stres dan hilangnya antusiasme dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan perasaan ketidakmampuan yang pada gilirannya, mendorong frustrasi dan kecemasan. "Frustrasi adalah tanda pertama dari *burnout*."

Konselor yang tidak dapat mengatasi sumber-sumber frustrasi, mungkin mengalami kecemasan dan detasemen. Keterasingan mungkin datang dari frustrasi yang terkait dengan hambatan organisasi, kekecewaan profesional, masalah pribadi yang mengganggu layanan, dan perasaan ketidakberdayaan. Close & Whitaker (McClean & Clouse, 1991) *burnout* dapat terjadi karena kelebihan emosi, keraguan dalam melayani konseli secara efektif, untuk mengurangi rasa sakit dari kegagalan, dan perasaan tidak kompeten dan kurangnya dukungan sistem. Akhirnya, dengan perasaan terisolasi, fisik dan penarikan psikologis dapat terjadi.

Pines, Aronson dan Kafry (McClean & Clouse, 1991) memperkenalkan konsep kebosanan untuk model *burnout*. Padahal kebosanan dan kejenuhan adalah kondisi fisik, emosional, dan kelelahan mental, mereka berbeda dalam asal-

usulnya. Kebosanan adalah akibat tekanan kronis yang berkepanjangan, terlalu banyak negatif dan tidak cukup fitur positif di lingkungan seseorang.

Burnout adalah produk dari tekanan konstan dan berulang berhubungan dengan keterlibatan yang intens dengan orang-orang dalam jangka waktu periode waktu yang lama. Kebosanan datang ketika seseorang merasakannya bekerja keras dan produktif, tetapi usaha mereka tidak dihargai. *Burnout* semakin menjauh dari orang-orang dan lingkungan kerja.

Baldwin (Edmonson, 2001) memperkenalkan lima tahap *burnout*. Tahap satu ditandai dengan

1. Keterlibatan Intim." Konselor baru di tempat kerja. Konselor sangat bersemangat tentang profesi, Pekerjaan, dan tempatnya di dalamnya.
2. Tahap kelelahan/menanyakan, dimulai dengan konselor menjadi terlalu terlibat dalam pekerjaan, dan mengalami kelelahan fisik dan emosional.
3. Langkah penyeimbangan, sangat penting tetapi samar. Strategi koping digunakan untuk mengatasi dan menekankan kelelahan. Keberhasilan strategi ini menentukan apakah *burnout* dihentikan atau konselor akan melanjutkan ke tingkat berikutnya.
4. Penarikan, tahap kekecewaan, konselor mengalami peningkatan penderitaan karena keterampilan koping yang buruk. Peringatan kematian profesional sedang ditunjukkan melalui depresi serius dan terkait stres masalah di rumah dan di tempat kerja.
5. Terminal sinisme", ditandai dengan perlindungan diri atas manajemen diri. Profesional yang dirobokkan hanya pergi melalui gerak kerja. Individu menarik diri melalui keterlibatan yang berkurang secara permanen dan rasa kegagalan dan kekalahan.

American School Counselor Association (ASCA) Mencatat bahwa konselor sekolah bertanggung jawab untuk menjaga kesehatan mereka, baik secara fisik maupun emosional, dan merawat kesehatan mereka untuk memastikan latihan mereka yang efektif (Curry & Milsom, 2018). Standar etika American Counseling Association juga menyatakan bahwa konselor sekolah memiliki: tanggung jawab etis untuk memantau perasaan kelelahan mereka dan memulihkan perasaan mereka yang berpotensi mempengaruhi kemampuan mereka untuk memberikan layanan berkualitas kepada pemangku kepentingan mereka. Untuk memantau *burnout*, konselor perlu memahami gejala *burnout* dan mencegahnya terjadi, sambil mempertahankan kesejahteraan psikologis mereka (American Counseling Association, 2014).

Kategorikan gejala *burnout* ke dalam empat kategori (Ibikunle et al., 2012), yaitu:

1. Manifestasi afektif — perasaan putus asa, ketidakberdayaan dan rasa gagal, penghargaan terkait pekerjaan yang buruk, impotensi, gangguan keterampilan kognitif mempengaruhi memori dan perhatian, negativisme, pesimisme, mengurangi empati, ketidakpercayaan, dan sikap sangat kritis terhadap manajemen, rekan kerja dan pemimpin;
2. Manifestasi fisik — serangan flu biasa, keluhan somatik, tingkat kortisol dan kolesterol yang lebih tinggi dan penyakit jantung koroner;
3. Manifestasi perilaku - penyalahgunaan zat, ketidakhadiran, pergantian staf dan kinerja kerja yang terganggu); dan
4. Manifestasi motivasi — penurunan dan/atau hilangnya antusiasme, minat, idealisme dan semangat, kekecewaan, kepasrahan dan ketundukan, konflik interpersonal dan penarikan fisik dan mental.

Jaffe (Gigantesco & Giuliani, 2011) *Burnout* terdiri dari beberapa tahap, pertama proses kekecewaan, yang dimulai dengan antusiasme, dan diikuti dengan stagnasi; frustrasi dan akhirnya apatis. *Burnout* terjadi ketika seorang konselor menempatkan upaya yang tidak dalam kemampuannya dalam situasi kerja dikombinasikan dengan keyakinan akan keraguan diri tentang sumber daya pribadi, yang akan mempengaruhi kualitas layanan bimbingan dan konseling.

Pengaruh Burnout Pada Konselor

Burnout adalah sebuah konsep yang lahir pada pertengahan tahun 1970-an di Amerika Serikat dan dengan kecepatan yang mencengangkan telah menjadi kata kunci untuk menyampaikan berbagai masalah sosial dan pribadi yang hampir tak terbatas yang menimpa konselor. *Burnout* menggambarkan disfungsi spesifik di antara para profesional yang membantu, yang diyakini sebagai hasil dari tuntutan beban kerja yang berlebihan berdasarkan energi, kekuatan, dan sumber daya konselor. Meskipun definisi yang disepakati dengan jelas tidak ada, *burnout* ditandai dengan ketidakmampuan untuk cukup peduli dan terlibat dengan penerima layanan. Seorang konselor yang kelelahan cenderung menarik diri secara emosional dari tuntutan pekerjaan. Kelelahan tercermin dalam kelelahan emosional dan apatis, kelelahan fisik, kekurangan energi, penyakit psikosomatis, peningkatan alkohol dan konsumsi obat-obatan, sinisme, kemarahan yang tidak pantas, depresi dan kurangnya pencapaian pribadi. Konselor menunjukkan gejala kelelahan, yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi layanan mereka.

Efek dari *burnout* sangat banyak dan meluas. Penting untuk mengenali fakta *burnout*. Banyak konselor menggambarkan diri mereka mengalami *burnout*, namun tidak

menyadari implikasi dari kelelahan. *Burnout* lebih dari kebosanan pekerjaan biasa, kelelahan biasanya mempengaruhi semua area dari kehidupan seseorang.

Izgar (Seçer et al., 2013) Konselor yang memiliki sindrom *burnout* dapat memiliki satu atau lebih masalah seperti: masalah fisiologis (sakit kepala kronis, kelelahan, masalah sistem pencernaan, penurunan berat badan, insomnia, kelelahan, kehilangan energi, pilek kronis), masalah perilaku (membuat kesalahan, menunda beberapa hal atau kelalaian, terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa izin atau karena penyakit, kecenderungan untuk berhenti bekerja, kualitas layanan menurun, korupsi dalam hubungan di dalam dan di luar kantor, peningkatan kecelakaan dan cedera, bersikap sarkastik terhadap rekan kerja dan orang yang dilayani, menghabiskan waktu untuk hal lain daripada bekerja, kehilangan minat pada institusi) masalah emosional (ledakan kemarahan yang tiba-tiba, konstan kemarahan, perasaan kesepian dan putus asa, putus asa, perasaan terhambat, ketidak sabaran, penurunan harga diri, ketidaklayakan, kepekaan yang berlebihan terhadap kritik, ketidakmampuan untuk memutuskan, dll).

Burnout bukan sebagai titik akhir, tetapi sebuah proses. Jika trennya tidak terkoreksi, gejala itu mulai di bawah umur cara dapat menyebabkan depresi serius, penyalahgunaan zat, dan emosi berat lainnya kesusahan yang dapat menyebabkan kerusakan kritis (Schaufeli et al., 1945). Beberapa pengaturan konseling untuk mengeluh karena terlalu banyak bekerja, bayaran yang buruk, kelelahan, dan keinginan untuk menembak semua klien. Humor di kalangan profesional terkadang dibingkai sebagai tawa agar tidak menangis karena trauma klien, tetapi humor yang tidak tepat mungkin meliputi stres yang dialami oleh konselor.

Maslach (Shukla & Trivedi, 2008) interaksi konselor membangkitkan perasaan emosional dan fisik yang kuat sehingga mengakibatkan stres yang dapat mengganggu dan melumpuhkan. Ini mungkin mengarah ke pertahanan dalam bentuk 'keprihatinan yang terpisah' – dari menetapkan beberapa jarak psikologis dari konseli sambil tetap menjaga kepedulian terhadap kesejahteraan orang tersebut. Ketidakmampuan untuk mengembangkan sikap ini dan kurangnya persiapan untuk mengatasinya dapat membuat konselor tidak dapat mempertahankan antusiasme, perhatian, dan komitmen yang awalnya dia bawa ke pekerjaan dan kemudian proses *burnout* dimulai.

Perkembangan negatif, sinis, persepsi dan perasaan yang tidak manusiawi tentang konseli dan mereka diperlakukan sesuai (depersonalisasi). Seperti reaksi negatif terhadap konseli bukanlah hal yang tak terelakkan konsekuensi dari *burnout*, meskipun dianggap lazim. Aspek ketiga dari sindrom *burnout* adalah kecenderungan untuk mengevaluasi diri sendiri secara negatif, terutama berkaitan dengan pekerjaan konselor dan konseli. Konselor di dimensi *burnout* ini merasa tidak bahagia tentang diri mereka sendiri dan tidak puas dengan prestasi mereka. Dengan demikian, *burnout* dipandang sebagai sebuah sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi dan kurangnya pencapaian pribadi.

Maslach (Shukla & Trivedi, 2008) mendefinisikan *burnout* sebagai hilangnya perhatian untuk orang-orang dengan siapa seseorang bekerja. *Burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang dihasilkan dari kontak interpersonal. Orang-orang yang bekerja terus menerus dengan orang lain, stres jangka panjang dapat menguras emosi dan dapat menyebabkan kelelahan. Konselor biasanya dituntut untuk bekerja secara intens dan secara intim dengan orang-orang

dalam skala besar, secara terus menerus dan menjadi terlibat dengan psikologis, masalah sosial dan fisik konseli mereka.

Burnout terjadi pada level individu, melibatkan perasaan, motif, sikap, dan harapan. Perasaan negatif untuk individu yang mengarah pada kelelahan (fisik dan emosional), perasaan kurang energi, merupakan sebuah kecenderungan untuk melihat individu dengan cara yang tidak tertarik (depersonalisasi) dan persepsi kurangnya pencapaian personal. Konselor yang mengalami *burnout* terlihat makan sendirian daripada mengambil makan siangnya dengan orang lain, dengan demikian menghindari berkumpul dengan orang lain. Konselor bahkan mungkin menanggapi orang lain dengan sinis.

Tekanan profesional dapat memiliki manifestasi penyakit mental yang serius, seperti kecemasan, depresi, yang mengarah pada perceraian atau hubungan yang rusak, alkoholisme, penyalahgunaan, dan bunuh diri (Balch et al., 2009). Konselor sekolah dapat menghadapi banyak dan bersaing tuntutan, menyebabkan gejala stres, kelelahan empati, kelelahan emosional, gangguan konselor, dan akhirnya keberangkatan atau pengunduran diri dari pekerjaan mereka (Mullen et al., 2017).

Burnout adalah jenis respon berkepanjangan terhadap stres emosional dan interpersonal kronis di tempat kerja (Nias, 2010). *Burnout* adalah reaksi terhadap stres kerja kronis yang ditandai dengan kelelahan emosi (yaitu, menguras sumber daya emosional), sinisme (yaitu, sikap negatif, tidak berperasaan, dan sinis terhadap pekerjaan seseorang) dan kurangnya kemandirian profesional (yaitu, kecenderungan untuk mengevaluasi pekerjaan seseorang secara negatif). Sebagian besar penelitian tentang *burnout* telah difokuskan pada identifikasi pendahulu dan hasil (Schaufeli & Buunk, 2004). Konselor yang mengalami perasaan kelelahan yang sangat penting memberikan kualitas yang berkurang layanan kepada klien mereka karena kelelahan

berhubungan dengan produktivitas yang lebih rendah, niat berpindah, dan menurunkan tingkat komitmen kerja (Christina Maslach et al., 2001).

Burnout konselor mungkin paling baik dipahami sebagai sindrom perilaku tipikal penyedia layanan yang terlalu banyak bekerja dan tertekan. Itu terjadi ketika konselor telah benar-benar memberikan semua yang mereka miliki untuk diberikan secara emosional. *Burnout* disertai oleh sejumlah penyakit psikogenik yang dapat menyebabkan penyakit serius dan bahkan masalah yang mengancam jiwa.

Konselor sekolah mungkin mengalami kelelahan kronis, depersonalisasi, atau perasaan putus asa dan meninggalkan pekerjaan mereka karena kekakuan sistem sekolah dan dukungan yang terbatas (Young & Lambie, 2007). Faktanya, konselor yang mengalami perasaan kelelahan memberikan kualitas layanan berkurang kepada konseli mereka karena kelelahan berhubungan dengan produktivitas yang lebih rendah, niat berpindah, dan menurunkan tingkat komitmen kerja. Konselor sekolah melaporkan stres dan ketidakpuasan kerja ketika mereka diminta untuk menyelesaikan tugas non-konseling, menghalangi kemampuan mereka untuk bekerja dengan konseli mereka.

Chuiko (Bezliudnyi et al., 2019) profesi apa pun dapat menyebabkan stres dan terkadang individu tersebut mungkin kehilangan inspirasi atau menjadi kecewa dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, banyak studi psikologis dan medis difokuskan pada masalah sindrom *burnout*. Katkova (Bezliudnyi et al., 2019) Sindrom *burnout* adalah reaksi stres terhadap stres profesional jangka panjang. Konsep ini mencirikan keadaan mental orang sehat, yang kegiatan profesionalnya melibatkan komunikasi intensif ketika memberikan bantuan profesional dalam lingkungan yang sibuk dan intens secara emosional.

Burnett (Ibikunle et al., 2012) yang menyatakan bahwa “karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang tidak stabil akan menghadapi tingkat stres yang lebih tinggi dan, karenanya, sindrom *burnout*.” Kelelahan emosional sangat tinggi ditunjukkan oleh konselor yang menjadi korban mungkin sebagai akibat kerja sama dan hubungan yang buruk dengan atasan dan ini bisa menjadi sumber stres, prediktor yang utama *burnout*.

Watkins (Kounenou et al., 2018) *burnout* konselor sebagai keadaan di mana konselor mengalami kesulitan memenuhi fungsi yang dia miliki pada tingkat yang dapat digambarkan sebagai memadai. Rasa bersalah yang timbul dari ketidakmampuan untuk melakukan fungsi konseling dengan baik sering bisa menjadi gejala *burnout*. Misalnya, konselor mungkin mengalami konflik emosi ketika dia ingin membantu konseli (dalam kapasitas profesionalnya) namun pada saat yang sama, dia ingin menghindarinya. Konselor mungkin juga mengalami perasaan hampa baik dalam ranah pribadi maupun profesional.

Konselor muda lebih rentan terhadap *burnout*, dan telah mengajukan beberapa kemungkinan mengalami *burnout*. Salah satunya adalah konselor muda membawa cita-cita yang tinggi dan tujuan yang tidak realistis yang dapat dihasilkan dalam kekecewaan ketika tidak terpenuhi. Alasan lain adalah bahwa konselor muda mungkin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi tekanan pekerjaan sehari-hari. Alasan lain yang mungkin adalah karena konselor muda mungkin hanya kekurangan sumber informasi dan dukungan sistem yang dapat membantu memastikan koping yang memadai.

Meskipun *burnout* konselor dianggap pengalaman agak menyakitkan, banyak profesional gagal mengenali apa yang

telah mereka lalui karena itu bisa menjadi situasi yang lambat dan membingungkan yang tidak muncul tiba-tiba dan tidak memiliki awal dan/atau akhir yang jelas (Lambie, 2007), tetapi dapat mempengaruhi semua tahap kehidupan profesional (Feldstein, 2000). Freudenberger (Mullen et al., 2017) *Burnout* telah dikonseptualisasikan, sebagian, berasal dari stres tak henti-hentinya yang terkadang meningkat menjadi krisis.

Burnout tidak hanya dapat mempengaruhi konselor kesehatan mental secara profesional, tetapi juga, dapat mulai menyerang aspek pribadi kehidupan konselor kesehatan mental. Pengalaman kelelahan mungkin memiliki dampak negatif pada fisik dan psikologis yang bertahan lama pada konselor, yang membuatnya sulit untuk mengelola dan menahan emosi (Maslach & Leiter, 2016). *Burnout* dapat berkontribusi pada masalah dengan interpersonal dan hubungan intrapersonal, yang dapat mempersulit kesehatan mental konselor untuk memberikan perawatan terbaik bagi konseli.

Burnout di antara konselor telah dikaitkan dengan perilaku konselor yang salah dan penurunan nilai. Gangguan apa pun dari konselor kesehatan mental dapat menjadi masalah etika karena dapat merugikan konseli, yang merupakan pelanggaran kode etik. *Burnout* konselor semakin diakui sebagai produk dari kelebihan emosi yang melekat dalam pekerjaan terapeutik dengan konseli bermasalah dan pekerjaan yang memicu stres. ketika orang tersebut mengalami pengalaman mental, emosional, kelelahan fisik, dan pekerjaan yang terkait dengan *burnout*, konselor tersebut kemungkinan tidak merasa utuh. Konselor yang mengalami *burnout* menderita dalam hubungan interpersonal mereka demikian juga hubungan pernikahan dan persahabatan pribadi.

Kesimpulan

Burnout konselor terdiri dari beberapa tahap. Tahap yang pertama adalah kehilangan antusiasme, tahap kedua merasa frustrasi, dan tahap yang ketiga keterasingan, dimana konselor menarik diri dari lingkungannya. *Burnout* konselor memiliki dampak tambahan pada masyarakat sekolah, di mana keadaan kesehatan mental konselor dapat secara langsung mempengaruhi proses pendidikan, terutama layanan bimbingan dan konseling. Bagaimana konselor dapat melaksanakan tugas profesional dalam pemberian layanan yang diinstruksikan memiliki relevansi lebih dari sekedar memfasilitasi konseli mencapai perkembangan yang optimal sesuai dengan tugas perkembangannya. *Burnout* bukan masalah sepele tapi barometer penting disfungsi sosial utama di tempat kerja. Stress tidak sama dengan *burnout*; namun, seseorang dapat mengalami *burnout* jika tidak melakukannya secara efektif menangani situasi kehidupan yang menciptakan stres tinggi.

Konselor yang berada di jalan menuju *burnout* mulai menunjukkan perilaku yang mencakup sinisme, ketidakfleksibelan dalam diri mereka sendiri dan dengan orang lain, dan menjauhkan diri dari konseli yang pada intinya mempengaruhi hubungan konselor/konseli. Semua perilaku yang ditunjukkan ini kemungkinan akan meningkatkan kemungkinan konseling profesional yang memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi atau lebih rendah, yang pada akhirnya mengarah pada keputusan untuk meninggalkan profesi konseling. Bidang kesehatan mental harus memperhatikan dan bekerja dengan rajin dengan konselor profesional dan mendorong kesehatan dan kesejahteraan mereka. Profesi konseling perlu terus terlibat dalam penelitian tentang kelelahan di antara konselor dan membangun lebih banyak basis pengetahuan yang kuat dalam hal prevalensi, penyebab, dan efek *burnout* di bidang konseling.

Latihan

1. Jelaskan tiga tahapan *burnout* pada konselor, berikan masing-masing contoh.
2. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja profesional konselor sekolah?
3. Mengapa *burnout* berdampak negatif kode etik konselor?

Bab 4

Faktor *Burnout* Konselor Sekolah



Standar Kompetensi

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa dapat memahami secara komprehensif tentang faktor *burnout* konselor sekolah

Kompetensi Dasar

- ❖ Gejala *Burnout*
- ❖ Faktor Penyebab *Burnout*

Gejala Burnout

Ketika individu bekerja atau mencapai sesuatu di bidang apa pun, mereka perlu tahu bahwa pencapaian utama mereka dan apa yang mereka capai bermanfaat. Ketika individu tidak memiliki perasaan ini, mereka menjadi kecewa dan tidak puas dengan perasaan mereka bekerja. Dan ini menciptakan kelelahan pada individu.

Gillespie (McLean & Clouse, 1991) mengkarakterisasi *burnout* sebagai aktif dan pasif. *Burnout* aktif ditandai dengan penghindaran yang berasal dari faktor sosial dan organisasi. *Burnout* pasif adalah hilangnya minat dan komitmen yang tampaknya berasal dari proses psikologis. Hoover-Dempsey, (McLean & Clouse, 1991) menyatakan bahwa *burnout* bukanlah penghindaran dari stres, tetapi tindakan penyeimbangan antara peristiwa stres dan mengatasi sumber daya dan keterampilan.

Gejala *burnout* terdiri dari gejala fisik dapat mencakup alkoholisme, kelelahan, dan kerentanan terhadap penyakit. Sakit kepala migrain dan koordinasi fisik yang buruk juga telah dikaitkan dengan kelelahan. Gejala kognitif termasuk sinisme, stereotip, detasemen, pembelaan diri, pesimisme, dan disorientasi. Gejala emosional termasuk depresi, rasa bersalah, lekas marah, kecemasan, perasaan tidak berdaya dan kehilangan kendali. Konselor yang mengalami *burnout* akan melaporkan perasaan ketidakpuasan yang terkuras terhadap diri sendiri. Berjalan seiring dengan kebencian yang diarahkan pada mereka yang diyakini bertanggung jawab (misalnya, konseli, administrasi). Gejala perilaku termasuk penarikan diri, keluhan kronis, ketidakhadiran, penyalahgunaan zat, penurunan efisiensi kerja, pengambilan risiko yang tidak semestinya, dan kehilangan pekerjaan.

Konselor untuk konseli yang terlibat penyalahgunaan zat adiktif secara khusus berisiko untuk mengembangkan masalah

psikologis karena tekanan pekerjaan dan stres terkait pekerjaan (Garner et al., 2007). Konselor berinteraksi secara ekstensif setiap hari dengan orang-orang yang memiliki masalah kesehatan tertentu, gaya hidup, emosional dan masalah lain. Setelah beberapa waktu sejumlah profesional mulai mempertanyakan kontrol diri mereka sendiri atas hidup mereka dan menjadi trauma.

Konselor mengalami gejala terkait trauma yang terjadi saat mereka mendengarkan pengalaman konseli dan memikul tanggung jawab untuk kesejahteraan konseli mereka. Pada waktu bersamaan, konselor harus mengatasi pengalaman yang menghancurkan orang lain dan mencoba membantu konseli mereka dengan sumber daya dan kesempatan yang sangat terbatas.

Burnout bukanlah situasi yang langsung terjadi; sebaliknya, secara bertahap mengembangkan gejala. Ketidaktahuan gejala kelelahan menyebabkan *burnout* berkembang dan menjadi tidak mungkin untuk diatasi. *Burnout* memiliki indikator emosional (takut, putus asa, putus asa, gelisah, marah, deprivasi emosional, kecemasan, tidak berharga, kekecewaan, ketidakpuasan profesional, rasa takut, dll.), Indikator fisik (energi rendah, kelelahan fisik, kelelahan, keluhan psikosomatik, perilaku tidak sabar dan agresif, mengasumsikan sikap sinis, dll.) dan indikator kognitif (dengan asumsi sikap negatif terhadap diri, profesi, dan kehidupan).

Burke & Greenglass (Nobles, 2011) Gejala *burnout* seperti masalah kesehatan lainnya, seperti sulit tidur dan depresi, merupakan akibat dari *burnout* yang dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja dan komitmen yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Schaufeli dan Buunk (Nobles, 2011) mengkategorikan gejala *burnout* menjadi lima kategori: manifestasi afektif (suasana hati yang suram,

agresi dan kecemasan), kognitif manifestasi (perasaan putus asa, ketidakberdayaan dan ketidakberdayaan, rasa gagal, miskin) penghargaan terkait pekerjaan, impotensi, gangguan keterampilan kognitif seperti memori dan perhatian, negativisme, pesimisme, empati yang berkurang, ketidakpercayaan, dan sikap yang sangat kritis terhadap manajemen, rekan dan supervisor), manifestasi fisik (serangan flu biasa, somatik) keluhan, tingkat kortisol dan kolesterol yang lebih tinggi dan penyakit jantung koroner), perilaku manifestasi (penyalahgunaan zat, ketidakhadiran, pergantian staf dan gangguan kinerja) dan manifestasi motivasi (penurunan dan/atau hilangnya semangat, minat, idealisme dan

Burnout menunjukkan pembalikan antara hal-hal yang dilakukan dan harus dilakukan orang, apa pun yang mereka lakukan, dan mewakili pengurangan nilai, kehormatan, prestise dan semangat individu. Fakta kelelahan menangkap seluruh kehidupan individu. *Burnout* mempengaruhi semua kinerja kerja individu serta hubungan sosial dan pribadi mereka. *Burnout* banyak ditemui pada individu dalam kelompok profesional yang dituntut untuk menjalin hubungan dengan masyarakat seperti kesehatan, pendidikan, dan pelayanan sosial (Gündüz et al., 2012). Gold (Seçer et al., 2013) menyatakan bahwa gejala *burnout* mirip dengan depresi dan gejala seperti perasaan keputusasaan, perasaan kosong dan kesedihan adalah gejala yang paling umum baik dalam depresi dan kelelahan.

Merriman (Jie et al., 2021) Gejala kejenuhan pada konselor keluarga ditampilkan ketika konselor menderita gangguan mental terhadap masalah yang tidak tertangani. Hal ini diperlukan untuk konselor untuk mengatasi kelelahan untuk mencegah kemungkinan merugikan konseli.

Gejala khas dari kelelahan kerja termasuk kreativitas yang hilang, komitmen kerja yang berkurang, keterasingan dari

berbagai komponen pekerjaan, penyakit fisik dan emosional, sikap yang tidak tepat terhadap diri sendiri dan konseli. Konselor yang mengalami *burnout* secara tidak sadar merugikan diri sendiri, rekan kerja, konseli, dan/atau organisasi. Konselor yang mengalami *burnout* lebih mungkin untuk tidak masuk kerja, untuk menunjukkan penurunan produktivitas, dan berhenti dari pekerjaan sebagai konselor.

Burnout lebih lanjut dikaitkan dengan masalah kesehatan mental dan fisik, termasuk: tanggung jawab emosional, kekakuan kognitif, sinisme interpersonal, meningkat emosi kemarahan, depresi, kecemasan, kelelahan dan insomnia, penurunan harga diri, dan interaksi sosial dan keluarga yang memburuk.

Faktor Penyebab Burnout

Konselor sekolah sering memiliki tanggung jawab lain di sekolah yang bervariasi tergantung pada administrator sekolah dan tingkat kelas (mis., SD, SMP, atau SMA). Konselor dapat menghabiskan sebagian hari mereka untuk melakukan tugas-tugas yang tidak berhubungan dengan konseling termasuk pekerjaan klerikal, tindakan disipliner, tugas administratif, bimbingan belajar, penggantian guru, memantau kantin dan lorong, dan memastikan siswa masuk dan keluar dari bus dengan aman. Konselor sekolah harus menghabiskan sebagian besar waktunya menyampaikan kurikulum inti konseling sekolah, memberikan layanan responsif, terlibat dalam perencanaan siswa individu, dan berpartisipasi dalam kegiatan dukungan sistem dan pemrograman. Mencoba untuk memenuhi tanggung jawab yang dianggap penting untuk mengelola program konseling sekolah yang komprehensif ditambah dengan tanggung jawab tambahan yang ditetapkan oleh beberapa sistem

sekolah dapat menjadi stressor yang menyebabkan kelelahan di antara konselor sekolah

Mirvis et al (Ibikunle et al., 2012) Penting untuk mengidentifikasi faktor yang menyebabkan *burnout*, kenali siapa yang menderitanya dan menerapkan teknik pencegahan untuk membendungnya sindrom dan stres di tempat kerja. Gaji dan penghargaan yang memuaskan, iklim kerja, peluang kemajuan, derajat menurunnya tingkat kesehatan psikologis dan fisik dari stres kerja adalah prediktor utama dari emosi kelelahan. Ketidakuasan kerja, berkurangnya efikasi diri, dan rendahnya tingkat dukungan rekan kerja di tempat kerja khususnya dapat menyebabkan tingkat sinisme yang lebih tinggi (Schaufeli et al., 2008).

Gejala *burnout* sebagian dapat dijelaskan oleh beberapa ciri kepribadian (perfeksionisme, idealisasi dukungan, promosi diri, ketidakmampuan untuk mengatakan "tidak", menolak untuk berbagi bagian dari tuntutan pekerjaan, harapan dan tindakan yang tidak realistis yang diambil, dll.) dan beberapa faktor eksternal: organisasi kerja yang buruk, persiapan yang tidak memadai untuk pekerjaan nyata, kurangnya dukungan organisasi, dan isolasi profesional.

Bakker & Demerouti (Bakker et al., 2014) mengklasifikasikan antededen *burnout* dan keterlibatan kerja dalam dua kategori utama yang mempengaruhi *burnout* yaitu faktor situasional (mis., kelebihan kerja, otonomi kerja) dan faktor individu (mis., neuroticism, self-efficacy).

1. Faktor Situasional

Lee & Ashforth (Bakker et al., 2014) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan lebih banyak prediktor penting *burnout* daripada (kurangnya) sumber daya pekerjaan. Tuntutan pekerjaan adalah aspek dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik, emosional, atau kognitif yang berkelanjutan. Tidak

mengerankan bahwa tuntutan pekerjaan dikaitkan dengan fisiologis (peningkatan tekanan darah, peningkatan aktivitas hormonal, peningkatan denyut jantung) dan masalah kesehatan psikologis. Setelah kontak yang lama dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, konselor dapat menjadi sangat lelah dan menjauhkan diri secara psikologis dari pekerjaan mereka, dan konselor mulai mengalami *burnout* (Bakker et al., 2014).

Lee & Ashforth (Bakker et al., 2014) menemukan bahwa tuntutan pekerjaan tertentu adalah prediksi *burnout*. Tuntutan pekerjaan yang paling penting adalah ambiguitas peran, konflik peran, stres peran, peristiwa stres, beban kerja, dan tekanan kerja merupakan prediktor utama *burnout*.

2. Faktor Individu

Faktor individu merujuk pada perbedaan individu atau karakteristik pribadi yang relatif stabil dalam situasi dan waktu. Pili & Leiter (Bakker et al., 2014) meskipun literatur saat ini menunjukkan kemungkinan bahwa aspek stres dari lingkungan kerja merupakan prediktor yang lebih penting dari *burnout* daripada kepribadian, penting bagi peneliti untuk mempertimbangkan karakteristik perbedaan individu.

Kepribadian dapat mempengaruhi kelelahan melalui dampak baik yang dirasakan dan sifat objektif dari lingkungan kerja seseorang. Pertama, kepribadian dapat mempengaruhi karyawan untuk merasakan lingkungan kerja mereka dengan baik terlepas dari sifat dasar pekerjaan mereka (Brunborg 2008). Misalnya, sedangkan individu dengan emosi rendah stabilitas dapat memandang beban kerja yang tinggi atau tugas kerja yang kompleks sebagai ancaman, individu dengan stabilitas emosional yang tinggi dapat memandang tuntutan pekerjaan yang sama sebagai tantangan. Selain itu, kepribadian dapat mempengaruhi sifat objektif dari lingkungan kerja seseorang

(Judge et al., 2000). Karena mereka kemampuan untuk dengan mudah beradaptasi, mereka yang secara emosional stabil dan ekstra mungkin memilih sendiri untuk diperkaya lingkungan kerja.

Konselor yang neurotik atau introvert mungkin merasa tertekan oleh tantangan pekerjaan dan karenanya mengejar pekerjaan rutin. Kemungkinan ketiga adalah bahwa kinerja tertentu lebih mampu daripada yang lain untuk mengatasi tuntutan pekerjaan mereka. Misalnya, extraverts mungkin lebih mampu mengatasi situasi yang menantang secara emosional, karena mereka mencari rangsangan sosial dan peluang untuk terlibat dengan orang lain. Kepribadian memang prediktor utama yang mengakibatkan *burnout* (Alarcon et al., 2009).

Kurangnya umpan balik positif, defisiensi kontrol, peran yang tidak jelas, stres, kurangnya dukungan sosial, harapan yang tidak nyata terkait dengan pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, konflik interpersonal dan ketidaksepakatan, secara khusus terdaftar sebagai faktor risiko yang meningkatkan kelelahan profesional (Küçüksüleymanoğlu & Eğilmez, 2013). ASCA, merekomendasikan beban kasus konselor sekolah profesional tidak lebih dari 250 siswa per konselor, agar pelayanan yang optimal dapat ditawarkan kepada siswa yang mereka layani. Paisley dan McMahan (Holman et al., 2018) juga menyarankan bahwa kelebihan pekerjaan, pendahulu stres kerja berhubungan positif dengan beban kasus konselor-siswa yang tinggi.

Milburn (Seçer et al., 2013) menyatakan bahwa alasan terpenting konselor mengalami *burnout* adalah karena konselor memiliki banyak konseli dan wawancara dengan mereka selama berjam-jam dan sehari-hari menyebabkan konselor untuk memiliki sebagian besar masalah pribadi dan emosional. Alasan pribadi atau organisasi berperan penting dalam munculnya

burnout syndrome. Cankara (Seçer et al., 2013) Alasan pribadi dapat dicantumkan seperti pekerjaan individu yang ingin dipilih atau tidak, keinginan untuk melakukan segalanya dengan sempurna, tidak responsif terhadap peristiwa, masalah yang mungkin dimiliki individu dalam kehidupan pribadi dirinya, kecukupan persepsi, dll. Alasan organisasi dapat dicantumkan seperti aturan ketat, ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja yang berat, harapan yang berlebihan mengenai pekerjaan, status ekonomi, pemecahan masalah dan keterampilan komunikasi, suasana organisasi, senioritas pekerjaan, pemukiman tempat individu bekerja, dihargai atau tidak.

Evans & Villavisanis (Kounenou et al., 2018) Sifat pekerjaan konselor melibatkan memikul tanggung jawab emosional dan masalah pribadi orang lain, yang tentu saja menambah ketegangan pada pendengar. Kombinasi sifat pekerjaan serta harapan konseli dan masyarakat dapat mengakibatkan tingkat stres yang tinggi. Sejumlah konselor yang bekerja di sektor publik memiliki tanggung jawab variabel yang tidak terkait untuk spesialisasi mereka, seperti tugas administrasi, dan menjadi guru (Butler & Constantine, 2005). Boy & Pine (Kounenou et al., 2018) Hal ini dapat menyebabkan penurunan komitmen dan kehilangan arah dan fokus profesional.

Tuntutan pekerjaan membutuhkan bahwa konselor sekolah melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan konseling sekolah atau profesi konseling sekolah (Bardhoshi et al., 2014). Faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* adalah Karakteristik pribadi. Sumber dan faktor risiko *burnout* klinisi menyebutkan sifat multidimensional dan mengeksplorasi intra-individu, interpersonal, dan aspek organisasi. Kestnbaum (Rosenberg & Pace, 2006) Karakteristik pribadi terapis mungkin memiliki pengaruh yang sangat signifikan mempengaruhi

kemungkinan mengalami *burnout*. Tujuan dan harapan terapeutik yang tidak realistis dan pedoman yang ditetapkan secara longgar untuk mengevaluasi kemajuan dapat mengganggu kemanjuran terapeutik dan menyebabkan menurunkan moral. Keengganan untuk menerima "kegagalan" sesekali di ruang terapi dapat mendorong terapis untuk terus memaksakan diri dalam upaya membuktikan kompetensi profesional mereka dan untuk mencapai rasa harga diri.

Farber (Rosenberg & Pace, 2006) mencatat bahwa *burnout* kemungkinan dipengaruhi oleh kecenderungan masalah pribadi terapis untuk menghalangi pengobatan. Keengganan untuk mengatasi masalah ini karena mereka menjadi terganggu dapat menyebabkan terapis menjadi kewalahan dan akhirnya menyebabkan *burnout*.

Burnout tampaknya memiliki berbagai hasil negatif terkait pekerjaan, seperti ketidakpuasan kerja, ketidakhadiran, sikap negatif terhadap klien, dan keputusan terkait untuk perubahan karir (Kovach Clark et al., 2009). Watkins (Kounenou et al., 2018) Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa banyak profesional konseling memutuskan untuk berhenti dari konseling dan mencari pekerjaan di tempat lain. Konselor sekolah telah diidentifikasi sebagai profesi yang rentan terhadap kelelahan. Tugas yang beragam dan beban kasus konseling yang besar telah dikaitkan dengan peningkatan stres dan ambiguitas pekerjaan.

Faktor penyebab *burnout* biasanya dipahami sebagai individu dan situasional (Leiter et al., 2017). Berikut akan dijelaskan mengenai faktor situasional dan faktor individu:

1. Faktor situasional

Faktor situasional kelelahan kerja yang mendasari adalah korelasi utama dapat dikategorikan sebagai karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Karakteristik pekerjaan

yang terkait dengan *burnout* meliputi: kelebihan beban kerja, tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, konflik peran, dan ambiguitas peran. Konflik peran terjadi ketika individu harus menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan, sedangkan peran Ambiguitas mengacu pada situasi di mana ada informasi yang tidak memadai tentang bagaimana melakukan tugas pekerjaan. Masalah pengendalian dan informasi adalah juga faktor penting: konselor yang memiliki sedikit partisipasi dalam pengambilan keputusan atau memiliki kekurangan otonomi sangat mungkin untuk mengalami *burnout*. Kurangnya dukungan sosial dari kepala sekolah dan rekan kerja juga memprediksi kelelahan kerja. Stresor terkait pekerjaan seperti beban kerja dan tekanan waktu memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kelelahan daripada stres terkait penanganan masalah konseli, seperti masalah berinteraksi dengan konseli atau menghadapi kematian dan penyakit kronis.

2. Faktor Individu

Beberapa faktor individu telah dikaitkan dengan kelelahan kerja, termasuk karakteristik demografis seperti usia, status perkawinan, dan tingkat pendidikan. Kelelahan kerja lebih mungkin terjadi di kelompok usia yang lebih muda, meskipun asosiasi ini dikacaukan oleh pengalaman kerja. Jadi, *burnout* tampaknya lebih sering terjadi di tahap awal karir seseorang. Pengalaman konselor muda dapat mengalami tingkat kelelahan kerja yang lebih tinggi daripada yang konselor senior. Individu dengan pendidikan tinggi memiliki tingkat kelelahan yang lebih tinggi, tetapi ini mungkin terjadi dari tingkat tanggung jawab mereka yang lebih tinggi dan menekankan. *Burnout* sangat tinggi pada konselor yang memiliki *locus of control eksternal* (misalnya, mereka yang menyalahkan peristiwa pada orang lain atau kebetulan), tingkat resiliensi yang rendah (misalnya,

keterlibatan rendah dalam aktivitas sehari-hari dan keterbukaan yang rendah terhadap perubahan), harga diri rendah, dan gaya koping menghindar.

Grosch & Olsen (Nobles, 2011) menyatakan bahwa konselor rata-rata memiliki rentang hidup produktif 10 tahun sebelumnya kelelahan hampir tak terelakkan. Kilburg (Nobles, 2011) menyatakan, “Profesional bisa menjadi yang terburuk bagi diri mereka sendiri musuh. Dilatih untuk mandiri, kreatif, tegas, kompetitif, dan mengemudi dengan keras, mereka melakukannya tidak langsung mengakui bahwa mereka dalam kesulitan atau membutuhkan bantuan”. Wilkerson & Bellini (Nobles, 2011) diperkirakan antara 10-20% konselor sekolah mungkin tidak puas dengan pekerjaan mereka yang membuat mereka rentan terhadap kelelahan profesional dan kelelahan. Meskipun sekolah konselor dapat menerima pelatihan untuk membantu siswa dengan masalah presentasi yang parah, mereka menerima: sedikit atau tidak ada pelatihan tentang cara mengatasi stres mereka sendiri, yang dapat menyebabkan *burnout*. Tidak jarang konselor mengalami kelelahan profesional karena kombinasi keadaan seperti, harapan yang tidak realistis, frustrasi, dan beban kerja yang berat. Masyarakat pada umumnya dan sekolah khususnya cenderung menekankan akuntabilitas, pencapaian terukur dan hasil kuantitatif. Ini menempatkan premium pada pemikiran otak kiri yang sistematis, tetapi tekanan ini juga berkontribusi pada kelelahan konselor. Namun, melalui penggunaan fantasi ke konselor dapat memanfaatkan bakat imajinatif dan kreatif otak kanan mereka untuk meningkatkan harga diri mereka dan untuk mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan konselor.

Kesimpulan

Burnout merupakan masalah serius yang memiliki banyak konsekuensi negatif konselor di sekolah, serta siswa dan komunitas sekolah. Sangat penting bahwa kontributor potensial dari *burnout* konselor sekolah diidentifikasi sehingga dapat merancang strategi yang dapat diterapkan untuk mengurangi atau mencegah *burnout*. Jika faktor yang berkontribusi pada *burnout* konselor sekolah tidak teridentifikasi, bisa melihat peningkatan jumlah konselor sekolah yang mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya pencapaian pribadi, yang pada gilirannya, berdampak pada kualitas layanan kepada siswa dan masyarakat sekolah. Konselor profesional saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan fisik, mental, dan emosional. Tantangan-tantangan ini, yang dapat menyebabkan *burnout*, dan mempengaruhi kinerja konselor baik yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dengan konseli dan dalam kehidupan pribadi konselor.

Latihan

1. Identifikasi gejala *burnout* konselor di tiga sekolah?
2. Jelaskan faktor penyebab *burnout* konselor sekolah!
3. Identifikasi faktor yang paling signifikan mempengaruhi *burnout* konselor di sekolah sekitar nda?

Referensi

- Aksoy, V., & Diken, İ. H. (2009). Rehber Öğretmen Özel Eğitim Öz Yeterlik Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10(1), 029–037. https://doi.org/10.1501/Ozlegt_0000000131
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships Between Personality Variables And *Burnout*: A Meta-Analysis. *Work And Stress*. <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- American Counseling Association. (2014). 2014 Aca Code Of Ethics. In *American Counseling Association Code Of Ethics*. <https://doi.org/10.1111/J.1559-3584.2008.Ethics.X>
- Asca. (2015). The School Counselor And Cultural Diversity. *Asca Position Papers*.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). *Burnout* And Work Engagement: The Jdr Approach. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 1(March), 389–411. <https://doi.org/10.1146/Annurev-Orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using The Job Demands-Resources Model To Predict *Burnout* And Performance. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002/Hrm.20004>
- Balch, C. M., Freischlag, J. A., & Shanafelt, T. D. (2009). Stress And *Burnout* Among Surgeons Understanding And Managing The Syndrome And Avoiding The Adverse Consequences. In *Archives Of Surgery*. <https://doi.org/10.1001/Archsurg.2008.575>

- Bardhoshi, G., Schweinle, A., & Duncan, K. (2014). Understanding The Impact Of School Factors On School Counselor *Burnout*: A Mixed-Methods Study. *The Professional Counselor*, 4(5), 426–443. <https://doi.org/10.15241/gb.4.5.426>
- Bemak, F., & Chung, R. C.-Y. (2005). Advocacy As A Critical Role For Urban School Counselors: Working Toward Equity And Social Justice. *Professional School Counseling*.
- Bezliudnyi, O., Kravchenko, O., Maksymchuk, B., Mishchenko, M., & Maksymchuk, I. (2019). Psycho-Correction Of *Burnout* Syndrome In Sports Educators. *Journal Of Physical Education And Sport*, 19(3), 1585–1590. <https://doi.org/10.7752/jpes.2019.03230>
- Brown, C., Dahlbeck, D. T., & Sparkman-Barnes, L. (2006). Collaborative Relationships: School Counselors And Non-School Mental Health Professionals Working Together To Improve The Mental Health Needs Of Students. *Professional School Counseling*. <https://doi.org/10.1177/2156759x0500900413>
- Burnham, J. J., & Jackson, C. M. (2000). School Counselor Roles: Discrepancies Between Actual Practice And Existing Models. *Professional School Counseling*.
- Butler, S. K., & Constantine, M. G. (2005). Collective Self-Esteem And *Burnout* In Professional School Counselors. *Professional School Counseling*. <https://doi.org/10.1177/2156759x0500900107>
- Chandler, J., Burnham, J., Dahir, C., Stone, C., Oliver, D., Davis, A., & Bledsoe, K. (2018). Assessing The Counseling And Non-Counseling Roles Of School Counselors. *Journal Of School Counseling*, 16(7).
- Curry, J. R., & Milsom, A. (2018). Asca Ethical Standards For School Counselors. In *Career And College Readiness*

Counseling In P-12 Schools.
<https://doi.org/10.1891/9780826136152.Ap04>

- Dekruyf, L., Auger, R., & Trice-Black, S. (2013). The Role Of School Counselors In Meeting Students' Mental Health Needs: Examining Issues Of Professional Identity. *Professional School Counseling, 16*(5), 271–282. <https://doi.org/10.5330/Psc.N.2013-16.271>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). Demerouti *Burnout*.Pdf. *Journal Of Applied Psychology.*
- Edmonson, S. (2001). *Burnout Among Special Education Administrators. Paper Presented At The Annual Conference Of The American Association Of School Administrators In Conjunction With The National Council Of Professors Of Educational Administration, February.*
- Emerson, C. H. (2010). Counselor Professional Identity: Construction And Validation Of The Counselor Professional Identity Measure. *Dissertation Submitted To The Faculty Of The Graduate School At The University Of North Carolina At Greensboro In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Doctor Of Philosophy.*
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/2461/4/tflacso-2010zvnba.pdf>
- Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P., & Rozeman, A. (1998). Dimensionality And Validity Of The *Burnout* Measure. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 71*(4), 331–351. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1998.tb00680.x>
- Feldstein, S. B. (2000). The Relationship Between Supervision And *Burnout* In School Counselors. In *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities And Social Sciences.*

- Garner, B. R., Knight, K., & Simpson, D. D. (2007). *Burnout Among Corrections-Based Drug Treatment Staff: Impact Of Individual And Organizational Factors. International Journal Of Offender Therapy And Comparative Criminology.*
<https://doi.org/10.1177/0306624x06298708>
- Gigantesco, A., & Giuliani, M. (2011). Quality Of Life In Mental Health Services With A Focus On Psychiatric Rehabilitation Practice. *Ann Ist Super Sanità, 47(4), 363–372.* <https://doi.org/10.4415/Ann>
- Gündüz, B., Çapri, B., & Gökçakan, Z. (2012). Examining Of The *Burnout* Level Of University Students. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 19, 38–55.*
- Gysbers, N. (2004). *Comprehensive Guidance And Counseling Programs: The Evolution Of Accountability. Professional School Counseling.*
- Gysbers, N. C., & Stanley, B. (2014). From Position To Program. *Asca School Counselor, February 6.*
<https://www.schoolcounselor.org/asca/media/asca/leadershipspecialist/frompositiontoprogram.pdf>
- Harrichand, J. J. S., Thomas, J. C., Mwendwa, J. M., & Dilella, N. M. (2021). Leadership And *Burnout*: An Analysis Of Counselor Educators In Cacrep-Accredited Programs In The United States. *Journal Of Counselor Leadership And Advocacy.*
<https://doi.org/10.1080/2326716x.2021.1887008>
- Hill, N. R. (2009). An Empirical Exploration Of The Occupational Satisfaction Of Counselor Educators: The Influence Of Gender, Tenure Status, And Minority Status. *Journal Of Counseling And Development.*
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00549.x>

- Holman, L. F., Watts, R., Robles-Pina, R., & Grubbs, L. (2018). Exploration Of Potential Predictor Variables Leading To School Counselor *Burnout*. *Journal Of School Counseling*.
- Ibikunle, P., Umeadi, O., & Ummunah, J. (2012). Predictors Of *Burnout* Syndrome Among Nigerian Physiotherapists. *African Journal Of Physiotherapy And Rehabilitation Sciences*, 4(1-2), 1-7. <https://doi.org/10.4314/Ajpr.v4i1-2.1>
- Jellison, V. D. (2014). High School Counselors' Perceived Self-Efficacy And Relationships With Actual And Preferred Job Activities. In *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities And Social Sciences*.
- Jie, L. Z., Hassan, S. A., & Zaremohzzabieh, Z. (2021). Relationships Between *Burnout*, Resilience, And Self-Care Among Marriage And Family Counsellors In Malaysia. *Pertanika Journal Of Social Sciences And Humanities*, 29, 181-197. <https://doi.org/10.47836/Pjssh.29.S1.10>
- Johnson, L. S. (2000). Promoting Professional Identity In An Era Of Educational Reform. *Professional School Counseling*.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality And Job Satisfaction: The Mediating Role Of Job Characteristics. *Journal Of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.2.237>
- Kim, N., & Lambie, G. W. (2018). *Burnout* And Implications For Professional School Counselors. *The Professional Counselor*, 8(3), 277-294. <https://doi.org/10.15241/Nk.8.3.277>
- Kounenou, K., Gkemisi, S., Nanopoulos, P., & Tsitsas, G. (2018). The Psychometric Properties Of The Counselor *Burnout* Inventory In Greek School Counsellors. *Journal*

Of Psychologists And Counsellors In Schools, 28(1), 33–54. <https://doi.org/10.1017/Jgc.2018.3>

Kovach Clark, H., Murdock, N. L., & Koetting, K. (2009). Predicting *Burnout* And Career Choice Satisfaction In Counseling Psychology Graduate Students. *The Counseling Psychologist*. <https://doi.org/10.1177/0011000008319985>

Küçüksüleymanoğlu, R., & Eğilmez, H. O. (2013). Burn-Out In Music Teacher Trainees : The Model Of Uludag Müzik Öğretmeni Adaylarının Tükenmişlik Düzeyleri : Uludağ Üniversitesi Örneği Burn-Out In Music Teacher Trainees : The Model Of Uludag. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 6(3). <https://doi.org/10.9761/Jasss>

Lambie, G. W. (2007). The Contribution Of Ego Development Level To *Burnout* In School Counselors: Implications For Professional School Counseling. *Journal Of Counseling And Development*, 85(lambie,(1), 82–88. <https://doi.org/10.1002/J.1556-6678.2007.Tb00447.X>

Lee, S. M., Baker, C. R., Cho, S. H., Heckathorn, D. E., Holland, M. W., Newgent, R. A., Ogle, N. T., Powell, M. L., Quinn, J. J., Wallace, S. L., & Yu, K. (2007). Development And Initial Psychometrics Of The Counselor *Burnout* Inventory. *Measurement And Evaluation In Counseling And Development*, 40(3), 142–154. <https://doi.org/10.1080/07481756.2007.11909811>

Leiter, M. P., Maslach, C., & Frame, K. (2017). *Burnout*. *Urology Times*, 45(7), 34. <https://doi.org/10.4018/Ijsem.2020070102>

Maslach, C, & Leiter, Michael, P. (2016). Comprendiendo La Experiencia De *Burnout*: Investigación Reciente Y Sus Implicaciones Para La Psiquiatría. *World Psychiatry (Ed Esp)*.

- Maslach, Christina, & Leiter, M. P. (2016). Understanding The *Burnout* Experience: Recent Research And Its Implications For Psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/Wps.20311>
- Maslach, Christina, Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. *Przegl Elektrotech*, 52, 397–422.
- Maslach, Christina. (2017). Finding Solutions To The Problem Of *Burnout*. *Consulting Psychology Journal*, 69(2), 143–152. <https://doi.org/10.1037/Cpb0000090>
- Maslach, Schaufeli, Leiter, Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. Annual Review Of Psychology. In *Annual Review Of Psychology*.
- Mccarthy, C., Van Horn Kerne, V., Calfa, N. A., Lambert, R. G., & Guzmán, M. (2010). An Exploration Of School Counselors' Demands And Resources: Relationship To Stress, Biographic, And Caseload Characteristics. *Professional School Counseling*, 13(3), 2156759x1001300. <https://doi.org/10.1177/2156759x1001300302>
- Mclean, L. H., & Clouse, R. W. (1991). *Stress ;Ind Burnout: An Organizational Synthesis Best Cm Mu Aei R*.
- Mellin, E. A., Hunt, B., & Nichols, L. (2011). Counselor Professional Identity : Findings And Implications For ... *Journal Of Counseling & Development*, 89(2), 140–147. <http://search.proquest.com/library/capella.edu/psychology/docview/858390612/26112c92e4fb462epq/1?accountid=27965>
- Moate, R. M., Gnilka, P. B., West, E. M., & Bruns, K. L. (2016). Stress And *Burnout* Among Counselor Educators: Differences Between Adaptive Perfectionists, Maladaptive Perfectionists, And Nonperfectionists. *Journal Of Counseling And Development*. <https://doi.org/10.1002/Jcad.12073>

- Montero-Marín, J., & García-Campayo, J. (2010). A Newer And Broader Definition Of *Burnout*: Validation Of The “*Burnout* Clinical Subtype Questionnaire (Bcsq-36).” *Bmc Public Health*. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-302>
- Moyer, M. (2011). Effects Of Non-Guidance Activities, Supervision, And Student-To-Counselor Ratios On School Counselor *Burnout*. *Journal Of School Counseling*, 9, 1–31. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=15542998&an=86698236&h=Tuixzdwmeskggxqrzth/Xccqawlwuczwpgxx6jnixzejhlozlkmeypmzoxai5mhoogzq7nqllerus/F1jmiw==&crl=C>
- Mullen, P. R., & Gutierrez, D. (2016). *Burnout*, Stress And Direct Student Services Among School Counselors. *The Professional Counselor*, 6(4), 344–359. <https://doi.org/10.15241/pm.6.4.344>
- Mullen, P. R., Blount, A. J., Lambie, G. W., & Chae, N. (2017). School Counselors’ Perceived Stress, *Burnout*, And Job Satisfaction. *Professional School Counseling*, 21(1), 2156759x1878246. <https://doi.org/10.1177/2156759x18782468>
- Nias, J. (2010). Teachers’ Moral Purpose: Stress, Vulnerability, And Strength. In *Understanding And Preventing Teacher Burnout*. <https://doi.org/10.1017/Cbo9780511527784.015>
- Nobles, M. (2011). *Factors That Influence School Counselor Burnout*.
- Oddie, S., & Ousley, L. (2007). Assessing-Burn-Out And Occupational Stressors In A Medium Secure Service. *British Journal Of Forensic Practice*. <https://doi.org/10.1108/14636646200700011>

- Pit, K., Patrick, D., Vincent, S., Charles, L., & Zlatev, M. (2009). Reported Levels Of Satisfaction And Frustration By Arizona School Counselors: A Desire For Greater Connections With Students In A Data-Driven Era. *Professional School Counseling*. <https://doi.org/10.1177/2156759x0901200307>
- Rosenberg, T., & Pace, M. (2006). *Burnout Among Mental Health Professionals: Special Considerations For The Marriage And Family Therapist*. *Journal Of Marital And Family Therapy*, 32(1), 87–99. <https://doi.org/10.1111/J.1752-0606.2006.Tb01590.X>
- Rubino, C., Luksyte, A., Perry, S. J., & Volpone, S. D. (2009). How Do Stressors Lead To *Burnout*? The Mediating Role Of Motivation. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(3), 289–304. <https://doi.org/10.1037/A0015284>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With *Burnout* And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/Job.248>
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2004). *Burnout: An Overview Of 25 Years Of Research And Theorizing*. In *The Handbook Of Work And Health Psychology: Second Edition*. <https://doi.org/10.1002/0470013400.Ch19>
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1945). The Future Of *Burnout*. In *Pacific Affairs* (Vol. 18, Issue 2, P. 156). <https://doi.org/10.2307/2751753>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, *Burnout*, And Work Engagement: Three Of A Kind Or Three Different Kinds Of Employee Well-Being? *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/J.1464-0597.2007.00285.X>

- Seçer, I., Alver, B., Ay, İ., Çiftçi, M., Dilekmen, M., & Akbaba, S. (2013). The Examination Of The *Burnout* Levels Of Psychological Counselors According To Perceptions Of School Environment. *International Online Journal Of Educational Sciences*, 5(1), 72–81. [Http://Ezproxy.Umsl.Edu/Login?Url=Http://Search.Ebscohost.Com/Login.Asp?Direct=True&Db=Eft&An=87513252&Site=Ehost-Live&Scope=Site](http://Ezproxy.Umsl.Edu/Login?Url=Http://Search.Ebscohost.Com/Login.Asp?Direct=True&Db=Eft&An=87513252&Site=Ehost-Live&Scope=Site)
- Shukla, A., & Trivedi, T. (2008). *Burnout* In Indian Teachers. *Asia Pacific Education Review*, 9(3), 320–334. [Https://Doi.Org/10.1007/Bf03026720](https://doi.org/10.1007/Bf03026720)
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The Impact Of Perceived Organizational Support On The Relationship Between Boundary Spanner Role Stress And Work Outcomes. *Journal Of Management*. [Https://Doi.Org/10.1016/S0149-2063\(03\)00025-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(03)00025-4)
- Wardle, E. A., & Mayorga, M. G. (2016). *Burnout* Among The Counseling Profession: A Survey Of Future Professional Counselors. *I-Manager's Journal On Educational Psychology*, 10(1), 9. [Https://Doi.Org/10.26634/Jpsy.10.1.7068](https://doi.org/10.26634/Jpsy.10.1.7068)
- Young, M. E., & Lambie, G. W. (2007). Wellness In School And Mental Health Systems: Organizational Influences. *The Journal Of Humanistic Counseling, Education And Development*. [Https://Doi.Org/10.1002/J.2161-1939.2007.Tb00028.X](https://doi.org/10.1002/J.2161-1939.2007.Tb00028.X)
- Zambrano, E., Castro-Villarreal, F., & Sullivan, J. (2012). School Counselors And School Psychologists: Partners In Collaboration For Student Success Within Rti And Cdcgp Frameworks. *Journal Of School Counseling*.

Glosarium

A

Afektif: afeksi adalah materi yang berdasarkan segala sesuatu yang berkaitan dengan emosi seperti penghargaan, nilai, perasaan, semangat, minat, dan sikap terhadap sesuatu hal

Advokasi: Usaha-usaha terorganisir untuk membawa perubahan-perubahan secara sistematis dalam menyikapi suatu kebijakan, regulasi, atau pelaksanaannya

Agresif: merupakan perilaku fisik atau verbal yang bertujuan untuk menyakiti orang lain, perilaku agresif muncul karena terhalangnya seseorang dalam mencapai tujuan, kebutuhan, keinginan, pengharapan atau tindakan tertentu.

Ambiguitas: atau ketaksaan adalah satuan gramatikal dalam bentuk frasa atau kalimat yang bermakna ganda atau mendua arti yang terjadi sebagai akibat dari penafsiran struktur gramatikal yang berbeda. Dalam bahasa lisan penafsiran ganda ini tidak akan terjadi karena struktur gramatikal yang diucapkan akan dibantu oleh unsur intonasi. Kata ambiguitas ini diserap dari bahasa Inggris yakni ambiguity yang berarti suatu konstruksi yang dapat ditafsirkan lebih dari satu arti.

Anteseden: peristiwa lingkungan yang membentuk tahap atau pemicu perilaku. Anteseden yang secara reliable mengisyaratkan waktu untuk menjalankan sebuah perilaku dapat meningkatkan kecenderungan terjadinya suatu perilaku pada saat dan tempat yang tepat.

D

Dehumanisasi: penghilangan hakikat manusia atau bisa juga bermakna perilaku atau proses yang merendahkan seseorang dan hal lainnya.

Dimensi: dimensi adalah ukuran yang meliputi : panjang, luas, tinggi, lebar, dan sebagainya

Dedikasi: sebuah pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha yang mempunyai tujuan yang mulia

E

Efikasi diri: keyakinan kita pada kemampuan diri sendiri untuk bisa memainkan peran penting dalam cara kita untuk berpikir, bertindak dan juga perasaan kita terkait tempat kita di dunia. Selain itu, efikasi diri juga akan menentukan tujuan apa yang ingin kita pilih untuk bisa dikejar, dan bagaimana cara dalam mencapai tujuan tersebut

Emosi: luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu singkat; keadaan dan reaksi psikologis dan fisiologis (seperti kegembiraan, kesedihan, keharuan, kecintaan); keberanian yang bersifat subjektif

Etika: konsep tindakan atau perilaku manusia, tentang baik dan buruk. Terbentuknya kata Etika sudah ada sejak filsafat Yunani, Aristoteles memakai kata ini untuk menunjukkan filsafat moral. Tujuan utama dalam etika adalah membahas mengenai tindakan manusia, serta berkaitan dengan hidup.

H

Humor: sikap yang cenderung dilakukan untuk membangkitkan rasa gembira dan memicu gelak tawa. Istilah ini berasal dari istilah medis Latin kuno, yang mengajari bahwa keseimbangan cairan dalam tubuh manusia, yang dikenal sebagai humor

(bahasa Latin: humor, "cairan tubuh"), yang diatur oleh kesehatan dan emosi manusia.

I

Intervensi: Tindakan atau perlakuan yang dilakukan oleh seseorang. menurut KBBI adalah campur tangan dalam perselisihan antara dua pihak (orang, golongan, negara, dan sebagainya). Dalam konseling ini maksudnya adalah campur tangannya guru BK atau konselor dalam mengatasi masalah peserta didik atau kliennya

Intim: dapat diartikan suatu kemampuan memperhatikan orang lain dan membagi pengalaman dengan orang lain. intimacy adalah kedekatan interpersonal yang melibatkan dua orang atau lebih, baik kedekatan secara fisik maupun kedekatan secara psikologis

K

Karir: merupakan perwujudan diri yang bermakna melalui serangkaian aktivitas dan mencakup seluruh aspek kehidupan yang terwujud karena adanya kekuatan inner person. Perwujudan diri akan bermakna manakala ada kepuasan/kebahagiaan diri dan lingkungan

Kepribadian: organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan penyesuaian dirinya terhadap lingkungannya secara unik.

Kinerja: merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. ... Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment)

Kognitif: adalah sebuah istilah yang digunakan oleh psikolog untuk menjelaskan semua aktifitas mental yang berhubungan

dengan persepsi, pikiran, ingatan, dan pengolahan informasi yang memungkinkan seseorang memperoleh pengetahuan.

Kolaboratif: merupakan proses partisipasi beberapa orang, kelompok, dan organisasi yang bekerja sama untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kolaborasi menyelesaikan visi bersama, mencapai hasil positif bagi khalayak yang mereka layani, dan membangun sistem yang saling terkait untuk mengatasi masalah dan peluang

Kolesterol: komponen struktural esensial yang membentuk membran sel dan lapisan eksterna lipoprotein plasma. Kolesterol dapat berbentuk kolesterol bebas atau gabungan dengan asam lemak rantai panjang sebagai kolesterol ester

Komprehensif: berasal dari bahasa Inggris, yaitu “comprehensive” yang artinya luas, menyeluruh, teliti dan meliputi banyak hal.

Konsisten: di Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah /konsistén/ a 1 tetap (tidak berubah-ubah); taat asas; ajek; 2 selaras; sesuai.

Konseptualisasi: konseptualisasi (konséptualisasi) pembentukan konsep tentang sesuatu: dia membuat ~ tentang pendidikan;

Kompleksitas: suatu indikator antar hubungan di dalam suatu proyek, program, atau portofolio yang memengaruhi cara bagaimana hubungan ini akan dikelola

Komitmen: menggambarkan pengabdian diri seseorang pada suatu hal dalam jangka waktu yang lama. Dalam hubungan percintaan, komitmen adalah tanggung jawab diri kepada pasangan yang perlu dijaga bersama-sama

M

Mental: memiliki arti yang berhubungan dengan watak dan batin manusia. Dari kata Latin “mens” (mentis) berarti jiwa, nyawa, sukma, roh, semangat. Adapun istilah mentalitas menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) bermakna aktivitas jiwa, cara berpikir, dan berperasaan

Manifestasi: perwujudan sebagai suatu pernyataan perasaan atau pendapat.

O

Otonomi: diambil dari bahasa Yunani, berasal dari kata autos yang artinya sendiri dan nomos yang berarti aturan atau undang-undang. Jika kedua kata tersebut digabungkan maka akan muncul makna hak atau kewenangan atas aturan yang dibuat untuk mengurus di sendiri, diri sendiri di sini mengacu pada daerah

P

Perkembangan: memiliki arti perubahan secara kualitatif pada ranah jasmani dan rohani manusia yang saling berkesinambungan menuju ke arah yang lebih baik atau ke arah yang sempurna.

Persepsi: suatu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indra atau juga disebut proses sensoris. Stimulus tersebut akan diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi

Produktif: sebuah cara untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dengan sedikit waktu dan sedikit usaha. Ketika kamu mencoba ingin produktif, itu artinya kamu mencoba untuk mencapai tujuan dan bisa meluangkan waktu untuk hal-hal penting lainnya.

Professional: perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi.

Profesi: bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian seperti keterampilan dan kejuruan tertentu

Psikologis: didefinisikan secara singkat sebagai ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dan hubungan-hubungan antar manusia. ... Asumsi-asumsi itu merupakan pangkal tolak, pedoman atau pengarah bagi pengamatan kita dalam upaya mempelajari jiwa yang dimanifestasikan ke dalam tingkah laku yang nyata

S

Somatic: symptom disorder adalah suatu bentuk penyakit mental yang menyebabkan seseorang mengeluhkan satu atau lebih gejala penyakit. Misalnya, rasa nyeri, sakit perut, sakit kepala, gangguan pernapasan, termasuk juga masalah seksual.

Sindrom: dalam ilmu kedokteran dan psikologi, adalah kumpulan dari beberapa **ciri-ciri** klinis, tanda-tanda, sintoma, fenomena, atau karakter yang sering muncul bersamaan. Kumpulan ini dapat meyakinkan dokter dalam menegakkan diagnosis

Sinisme: bahasa Yunani: κυνισμός) dalam bentuk aslinya adalah paham yang dianut oleh mazhab Sinis (bahasa Yunani: Κυνικοί, bahasa Latin: Cynic), mazhab filsafat Yunani yang tidak mempunyai cita-cita dan selalu menganggap orang lain lebih buruk; karena itu ia cynic atau sinis.

Stress: reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak berbahaya atau sulit, stres membuat tubuh untuk memproduksi hormone adrenalin yang berfungsi untuk mempertahankan diri, Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia

Stressor: faktor-faktor dalam kehidupan manusia yang mengakibatkan terjadinya respon stres. Stressor dapat berasal dari berbagai sumber, baik dari kondisi fisik, psikologis, maupun sosial dan juga muncul pada situasi kerja, dirumah, dalam kehidupan sosial, dan lingkungan luar lainnya.

Indeks

A

Aksoy & Diken, 3
Alarcon, 48, 54
ASCA, 2, 3, 4, 5, 31, 48

B

Bakker, 10, 21, 46, 47, 54, 56,
62
Balch, 35, 54
Bardhoshi, 18, 21, 49, 55
Bemak & Chung, 4
Bezliudnyi, 36, 55
Brown, 6, 23, 55
Brunborg, 47
Burnham & Jackson, 19
Butler & Constantine, 49

C

Chandler, 9, 55
Christina, 14, 15, 16, 22, 36,
60
Clark, 50, 59
Curry & Milsom, 31

D

DeKruyf, 3

E

Edmonson, 30, 56
Emerson, 7, 56
Enzmann, 14, 56

G

Gigantesco & Giuliani, 32
Gündüz, 44, 57
Gysbers, 9, 20, 57
Gysbers & Stanley, 9

H

Harrichand, 16, 20, 57
Hill, 11, 57

I

Ibikunle, 24, 31, 37, 46, 58

J

Jie, 44, 58
Judge, 48, 58

K

Kim & Lambie, 15, 16
Kounenou, 37, 49, 50, 58

L

Lambie, 15, 16, 22, 36, 38, 58,
59, 61, 63

M

Marín & Campayo, 17
Maslach, 14, 15, 16, 18, 20,
21, 22, 24, 28, 34, 36, 38, 59,
60, 62

Maslach & Leiter, 14, 15, 16,
22, 38
McCarthy, 6, 11
Mclean & Clouse, 29, 42
Mellin, 7, 60
Moyer, 5, 6, 14, 19, 61
Mullen, 5, 35, 38, 61
Mullen & Gutierrez, 5

N

Nias, 35, 61
Nobles, 43, 52, 61

O

Oddie & Ousley, 11

P

Pit, 19, 62

R

Rosenberg & Pace, 17, 21, 49,
50
Rubino, 9, 10, 23, 62

S

Schaufeli, 21, 33, 35, 43, 46,
56, 60, 62
Schaufeli & Bakker, 21
Schaufeli & Buunk, 35
Seçer, 14, 15, 33, 44, 48, 63
Shukla & Trivedi, 28, 34

W

Wardle & Mayorga, 17

Y

Young & Lambie, 36

Profil Penulis

M. Fatchurahman



Dr. M. Fatchurahman, M.Pd., M.Psi. lahir di Pangkalan Bun pada tanggal 5 Agustus 1966, merupakan anak ke dua dari enam Bersaudara dari Bapak H. M. Ichsan Munawar (Alm) dan Ibu Hj. Siti Yusufah Riana (Alm). Pada tahun 1995 menikah dengan Hj. Norhayati, M.Pd. berprofesi sebagai guru PNS diperbantukan pada M.Ts. Islamiyah Palangka Raya, dikarunia 3 orang anak putra, yaitu: (1) Muhammad Nur Fathan (2) Aldi Firdaus (3) Muhammad Tirto Ardiyanto.

Riwayat pendidikan, penulis menyelesaikan pendidikan di SD Inpres Kotawaringin Hulu tahun 1981, MI Najmul Huda Kotawaringin Lama tahun 1981, SMP KNPI Kotawaringin Lama tahun 1984, SPG PGRI Pangkalan Bun tahun 1987, S1 Psikologi Pendidikan dan Bimbingan FKIP UM Palangkaraya tahun 1993, S2 Psikologi Untag Surabaya tahun 2012, S2 Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Malang tahun 2012 dan S3 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta tahun 2016.

Saat ini penulis aktif sebagai dosen Universitas Muhammadiyah Palangkaraya Kalimantan Tengah. Selain itu penulis aktif di berbagai organisasi keagamaan di tingkat Provinsi Kalimantan Tengah; Dewan Masjid Indonesia (DMI), Majelis Ulama Indonesia (MUI), Masyarakat Ekonomi Syari'ah (MES), Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an (LPTQ), Pengurus Masjid Raya Darussalam dan Pengurus Masjid Agung Kubah

Kecubung Kota Palangka Raya, PW Muhammadiyah pada Majelis Dikdasmen Kalimantan Tengah sampai sekarang

Sebagai Dosen PNS Kopertis Wilayah XI Kalimantan dpk pada Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. Mengajar di Program Sarjana (S1) Program Studi Bimbingan dan Konseling, dengan mata kuliah: Asesmen Psikologis Teknik Non Tes; Perkembangan Individu; Pengembangan Pribadi Konselor; Metodologi Penelitian Dalam BK; Dasar-Dasar BK; PPL BK; Selain itu penulis telah menulis buku: Konsep Dasar Evaluasi Program Bimbingan dan Konseling (2017), Revitalisasi Fasilitas Bimbingan dan Konseling di Sekolah Menengah (2018), Panduan Pelatihan Kesadaran Emosi bagi Siswa SLTP (2018), Teknik Creative Problem Solving (2019), BK Pribadi Sosial: Biblioterapi, Melalui Kisah Pribadi Diasah (2020), dan Huma Betang: Internalisasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Kalimantan Tengah (2021)

Karyanti



Karyanti, M.Pd., Merupakan Dosen di Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, memiliki beberapa karya buku dengan judul: Art Counseling; seni sebagai penawar, 2021. False information, 2021, Teknik creative problem solving, 2019. Bimbingan klasikal berlandaskan falsafah adil ka'talino, bacuramin ka'saruga, basengat ka'jubata: mitigasi pencegahan pelecehan seksual terhadap anak melalui pendidikan karakter berbasis kearifan lokal, 2019. Psychoeducational life skills intervention model untuk melatih asertivitas korban bullying, 2019. Cyberbullying & body shaming, 2019. Panduan konseling kelompok dengan teknik psikodrama untuk mengurangi perilaku agresif, 2017. Dance Counseling, 2018, dan Teori konseling: pelatihan asertif untuk meningkatkan asertivitas siswa korban bullying, 2017.

Sebagai editor buku dengan judul: Sistem akuntansi, 2021. Pemanfaatan teknologi informasi terhadap motivasi belajar, 2020. Fitrah & orientasi seksual, 2020. Kinerja guru, 2020. Stenochlaena palustris bedd, 2019. Iklim komunikasi organisasi, 2019. Model pembelajaran KWU-KOP, 2019. Sastra lisan dan nilai budaya Dayak Ngaju, 2019.

M. Andi Setiawan



Merupakan Dosen di Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, memiliki karya buku dengan judul: *Art Counseling*; seni sebagai penawar, 2021. *Keterampilan konseling*, 2020. *Implementasi LKPD berbasis pendekatan problem solving pada materi fotosintesis terhadap kemampuan berpikir kritis siswa*, 2020. *Pengembangan metode demonstrasi*

berbasis alat peraga sederhana untuk meningkatkan hasil belajar IPA SD, 2020. *Model media pembelajaran animasi berbasis macromedia flash pada materi bangun datar*, 2020. *Bimbingan klasikal berlandaskan falsafah adil ka'talino, bacuramin ka'saruga, basengat ka'jubata : mitigasi pencegahan pelecehan seksual terhadap anak melalui pendidikan karakter berbasis kearifan lokal*, 2019. *Penulisan karya ilmiah: panduan bagi mahasiswa dan umum*, 2019. *Metodologi penelitian pendidikan*, 2018. *Pendekatan-pendekatan konseling (teori dan aplikasi)*, 2018. *Model konseling kelompok teknik problem solving , teori dan praktik untuk meningkatkan self efficacy akademik*, 2018. *Penelitian tindakan kelas : teori serta panduan bagi guru kelas dan guru bimbingan konseling*, 2018. *Belajar dan pembelajaran*, 2017.

Sebagai editor buku dengan judul: *False Information*, 2021. *Implementasi 4.0 dalam pembelajaran simulasi dan komunikasi digital*, 2020. *Pojok baca wahana pembelajaran bahasa Indonesia*, 2020, *Pemanfaatan e-learning dalam pembelajaran di sekolah*, 2020. *Modul mata kuliah Bahasa Indonesia berbasis kearifan lokal cerita rakyat*, 2019. *Cerita rakyat Kalimantan Tengah kajian instrinsik dan ekstrinsik*, 2019. *Pengantar profesi pendidikan : guru sebagai profesi yang bermartabat di era milenial*, 2019.

Burnout Konselor

Konselor profesional yang mengalami stres pada pekerjaan sehari-hari dapat mengalami *burnout*. *Burnout* mencakup tiga dimensi yang dialami oleh konselor seperti kelelahan emosional dan fisik, sinisme, dan penurunan prestasi pribadi. *Burnout* salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya yang tidak memadai dan tuntutan yang berlebihan atas pekerjaan dalam jangka waktu yang lama, menyebabkan konselor tidak mampu lagi memberikan layanan yang efektif.

Burnout konselor menyebabkan penurunan kualitas layanan dan kemungkinan membuat konselor mengabaikan konseli, sehingga hubungan konselor dan konseli akan terganggu. Buruknya kualitas layanan bimbingan dan konseling yang diberikan kepada konseli tidak hanya menjadi perhatian secara moral bagi konselor, tetapi juga merupakan masalah etika bagi profesi karena kewajiban semua konselor untuk menghindari bahaya dan meningkatkan kesejahteraan konseli. *Burnout* yang tidak tertangani juga dapat menyebabkan masalah profesional yang lebih serius seperti penurunan nilai, penyakit mental, krisis pribadi, atau masalah kesehatan. Pemantauan diri dari yang paling penting bagi konselor agar terhindar dari *burnout*. Buku ini terdiri dari bab-bab yang membahas tentang, konselor sekolah, *burnout*, dampak *burnout* pada konselor, dan faktor *burnout* konselor sekolah.

Penerbit K-Media
Bantul, Yogyakarta
■ kmediacorp
■ kmedia.cv@gmail.com
■ www.kmedia.co.id

