

Efektivitas Pelatihan *Psychological Capital* untuk Mengurangi *Teacher Burnout* pada Guru SMK

(The Effectiveness of Psychological Capital Training to Reduce Teacher Burnout for Vocational School Teachers)

**YASMIN ADLINA HERAPUTRI UTAMI*, QONITA HASNA`UL AZIZAH,
FRIKSON CHRISTIAN SINAMBELA**

Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Raya Kalirungkut, Surabaya

Email: deayasminadlina@gmail.com

Diterima (11 Desember 2021) , Disetujui (23 April 2022)

Abstrak: Di masa pandemi COVID-19, guru mendapatkan banyak pekerjaan baru untuk beradaptasi dan mempersiapkan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) bagi para siswa. Kondisi tersebut sangat berisiko terhadap kondisi fisik dan mental guru. Pada penelitian ini, ditemukan sejumlah guru pada SMK X di Surabaya mengalami *teacher burnout*. *Burnout* sendiri sangat sering dialami oleh individu yang bekerja dibidang pelayanan, termasuk guru. Sebanyak 14 guru SMK yang menunjukkan tingkat *teacher burnout* dengan kategori sedang hingga sangat tinggi diberikan pelatihan *psychological capital* sebagai upaya mengurangi *teacher burnout*. Para guru dilatih untuk mengembangkan dan mengaplikasikan keempat aspek dari *psychological capital* yaitu *hope*, *efficacy*, *resilience*, dan *optimism* (HERO) yang terangkum dalam 6 sesi pelatihan. Hasil pelatihan menunjukkan korelasi negatif antara *psychological capital* dengan *teacher burnout* ($r=-0.958^{**}$), terdapat perbedaan pada hasil *teacher burnout* ($p=0.001$), namun tidak ada perbedaan pada hasil *psychological capital* ($p=0.417$). Berdasarkan hasil pelatihan dapat disimpulkan bahwa, meskipun individu telah memiliki tingkat *psychological capital* yang tergolong baik, namun masih tetap perlu dilatih agar dapat mengembangkan dan mengaplikasikannya untuk mengatasi *teacher burnout*.

Kata Kunci: Pelatihan; *psychological capital*; *teacher burnout*

Abstract: Over the course of COVID-19 pandemic, teachers were given lots of new tasks to adapt and prepare long distance learning programs for their students. Those conditions pose risks to the teacher's physical and mental state. This paper showed that some teachers at X Vocational School in Surabaya experience teacher burnout. Burnout is a very common occurrence in individuals who work in the service industry, including teachers. 14 Vocational School teachers who showed medium to high levels of teacher burnout were treated with psychological capital training to reduce the burnout level. Teachers were trained to develop and apply four aspects of psychological capital; hope, efficacy, resilience, and optimism (HERO) in six training sessions. This research showed negative correlation between psychological capital with teacher burnout ($r=-0.958^{**}$), there was a significant difference between teacher burnout before and after treatment ($p=0.001$), but there was no significant difference between psychological capital before and after treatment ($p=0.417$). This research concluded that even though some teachers have good psychological capital levels, they still need to be trained to develop and apply it to prevent teacher burnout.

Keywords: Psychological capital; teacher burnout; training

PENDAHULUAN

Kelelahan pada guru atau yang biasa dikenal dengan istilah *teacher burnout* menunjukkan prevalensi yang tinggi pada guru (Ferradás et al., 2019). Beberapa faktor yang menyebabkan kelelahan pada guru diantaranya beban kerja yang berlebihan, tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, perilaku siswa yang mengganggu dan menghambat, tuntutan tanggung jawab sebagai guru dan kurangnya dukungan dari atasan (Ferradás dkk., 2019). *World Health Organization* (WHO) memasukkan istilah *burnout* ini sebagai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. *Burnout* atau kelelahan merupakan masalah kesehatan yang dapat berdampak pada bidang ekonomi dan sosial (López-Núñez dkk., 2020).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan di banyak negara (misalnya, Turki, Cina, Polandia, dan Korea Selatan) menunjukkan bahwa profesi pengajar rentan mengalami tekanan yang tinggi (Zhang dkk., 2019). Hansen dkk., (2015) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan individu yang mengalami *mental exhaustion* (kelelahan mental) dan cenderung dialami oleh

pekerja yang bergerak di bidang pelayanan, termasuk di dalamnya adalah guru. *Burnout* diidentifikasi sebagai risiko psikologis, karena muncul sebagai respon terhadap stres interpersonal terhadap pekerjaan (Saloviita & Pakarinen, 2021). *Burnout* akan berkembang secara bertahap pada individu ketika pekerjaan dirasa tidak menyenangkan dan tidak menguntungkan.

Berdasarkan hasil wawancara pada sejumlah guru pada salah satu SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) di Kota Surabaya, ditemui beberapa keluhan yang berkaitan dengan kelelahan secara emosional, secara fisik, berkurangnya semangat dalam bekerja dan beberapa keluhan lain yang menunjukkan adanya kelelahan pada guru. Kondisi kelelahan ini dianggap oleh para guru semakin parah semenjak pandemi COVID-19. Kondisi pandemi ini membuat guru harus beradaptasi dengan cara bekerja dan mengajar yang baru seperti melakukan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) atau mengajar secara daring, mengurus administrasi absensi siswa yang prosedurnya berbeda ketika luring, mengurus penilaian atau evaluasi siswa yang minim kontrol dari guru, dan lain sebagainya.

Kelelahan yang dialami oleh guru berdasarkan hasil wawancara antara lain kehilangan semangat mengajar dan berkurangnya produktivitas kerja akibat harus bekerja secara daring dari rumah. Kondisi rumah yang terkadang tidak mendukung seperti tidak adanya ruang pribadi untuk bekerja, suara bising, membagi waktu untuk mengurus anak dan pekerjaan rumah tangga membuat guru merasa sangat kewalahan. Di sisi lain, guru juga dihadapkan pada permasalahan yang berasal dari siswa dan wali murid. Proses belajar mengajar yang tidak diawasi langsung oleh para guru membuat sejumlah siswa menjadi tidak disiplin seperti tidak mengumpulkan tugas, terlambat hadir kelas atau kumpul ujian, dan lain sebagainya. Hal tersebut membuat guru harus bekerja di luar jam kerja formal untuk menuntaskan proses penilaian tugas, input nilai dan lain sebagainya. Sejumlah wali murid juga tidak jarang melakukan protes kepada guru-guru di sekolah terkait kondisi anak yang tidak mau belajar, menganggap tidak perlu membayar biaya sekolah karena belajar dari rumah dan lain sebagainya.

Guru merupakan sosok yang berada pada posisi tengah-tengah pada lingkup sekolah, Guru mendapatkan

tekanan dari bawah yaitu siswa dan wali murid, dan mendapat tekanan pula dari atas yaitu kepala sekolah, kepala yayasan dan dinas. Tekanan yang didapat oleh guru inilah yang membuat guru semakin rentan untuk mengalami kelelahan atau *teacher burnout*. Tahap perkembangan *burnout* pada individu diawali dengan *Emotional Exhaustion* yaitu kelelahan fisik, emosi, dan mental tanpa henti. Pada tahap ini, individu mengerahkan sangat banyak tenaga dan waktu untuk mengerjakan tugasnya, namun tetap tidak dapat menuntaskan banyaknya tugas yang ada. Tahap *burnout* selanjutnya adalah *Depersonalization* yang ditandai dengan ketidakpedulian dan berkurangnya empati pada orang lain. Pada tahap ini, individu merasa sudah berusaha dengan keras untuk menyelesaikan tugas, namun tidak mendapat dukungan dari orang disekitarnya, termasuk keluarga, rekan kerja, bahkan siswa. Tahap terakhir adalah *Lack of Professional Accomplishment* atau hilangnya keinginan untuk berprestasi. Pada tahap ini, guru merasa tidak lagi mampu untuk mengajar dan membina siswa, bahkan sering meninggalkan profesinya tersebut (Sokal dkk., 2021).

Zhang dkk., (2019) dan Pu dkk., (2016) menjelaskan bahwa *burnout* sebaiknya segera diatasi karena dapat menimbulkan banyak dampak negatif, diantaranya mengurangi kualitas proses pembelajaran, hasil kerja tidak maksimal, muncul perasaan cemas hingga dapat membuat depresi, timbul berbagai macam penyakit (misalnya, mual, pusing, muntah, dll), dan timbulnya permasalahan dalam relasi pribadi dengan keluarga maupun orang di sekitar. Iancu et al., (2018) menjelaskan beberapa cara yang dapat dilakukan ketika menghadapi kelelahan. Salah satu cara utama yang dapat dilakukan adalah mengembangkan psikologi positif. Hal tersebut dikarenakan fokus dari psikologi positif menurut Seligman adalah membuat individu bergerak maju menuju tujuan yang positif, mengoptimalkan fungsi dan tujuan dari manusia, dan menemukan faktor-faktor yang memungkinkan individu dan komunitasnya untuk berkembang lebih baik (Kim dkk., 2012). Pada pelatihan kali ini, salah satu bentuk dari psikologi positif yang dijadikan fokus untuk mengatasi dan mengurangi *Teacher Burnout* adalah *Psychological Capital*.

Psychological Capital (Psycap)

didefinisikan sebagai keadaan atau tingkat perkembangan psikologi positif yang dimiliki individu (Zhang dkk., 2019)) dan digunakan untuk menggambarkan kombinasi dari empat atribut positif, yaitu *Hope*, *Self-Efficacy*, *Resilience*, dan *Optimism* (Aliyev & Tunc, 2015). *Psycap* berfokus pada kekuatan personal serta kualitas positif yang dimiliki individu dan dipercaya dapat meningkatkan performa individu dan organisasi (Hansen dkk., 2015). Peran *psycap* dianggap penting dalam mengontrol *well-being* seseorang. Keadaan psikologis yang positif pada individu dapat memberikan energi untuk mengontrol perilaku dan mengurangi *burnout* pada pekerjaan.

Freire dkk., (2020) memaparkan bahwa *Psychological Capital* merupakan interaksi dari empat atribut positif yang dimiliki individu. Keempat atribut positif tersebut saling berkaitan dan sebaiknya dimiliki oleh setiap individu agar dapat terhindari dari kondisi-kondisi negatif. Empat atribut positif yang dimaksudkan adalah, (1) *hope*, yaitu ketekunan dalam mencapai tujuan dan membuat perencanaan alternatif dalam usaha mencapai keberhasilan, (2) *self-efficacy*, yaitu rasa percaya diri untuk mengambil dan

melakukan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam mengerjakan tugas yang menantang, (3) *resilience*, yaitu kemampuan untuk bangkit kembali menjadi lebih baik ketika dihadapkan pada masalah dan kesulitan untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan, dan (4) *optimism*, memiliki pandangan yang positif dalam diri terkait keberhasilan di masa sekarang dan masa mendatang.

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil korelasi yang signifikan antara *Psychological Capital* dan *Teacher Burnout*. Hansen dkk., (2015) menunjukkan nilai signifikansi sebesar -0.62^{**} dan Zhang dkk., (2019) menunjukkan hasil korelasi sebesar -0.67^{**} . Hasil dari kedua penelitian tersebut dapat diartikan bahwa individu yang memiliki *Psychological Capital* yang tinggi, maka akan semakin rendah tingkat *burnout* yang akan dialaminya. (Freire dkk., 2020) juga mendukung pernyataan tersebut dengan menunjukkan hasil nilai korelasi yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan masing-masing aspek dari *Teacher Burnout*.

Asheghi dkk., (2020) menjelaskan bahwa kriteria terpenting dalam menerapkan *Psychological Capital*

adalah adanya fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, penerapan *Psychological Capital* dalam kehidupan sehari-hari sangat perlu diintervensi (dilatihkan) dan melakukan latihan secara rutin (diterapkan). Oleh sebab itu, metode pelatihan *Psychological Capital* dianggap sebagai salah satu cara yang dapat dilakukan untuk membantu mengurangi *Teacher Burnout*. Pelatihan dianggap sebagai bentuk intervensi atau *treatment* untuk memodifikasi perilaku dengan menanamkan sejumlah *knowledge*, *skill* dan *attitude* bagi para pesertanya. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui efektivitas dari pelatihan *Psychological Capital* untuk mengurangi *Teacher Burnout* yang dialami oleh sejumlah guru tingkat SMK. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini bahwa pelatihan *Psychological Capital* efektif untuk mengurangi *Teacher Burnout* pada guru.

METODE

Pada pelatihan ini terdapat sebanyak 14 peserta yang merupakan guru dari salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Surabaya. 2 dari 14 peserta berjenis kelamin laki-laki. Seluruh peserta merupakan guru atau pengajar aktif di sekolah tersebut,

namun 7 diantaranya juga memiliki posisi jabatan yang cukup penting dengan tingkat pekerjaan yang lebih sulit di sekolah, seperti Kepala Program/Prodi, Wakil Kepala Program/Prodi, dan koordinator bidang tertentu, sehingga memungkinkan untuk mengalami *burnout*. Mayoritas peserta telah bekerja di sekolah tersebut selama lebih dari 10 tahun, bahkan tidak sedikit dari mereka yang telah memiliki pengalaman menjadi guru di sekolah lain selama beberapa tahun.

Guru yang ikut serta dalam pelatihan ini adalah para guru yang mengalami kelelahan baik secara, fisik, mental dan emosional. Peserta dipilih berdasarkan hasil wawancara awal dan skor *pre-test*, yaitu guru yang memiliki tingkat *teacher burnout* sedang hingga tinggi. Pengukuran *pre-test* menggunakan alat ukur *Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES)* yang terdiri dari 22 aitem.

Tabel 1. Hasil Skor Pre-test Teacher Burnout

No	Nama	Skor	Kategori
1	A	68	Tinggi
2	B	46	Sedang
3	C	47	Sedang
4	D	45	Sedang
5	E	47	Sedang
6	F	49	Sedang
7	G	59	Tinggi
8	H	45	Sedang
9	I	65	Tinggi
10	J	51	Tinggi
11	K	53	Tinggi
12	L	64	Sedang
13	M	45	Sedang
14	N	50	Sedang

Beberapa metode penyampaian materi digunakan dalam pelatihan ini, dengan tujuan untuk mempermudah pemahaman peserta terkait materi yang diberikan. Metode yang diberikan juga menyesuaikan dengan kondisi usia, karakter peserta dan proses pelatihan yang dilakukan secara *online* menggunakan media *Zoom*. Metode yang bervariasi juga bertujuan agar pelatihan tidak monoton dan menarik perhatian peserta. Beberapa metode pelatihan yang digunakan diantaranya adalah *discussion* (diskusi di kelas besar), *group discussion* (diskusi yang terdiri dari 3 - 4 peserta dalam *breakout*

rooms), *group presentation* (presentasi secara berkelompok terkait hasil diskusi), *lecturing* (menjelaskan materi secara lisan), *audio visual* (menayangkan video singkat yang relevan dengan materi pelatihan), *case study* (peserta memecahkan permasalahan berdasarkan kasus yang diberikan), permainan, refleksi, dan *writing task*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimen dengan desain *one group pretest and posttest design*. Desain tersebut merupakan penelitian pra eksperimen yang menggunakan satu kelompok saja namun memberikan pengukuran sebanyak dua kali yaitu pengukuran sebelum (*pre-test*) dan pengukuran sesudah (*post-test*) penelitian (pelatihan) dengan menggunakan alat ukur yang sama untuk mengetahui akibat atau efek perlakuan (Yuwanto, 2012) . Pada penelitian ini, sebagai upaya untuk meminimalisir faktor-faktor lain yang dapat menjadi variabel sekunder, maka peneliti memilih guru-guru atau peserta yang tidak mengajar di kelas inklusi. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelatihan kepada peserta dengan pekerjaan yang mirip atau setara. Selain itu, penentuan

teknik kontrol ini mengacu pada faktor-faktor yang memengaruhi timbulnya *teacher burnout*.

Tabel 2. Desain Eksperimen

<i>Pre-test</i>	<i>Perlakuan/ Treatment</i>	<i>Post-test</i>
O1	X	O2

Keterangan :

O1 : *Pre-test* dengan alat ukur *Independent Variable* dan *Dependent Variable*

X : Pemberian pelatihan *Psychological Capital*

O2 : *Post-test* dengan alat ukur *Independent Variable* dan *Dependent Variable*

Pada tahap awal, peserta mengisi kuesioner sebagai bentuk pengukuran *pre-test*. Kuesioner tersebut bertujuan untuk mengukur dua variabel, yaitu *Psychological Capital* sebagai *Independent Variable* dan *Teacher Burnout* sebagai *Dependent Variable*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat *Psychological Capital* merupakan hasil terjemahan dari *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* yang terdiri dari 24 aitem (21 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*) dengan 6 pilihan skala likert (1 = Sangat Tidak setuju – 6 = Sangat Setuju) dan mengukur empat

aspek dari *psychological capital* yaitu, *hope*, *efficacy*, *resilience* dan *optimism*. PCQ juga menunjukkan skor reliabilitas *alpha cronbach* sebesar 0.873.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Dependent Variable* adalah hasil terjemahan dari *Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES)* yang terdiri dari 22 aitem (14 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*) dengan 7 pilihan skala likert (0 = Tidak pernah – 6 = Selalu) dan mengukur tiga aspek dari *teacher burnout* yaitu, *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *lack of professional accomplishment*. MBI-ES juga menunjukkan nilai reliabilitas *alpha cronbach* sebenar 0.717.

Tahap selanjutnya adalah pemberian *treatment* berupa pelatihan *Psychological Capital*. Modul yang diberikan kepada peserta disusun dengan mengacu kepada keempat aspek *Psychological Capital* yang dikemukakan oleh Luthans (2007) dalam (Hansen dkk., 2015). Aspek-aspek tersebut adalah *Hope*, *Self-Efficacy*, *Resilience* dan *Optimism* yang kemudian disingkat dengan “HERO”. Pelatihan yang diberikan terdiri dari 6 sesi. Pada sesi 1, peserta dikenalkan dengan konsep-konsep *Psychological*

Capital dan *Teacher Burnout*, serta membuat daftar hal-hal yang selama ini membuat *stress* dan harapannya. Sesi 2 meliputi materi mengenai *Hope* dengan mengembangkan motivasi peserta berdasarkan pada perasaan positif dalam mencapai kesuksesan. Sesi 3 yaitu *Self-Efficacy*, meliputi materi terkait rasa percaya diri yang merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan yang dimiliki. Sesi 4 meliputi materi terkait *Resilience* yaitu kemampuan untuk bangkit kembali dan fokus terhadap tujuan untuk mencapai kesuksesan. Sesi 5 meliputi materi mengenai *Optimism* yaitu tekad psikologis dan harapan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan memandang berbagai hal secara positif. Terakhir, yaitu sesi 6 merupakan sesi yang merangkum seluruh materi pada sesi 1 hingga 5 dan juga penyusunan *action plan* yang dapat dilakukan oleh peserta setelah pelatihan berakhir untuk mengatasi kesulitan atau hal-hal yang membuat *stress* berdasarkan daftar yang telah dibuat pada sesi 1.

Pada akhir pelatihan, peserta memasuki tahap *post-test* dengan mengisi kuesioner yang terdiri dari alat ukur PCQ dan MBI-ES. Setelah satu

minggu berakhirnya pelatihan, peserta kembali di *follow-up* untuk mengetahui perkembangan hasil pelatihan dan perubahan yang dialami peserta setelah kembali beraktivitas. Tahap *follow-up* dilakukan dengan meminta peserta untuk mengisi kuesioner yang dirancang peneliti. Kuesioner berisikan 33 aitem pertanyaan dengan 5 pilihan respon (1 = Sangat Lebih Buruk - 5 = Sangat Lebih Baik). Pertanyaan yang diberikan mengacu pada keluhan awal peserta yang ditemui saat wawancara awal.

Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test* yang telah didapatkan, maka data tersebut akan dilakukan analisis secara statistik. Teknik analisis data statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji parametrik *Pearson Product-Moment Correlation* untuk menjawab hipotesis korelasi antara *Psychological Capital* dengan *Teacher Burnout*. Selain itu, analisis statistik yang juga digunakan adalah uji beda parametrik *Paired Sample T-Test* untuk variabel *Psychological Capital* dan uji beda nonparametrik *Wilcoxon* untuk variabel *Teacher Burnout*. Tujuan dari analisis uji beda adalah untuk mengetahui efektivitas dari pelatihan yang telah diberikan.

HASIL

Guru yang mengikuti seluruh rangkaian pelatihan berjumlah 14 orang yang terdiri dari 2 guru laki-laki dan 12 guru perempuan. Berdasarkan hasil evaluasi reaksi terhadap pelatihan, 93% peserta menilai materi pelatihan yang diberikan mulai dari sesi 1 hingga 6 terkategori baik hingga sangat baik, sedangkan sisanya memberikan penilaian cukup pada 3 sesi. Perbedaan penilaian terhadap masing-masing sesi pelatihan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti (1) ketertarikan peserta terhadap materi, (2) cara penyampaian materi, dan (3) relevansi materi dengan kebutuhan dan pengalaman peserta.

Pada evaluasi reaksi media pelatihan, sebanyak 85,7% peserta menilai media yang digunakan terkategori baik hingga sangat baik, sedangkan sisanya menilai cukup untuk kualitas media yang digunakan selama pelatihan. Hal ini berarti mayoritas peserta menilai media-media yang digunakan dalam pelatihan menarik, dapat membantu pemahaman peserta, dan menambah semangat peserta dalam mengikuti pelatihan. Hasil evaluasi modul menunjukkan seluruh peserta menilai modul yang diberikan termasuk

pada kategori baik hingga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas modul, termasuk di dalamnya desain, konten, dan *worksheet*, dipandang positif dan bermanfaat oleh peserta pelatihan.

Evaluasi keseluruhan pada aspek lainnya menunjukkan sebanyak 78,6% peserta menilai baik hingga saat baik, sedangkan sisanya memberikan penilaian cukup untuk beberapa sesi. Aspek ini mencakup di dalamnya alokasi waktu untuk pelatihan, durasi pelatihan, dan manfaat dari pelatihan yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini berarti sebagian peserta merasa puas dengan waktu, durasi, dan kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan sehari-hari.

Pada penilaian level pengetahuan (*knowledge*), seluruh peserta pelatihan menunjukkan peningkatan pengetahuan terkait materi *psychological capital*, baik dari nilai maupun kategori. Sebanyak 78,6% peserta menunjukkan peningkatan sebanyak 2 tingkat kategori. Hal ini berarti, sebelum mengikuti pelatihan, para peserta tersebut kurang memahami *psychological capital* dan menjadi jauh lebih paham setelah mengikuti rangkaian pelatihan. Selain itu, 21,4% peserta menunjukkan

peningkatan sebanyak 1 kategori, yang berarti sebelum mengikuti pelatihan, peserta ini cukup paham terkait *psychological capital* dan menjadi lebih paham setelah mengikuti pelatihan.

Selanjutnya adalah hasil pengolahan data alat ukur. Peneliti sebelumnya juga melakukan uji asumsi terlebih dahulu.

Table 3. Hasil Uji Asumsi

	Var.	Sig	Ket.
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Total	0.200	Normal
	<i>Pre-test IV</i>	0.200	Normal
	<i>Post-test IV</i>	0.200	Normal
	Total DV	0.000	Tidak Normal
	<i>Pre-test DV</i>	0.034	Tidak Normal
	<i>Post-test DV</i>	0.000	Tidak Normal
Uji Homogenitas	<i>Pre-test dan Post-Test IV</i>	0.815	Homogen

Keterangan: IV = *Psychological capital*; DV = *Teacher Burnout*

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa variabel *Psychological Capital* memiliki distribusi data yang normal karena nilai Sig. > 0.05, sedangkan untuk variabel *Teacher Burnout* menunjukkan distribusi data yang tidak normal, karena nilai Sig. < 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat

ditentukan bahwa untuk uji korelasi menggunakan teknik analisis non parametrik karena salah satu variabel menunjukkan data tidak normal, sehingga tidak perlu melanjutkan untuk uji linearitas. Setelah melakukan uji asumsi, peneliti melakukan uji korelasi non parametrik pada nilai *post-test psychological capital* dan *teacher burnout*.

Table 4. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi	Sig
<i>Psychological Capital-Teacher Burnout</i>	-0.958**	0.000

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa H_0 ditolak, yang artinya *Psychological Capital* dan *Teacher Burnout* memiliki korelasi dengan $Sig. < 0.05$ yaitu 0.000. Hasil tersebut juga menunjukkan adanya korelasi negatif atau berkebalikan. Artinya, semakin tinggi *psychological capital* seseorang maka semakin rendah *teacher burnout* seseorang. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital*, maka akan semakin tinggi *teacher burnout*. Jika dilihat dari nilai koefisien korelasinya yaitu -0.958**, maka dapat diartikan bahwa *psychological capital* memiliki sumbangsih atau pengaruh yang besar terhadap *teacher burnout*. Hal ini

mendukung dan memperkuat bukti bahwa untuk mengatasi dan mengurangi *teacher burnout*, maka individu tersebut perlu memiliki, mengembangkan dan mengaplikasikan *psychological capital* dalam kehidupan sehari-hari.

Analisis data yang dilakukan selanjutnya adalah melakukan uji beda pada variabel *psychological capital*. Sebelum menentukan teknik analisisnya, langkah awal adalah melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas untuk *pre-test* maupun *post-test* dari *psychological capital* sebagai *independent variable* (IV).

Berdasarkan hasil uji normalitas untuk *pre-test* maupun *post-test* dari *psychological capital* (Tabel 3), menunjukkan bahwa keduanya memiliki distribusi data yang normal. Hal tersebut tampak dari nilai $Sig. > 0.05$. Keduanya memiliki nilai signifikansi sebesar 0.200, yang artinya data normal.

Pada uji homogenitas, diketahui pula bahwa data penelitian bersifat homogen. Hal tersebut tampak dari nilai $Sig. Based on mean > 0.05$ yaitu 0.815. Berdasarkan uji asumsi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological capital* memiliki data yang normal dan homogen. Artinya,

untuk langkah selanjutnya dapat melakukan uji beda parametrik.

Table 5. Hasil Uji Beda

Variabel	Sig.	Ket.
<i>Psychological Capital</i>	0.417	Tidak ada beda
<i>Teacher Burnout</i>	0.001	Terdapat perbedaan

Berdasarkan hasil uji beda, diketahui bahwa variabel *psychological capital* pada peserta pelatihan tidak memiliki beda antara sebelum dan sesudah pelatihan. Artinya, tingkat *psychological capital* peserta tidak mengalami perubahan yang signifikan. Hal ini tampak dari nilai signifikansi sebesar 0.417. Sebuah data dapat dikatakan ada perbedaan jika Sig. < 0.05.

Analisis uji beda juga dilakukan pada variabel *teacher burnout*. Sebelum menentukan teknik analisisnya, maka perlu melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas untuk *pre-test* maupun *post-test* dari *teacher burnout* sebagai *dependent variable* (DV).

Berdasarkan hasil uji normalitas untuk *pre-test* maupun *post-test* dari *teacher burnout* (Tabel 3), menunjukkan bahwa keduanya memiliki distribusi data

yang tidak normal. Hal tersebut tampak dari nilai Sig. < 0.05. Sebuah data dapat dikatakan normal jika Sig. > 0.05. Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, dapat ditentukan untuk uji beda menggunakan teknik analisis non parametrik.

Hasil uji beda menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara sebelum dan sesudah pelatihan pada variabel *teacher burnout* (Tabel 5). Artinya, tingkat *teacher burnout* peserta mengalami perubahan yang signifikan. Hal ini tampak dari nilai Sig. < 0.05 yaitu 0.001.

Satu minggu setelah pelatihan, peneliti melakukan *follow-up* dengan menyebarkan kuesioner untuk menilai perubahan yang dialami oleh peserta setelah mengikuti pelatihan. Skala kuesioner yang diberikan terdiri dari 5 pilihan skala mulai dari sangat lebih baik hingga sangat lebih buruk. Berdasarkan hasil *follow-up*, diketahui bahwa seluruh peserta mengalami perubahan yang lebih baik. Sebanyak 78,6% peserta menilai bahwa dirinya mengalami perubahan yang sangat lebih baik, sedangkan sisanya menilai mengalami perubahan yang agak lebih baik. Perubahan yang dimaksudkan adalah terkait dengan meningkatnya dan berkembangnya

kemampuan serta pengaplikasian dari aspek-aspek dari *psychological capital* yaitu, *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* semenjak mengikuti pelatihan.

Selanjutnya adalah pengukuran perubahan kategori dan hasil dari pelatihan yang dirasakan peserta terkait dengan *teacher burnout* dengan pilihan skala yang sama dengan variabel *psychological capital*. Berdasarkan hasil *follow-up*, diketahui bahwa sebanyak 64,3% peserta mengalami perubahan yang sangat lebih baik, sedangkan 35,7% peserta lainnya menilai mengalami perubahan terakhir *teacher burnout* yang agak lebih baik. Artinya, sebagian besar peserta setelah mengikuti pelatihan mengalami perubahan terkait menurunnya tingkat *teacher burnout*. Perubahan yang dimaksud adalah berkurangnya masalah-masalah kelelahan baik secara fisik maupun mental.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi sebesar ($r=-0.958^{**}$) yang menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara *psychological capital* dan *teacher burnout*. Pelatihan ini juga menunjukkan adanya perubahan tingkat *teacher*

burnout yang terjadi pada peserta. Hal ini tampak dari hasil uji beda *teacher burnout* ($\text{sig} = 0,001$). Perubahan yang dimaksudkan menggambarkan adanya penurunan tingkat *teacher burnout* yang artinya, pelatihan yang diberikan cukup efektif untuk mengurangi *teacher burnout* para guru.

Selama proses pelatihan, sebagian besar peserta mampu terlibat dan menunjukkan sikap yang baik terkait dengan materi, aktivitas, serta proses pelatihan. Hasil observasi menunjukkan sebagian besar peserta termasuk dalam kategori cukup terlibat hingga terlibat pada setiap sesinya. Sebanyak 78,57% peserta menunjukkan peningkatan 2 kategori untuk pengetahuan *psychological capital* dan 64,28% peserta menunjukkan peningkatan 2 kategori juga untuk pengetahuan *teacher burnout* antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Selain itu, 92,85% peserta tampak mengalami penurunan tingkat *teacher burnout* yang dimiliki antara sebelum dan setelah mengikuti pelatihan, meskipun tidak ada perbedaan signifikan pada tingkat *psychological capital* yang dialami oleh peserta.

Hasil *follow up* menunjukkan bahwa sebanyak 78,57% peserta mengalami perubahan yang sangat lebih

baik untuk variabel *psychological capital* dan sebanyak 64,28% peserta juga merasakan perubahan menjadi sangat lebih baik untuk variabel *teacher burnout*, setelah mengikuti pelatihan ini. Perubahan lebih baik yang dimaksud adalah berkurangnya masalah-masalah kelelahan yang sebelumnya disampaikan saat wawancara dan tertulis dalam *Training Needs Analysis* (TNA). Perubahan ini salah satunya disebabkan oleh peningkatan pemahaman peserta terkait *psychological capital*. Selain itu, materi pelatihan yang mengajarkan peserta untuk menerapkan *psychological capital* dalam kehidupan sehari-hari juga memberikan sumbangsih untuk mengurangi *teacher burnout* yang dirasakan oleh para peserta.

DISKUSI

Modal psikologis atau *psychological capital* merupakan keadaan atau tingkat perkembangan psikologi positif yang dimiliki individu (Zhang dkk., 2019). *Psychological capital* berfokus pada kualitas dan kekuatan positif individu yang dipercaya dapat meningkatkan performa individu dan organisasi (Hansen dkk., 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Hansen dkk., (2015) juga menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki korelasi

negatif yang signifikan dengan *teacher burnout*. Hasil tersebut ternyata mampu dibuktikan oleh pelatihan yang telah diberikan, karena berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi 0.000 dan nilai koefisien korelasi sebesar -0.958**. Hasil dari pelatihan menunjukkan hubungan yang lebih kuat atau signifikan dibandingkan penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital* seseorang, maka semakin rendah tingkat *teacher burnout* yang dialami. Begitu pula sebaliknya, jika individu memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah, maka dapat semakin tinggi tingkat *teacher burnout* individu tersebut. Oleh sebab itu, *psychological capital* dapat menjadi salah satu hal yang penting untuk ditanamkan dan dikembangkan dalam diri guru.

Proses menanamkan dan mengembangkan *psychological capital* juga perlu memperhatikan kombinasi keempat atribusi positif yaitu, *hope* (harapan), *self-efficacy* (kepercayaan atau keyakinan diri), *resilience* (ketangguhan), dan *optimism* (optimisme) (Aliyev & Tunc, 2015). Keempat hal tersebut kemudian disingkat sebagai HERO yang juga

menjadi judul utama dalam pelatihan yang telah diberikan. Berdasarkan hasil uji beda dari pelatihan ini, diketahui bahwa terdapat perbedaan antara tingkat *teacher burnout* peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Hal tersebut tampak pada Tabel 5 yang menunjukkan nilai sig sebesar 0.001. Artinya, terdapat perubahan yang signifikan pada tingkat *teacher burnout*.

Perubahan yang dimaksudkan adalah menurunnya tingkat *teacher burnout* peserta pelatihan. Sebanyak 93% peserta setidaknya mengalami penurunan 1 tingkat kategori *teacher burnout*. Terdapat juga satu peserta yang tidak menunjukkan perubahan tingkat *teacher burnout* tentunya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Misalnya, peserta kurang fokus, lingkungan tempat peserta mengikuti pelatihan yang kurang kondusif, dan lain sebagainya.

Pu dkk., (2016) menyebutkan bahwa menetapnya kejenuhan ataupun kelelahan pada guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan pekerjaan, kepribadian, perlakuan yang didapat, kondisi emosional, konflik keluarga, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil uji beda pada pelatihan ini, dapat semakin menguatkan

argumen bahwa memang benar *psychological capital* dapat membantu guru untuk mengurangi *burnout*.

Pada pelatihan kali ini, peneliti menemukan bahwa peserta pelatihan memiliki *psychological capital* yang tinggi, bahkan sebelum mengikuti pelatihan. Sebanyak 64% peserta telah memiliki *psychological capital* pada kategori tinggi dan sisanya berada pada kategori sangat tinggi dan sedang. Meski begitu, rupanya para peserta ini masih memiliki tingkat *teacher burnout* minimal pada kategori sedang. Data ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki *psychological capital* tinggi belum tentu mampu untuk menghindari *teacher burnout*. Hal ini sejalan dengan pernyataan Asheghi dkk., (2020) bahwa kriteria terpenting dalam menerapkan *psychological capital* adalah fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan. Ketika individu belum mampu untuk beradaptasi pada perubahan yang terjadi, maka kemungkinan individu tersebut belum mampu untuk menerapkan *psychological capital* dalam kehidupan sehari-hari untuk dapat merasakan dampaknya. Selain itu, individu akan lebih mampu untuk menerapkan *psychological capital* dalam kehidupan

sehari-hari untuk dapat merasakan dampaknya. Selain itu, individu akan lebih mampu untuk menerapkan *psychological capital* dalam kehidupan sehari-hari setelah mendapatkan intervensi dan melakukan latihan (Asheghi dkk., 2020).

Pernyataan dari Asheghi dkk., (2020) sejalan dengan pelatihan ini yang berhasil menurunkan tingkat burnout peserta. Materi dalam pelatihan ini didesain agar peserta dapat memahami aspek-aspek *psychological capital* dan menerapkannya dengan mudah dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dapat terlihat dari konten materi yang memberikan langkah-langkah atau cara-cara yang dapat meningkatkan masing-masing aspek *psychological capital*. Selain itu, metode-metode yang digunakan dalam pelatihan, seperti refleksi dan diskusi kelompok, juga memudahkan peserta untuk memahami situasi lingkungan yang dapat menimbulkan *burnout* dan cara menerapkan aspek-aspek *psychological capital* dalam situasi tersebut untuk mengurangi *burnout* yang dirasakan.

Pada sesi pertama, peneliti memperkenalkan kedua variabel dalam pelatihan ini, yaitu *psychological capital* dan *teacher burnout*. Peneliti juga

memberikan beberapa pernyataan berdasarkan kenyataan pada tabel TNA (*training needs analysis*) dan meminta peserta untuk menyampaikan pendapatnya terkait pernyataan tersebut serta menjelaskan bagaimana kenyataan dalam pernyataan tersebut dapat mengarah kepada *teacher burnout*. Materi ini diharapkan dapat membantu peserta untuk mengenali kondisi lingkungan yang rentan membuat *burnout*. Selain itu, peserta juga diminta untuk merefleksikan terkait kekurangan dan kebutuhan aspek *psychological capital* dalam diri masing-masing. Metode refleksi ini bertujuan untuk membantu peserta lebih mengenali dirinya dan lebih memahami aspek-aspek *psychological capital* yang akan dibahas lebih lanjut pada sesi-sesi berikutnya.

Pada sesi kedua, sesuai dengan aspek yang dibahas, yaitu *hope*, peneliti meminta peserta untuk menuliskan harapan dan tujuan yang ingin dicapai, serta langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Materi ini dapat membantu peserta untuk memahami langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk memiliki *hope* dalam diri agar lebih mudah mengaplikasikannya dalam

kehidupan sehari-hari. Pada sesi ketiga, peneliti memberikan beberapa kasus untuk didiskusikan oleh peserta di dalam kelompok. Kasus yang dibahas meliputi contoh perilaku tokoh yang mencerminkan *self-efficacy* dan penyebab munculnya *self-efficacy* pada tokoh tersebut. Selain itu, peneliti juga menjelaskan sumber-sumber yang dapat meningkatkan *self-efficacy* individu. Materi ini membantu peserta untuk memahami *self-efficacy*, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta sumber-sumber yang dapat membantu untuk meningkatkan *self-efficacy* peserta.

Selanjutnya, pada sesi keempat, peserta diminta untuk merefleksikan permasalahan yang sering ditemui, hambatan dalam menyelesaikannya, dan mengaitkan cara penyelesaian yang dapat dilakukan dengan cara-cara membentuk resiliensi. Materi ini membantu peserta untuk mengenali permasalahan-permasalahan yang sering dihadapi dan mencari cara penyelesaian yang dapat meningkatkan resiliensi peserta. Pada sesi kelima, peserta diminta untuk menganalisis kasus dan diminta untuk menyampaikan pola pikir optimis dan pesimis yang dimiliki oleh tokoh dalam kasus tersebut. Selain itu, peneliti juga membagikan cara untuk

peserta berlatih meningkatkan optimisme serta meminta peserta untuk menganalisis kecemasan yang dimiliki dan menulis pandangan positif jika kecemasan tersebut terjadi. Materi ini membantu peserta untuk berlatih menganalisis pola pikir optimis dan pesimis serta berlatih untuk melihat sudut pandang atau sisi positif dari setiap kejadian yang ada, bahkan dalam situasi tidak menyenangkan sekalipun.

Terakhir, pada sesi keenam, peneliti merangkum kelima sesi sebelumnya serta meminta peserta untuk kembali melihat hasil refleksi yang telah dilakukan pada sesi pertama terkait kelemahan yang dimiliki. Berdasarkan hasil refleksi tersebut, peserta diminta untuk menganalisis langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasinya berdasarkan langkah-langkah pengembangan yang telah dibahas pada sesi-sesi sebelumnya. Peserta juga diminta untuk menganalisis aspek *psychological capital* yang dimiliki oleh tokoh dalam kasus yang dibagikan oleh peneliti. Selain itu, peserta juga diminta untuk merefleksikan langkah-langkah yang dapat dilakukan (*action plan*) untuk menghindari *burnout* berdasarkan aspek-aspek *psychological capital* yang

telah dipelajari. Materi pada sesi ini bertujuan untuk membantu peserta lebih mengenali aspek-aspek *psychological capital* dalam kasus sehari-hari dan mengembangkan aspek-aspek tersebut untuk dapat mengurangi *burnout* yang dimiliki.

Seminggu setelah pelatihan, peneliti melakukan *follow-up* pada peserta pelatihan untuk mengukur perubahan perilaku yang dirasakan oleh peserta setelah mengikuti pelatihan dan menerapkannya pada kehidupan sehari-hari. *Follow-up* dilakukan dengan memberikan kuesioner berisikan keluhan terkait *teacher burnout* berdasarkan hasil wawancara awal dan meminta para peserta untuk menilai perubahan yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan. Hasil dari *follow-up* ini menunjukkan bahwa 64% merasakan perubahan yang sangat lebih baik terkait *teacher burnout* yang dirasakan, sedangkan 36% lainnya merasakan perubahan yang agak lebih baik. Selain memberikan kuesioner, peneliti juga memberikan kuesioner terkait aspek-aspek *psychological capital* dan meminta peserta untuk menilai perubahan yang dirasakan. Hasilnya, 78,6% peserta merasakan perubahan yang sangat lebih baik terkait *psychological capital* yang dimiliki dan

21,4% lainnya merasakan perubahan yang agak lebih baik. Hasil ini menunjukkan bahwa 1 minggu setelah pelatihan, peserta sudah dapat merasakan perubahan yang lebih baik pada *psychological capital* dan *teacher burnout* yang dirasakan. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan, bahwa setelah mengikuti pelatihan, peserta lebih dapat menerapkan aspek-aspek *psychological capital* dalam kehidupan sehari-hari untuk mengurangi *burnout* yang dirasakan daripada sebelum mengikuti pelatihan. Perubahan yang dialami oleh peserta ini merupakan hasil pengembangan *skill* peserta dari metode-metode yang diberikan pada setiap sesinya. Metode yang dimaksud, seperti refleksi, materi terkait langkah-langkah mengembangkan setiap aspek *psychological capital*, dan diskusi kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyev, R., & Tunc, E. (2015). Self-efficacy in Counseling: The Role of Organizational Psychological Capital, Job Satisfaction, and Burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190(November 2014), 97–105. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.922>

- Asheghi, H., Asheghi, M., & Hesari, M. (2020). Mediation Role of Psychological Capital Between Job Stress, Burnout, and Mental Health Among Nurses. *Practice in Clinical Psychology*, 8(2), 99–108.
<https://doi.org/10.32598/jpcp.8.2.716.1>
- Ferradás, M. del M., Freire, C., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., & Rodríguez, S. (2019). Teacher profiles of psychological capital and their relationship with burnout. *Sustainability (Switzerland)*, 11(18), 1–18.
<https://doi.org/10.3390/su11185096>
- Freire, C., Ferradás, M. D. M., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., Rodríguez, S., & Piñeiro, I. (2020). Psychological capital and burnout in teachers: The mediating role of flourishing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 1–14.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17228403>
- Hansen, A., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–9.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.621>
- Iancu, A. E., Rusu, A., Măroiu, C., Păcurar, R., & Maricuoiu, L. P. (2018). The Effectiveness of Interventions Aimed at Reducing Teacher Burnout: a Meta-Analysis. *Educational Psychology Review*, 30(2), 373–396.
<https://doi.org/10.1007/s10648-017-9420-8>
- Kim, J. H., Keck, P., Miller, D., & Gonzalez, R. (2012). Introduction to Positive Psychology: Overview and Controversies. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 2(1), 45–60.
<https://doi.org/10.18401/2012.2.1.3>

- López-Núñez, M. I., Rubio-Valdehita, S., Diaz-Ramiro, E. M., & Aparicio-García, M. E. (2020). Psychological capital, workload, and burnout: What's new? The impact of personal accomplishment to promote sustainable working conditions. *Sustainability (Switzerland)*, *12*(19), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su12198124>
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., & Sang, J. (2016). The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *Journal of Health Psychology*, *22*(14), 1799–1807. <https://doi.org/10.1177/1359105316636950>
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, *97*(May 2012), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>
- Sokal, L., Trudel, L. E., & Babb, J. (2021). I've had it! Factors associated with burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, *2*–2(November 2020), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100023>
- Yuwanto, L. (2012). *Pengantar Metode Penelitian Eksperimen*. CV. Dwiputra Pustaka Jaya.
- Zhang, Y., Zhang, S., & Hua, W. (2019). The Impact of Psychological Capital and Occupational Stress on Teacher Burnout: Mediating Role of Coping Styles. *Asia-Pacific Education Researcher*, *28*(4), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s40299-019-00446-4>