

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Academic Burnout*

2.1.1. *Definisi Academic Burnout*

Sejarah konsep ringkas *burnout* pertama kali digunakan oleh Graham Greene (1960) dalam karya tulis dan H. Bradley (1969) dalam publikasi hasil observasi, meskipun hanya digunakan sekali sebagai bentuk gambaran stres kerja lanjutan yang dialami oleh subjek penelitian (Schaufeli W. , 2017). Konsep *burnout* pertama kali dijabarkan oleh Herbert J. Freudenberger (1973) sebagai hasil observasi gerakan keseharian dalam *free clinic* yang dilakukan oleh Freudenberger dan para relawan, *free clinic* yang dimaksudkan bukan hanya sekedar pemaknaan kalimat, namun setiap orang yang terlibat di dalamnya bekerja secara sukarela tanpa menagihkan biaya perawatan dan melakukan donasi kepada orang yang kecanduan obat-obatan terlarang. Selama beberapa tahun masa kerja Freudenberger menemukan perubahan yang ditunjukkan oleh sukarelawan, para sukarelawan mulai kehilangan komitmen, mengalami keluhan kelelahan secara fisik, emosional dan terjadinya penurunan motivasi (Fontes, 2020:1-19).

Freudenberger (1974) dalam artikel ilmiah berjudul “*Staff Burnout*” menjelaskan *burnout* adalah kondisi kelelahan atau frustasi yang disebabkan oleh tidak terpenuhinya pencapaian yang diharapkan oleh individu dalam memulai karirnya, sampai dengan individu kehabisan sumber diri dan mengalami keadaan kelelahan atau frustasi. Piner dan Aronson (1993) menjelaskan *burnout* merupakan kondisi kelelahan yang menyerang fisik, mental dan emosi yang disebabkan oleh tingginya tuntutan lingkungan dalam mencapai tingkat keberhasilan, sedangkan rendahnya *feedback* positif dari klien dan lingkungan sosial (Dewi, 2021:31-32). Thomas & Michelle (2000) menyampaikan makna dari *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang terjadi ketika harus memenuhi panggilan untuk melakukan perawatan kepada orang lain dan melakukan pengabdian kepada orang lain yang melibatkan perkembangan secara emosional,

intelektual atau kesehatan fisik yang tidak lagi mampu memberikan makna dan tujuan yang cukup dalam memenuhi harapan dalam diri (Skovholt & Trotter-Mathinson, 2016:102-103). I. Pirker – Binder (2017) *burnout* sebagai kondisi dimana individu mengalami kelelahan mental dan atau fisik akibat dari stres berkepanjangan yang mengakibatkan terganggunya keseimbangan internal dan eksternal pada diri individu, yang apabila terjadi dalam waktu yang cukup lama dan tidak disadari oleh penderita maka dapat mengakibatkan penurunan kondisi mental dan fisik (Pirker-Binder, 2017:4).

Schaufeli (2002) menyatakan *academic burnout* merupakan bentuk kejenuhan akademik dengan adanya kombinasi respon kelelahan, sinisme dan ketidak efektifan akademik atau penurunan prestasi pribadi yang disebabkan oleh ketidak mampuan individu untuk melakukan manajemen terhadap tekanan belajar secara efektif sehingga menyebabkan penurunan kondisi psikologis dan fisik (Wang, et al, 2019).

Stres kerja menjadi berbeda dengan *burnout* dikarenakan seseorang yang menderita stres secara alamiah akan menghasilkan hormone kortisol yang diatur oleh hipotalamus pada otak, kelenjar pituitari dan kelenjar adrenal untuk meningkatkan kinerja pada otak (dr. Allert Benedicto, 2018). Untuk mempermudah memahami perbedaan antara *turn over*, stres kerja dan *burnout* penulis merangkupnya dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1. Perbedaan Stres Kerja, *Trunover* dan *Burnout*

No	<i>Trunover</i>	Stres Kerja	<i>Burnout</i>
1	Tingginya beban kerja	Terlalu banyak berusaha	Kesulitan mengikuti ritme
2	Tidak merasa puas terhadap pekerjaan	Emosi yang kuat	Emosi terasa tumpul
3	Memiliki kemampuan melepaskan diri (<i>resign</i>)	Hiperaktif dan cermat	Perasaan terkuras dan tidak berdaya
4	Menurunnya motivasi kerja	Energi dan performa fisik menurun	Emosional

Dari pengertian sebelumnya maka dapat kita tarik pemahaman dari *academic burnout* merupakan sebuah kondisi psikologis yang dialami oleh

individu dengan tidak terpenuhinya tingkat harapan dan kemampuan manajemen akademik pada diri, yang mengakibatkan kemunculan respon negatif berupa kelelahan, sinisme dan penurunan prestasi diri atau penurunan efektivitas akademik. Tingginya tingkat harapan atau ekspektasi dari tingkat keberhasilan akademik yang dimiliki oleh individu cenderung memberikan tekanan yang lebih besar terhadap kondisi fisik dan mental dari individu. Individu dengan tuntutan akademik yang tinggi cenderung terlibat dalam usaha pemenuhan kesejahteraan diri, sehingga telah melampaui titik toleransi pada diri untuk melakukan pengembangan emosi, pengetahuan, dan kesehatan fisik. Secara sederhana kita bisa memahami *academic burnout* sebagai kondisi lanjutan dari stres pendidikan yang berkepanjangan dan tidak disadari oleh penderita sehingga mempengaruhi keseimbangan dalam manajemen diri.

2.1.2. Dimensi *Academic Burnout*

Berdasarkan pada pemahaman terkait kondisi *burnout* pada diri seseorang, maka stres kerja yang dialami oleh seorang individu tidak bisa dianggap permasalahan ringan. Permasalahan ini mengingat tingginya kemungkinan terjadinya depresi yang lebih parah dan dalam waktu yang berkepanjangan jika tidak mendapatkan penanganan yang tepat baik penanganan secara pribadi melalui *self healing* dan *self dealing* atau melalui bantuan seorang profesional. Untuk itu terdapat indikator sebagai berikut (George & Jones, 2012:249-271):

1. Kelelahan (*Exhaustion*)

Penurunan kondisi fisik dan psikologis akibat merasa kelelahan. Respon fisiologis yang dihasilkan berupa perasaan nyeri pada bagian tubuh, gangguan pencernaan dan perasaan pegal atau ketegangan otot, kondisi penurunan fisik ini tidak berkurang meskipun individu bangun dari tidur. Respon psikologis yang dihasilkan berupa peningkatan sensitifitas pada diri individu terkait stimulus di lingkungan. Individu cenderung merasakan emosi negatif seperti ingin marah, menangis, mudah tersinggung,

membentak hingga terjadinya *silent treatment* dan isolasi sebagai upaya mencegah pelampiasan kepada orang sekitar.

2. *Cynicism* (Sinisme)

Ekspresi yang dihasilkan oleh peserta didik dengan adanya perubahan sikap dan perilaku terhadap aktivitas akademik, harapan yang semakin memudar, dan penurunan keyakinan terhadap makna dari fungsi aktivitas pembelajaran dan akademik yang dijalani (Nurka, et al, 2015). Meskipun sinisme tidak berbahaya bagi orang lain, namun sinisme sebagai *output* dari keadaan *academic burnout* dapat membahayakan dan merugikan diri mahasiswa karena dapat menyebabkan penurunan prestasi diri.

3. *Disminished Personal Accomplishment* (Penurunan Prestasi Diri)

Terjadinya penurunan aktualisasi diri, motivasi dalam diri dan penurunan rasa percaya diri, hal ini terlihat dari turunnya keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan dan upaya yang telah dilakukan. Mahasiswa akan cenderung berfikir secara negatif terhadap hasil belajar yang diperoleh atau mahasiswa merasa bahwa tidak adanya kemajuan atas upaya yang telah dilakukan untuk mencapai harapan.

2.1.3. Faktor Penyebab *Academic Burnout*

Burnout sebagai kondisi berkelanjutan dari stres kerja tentunya memiliki penyebab sehingga adanya penurunan kondisi mental dan fisik. Maslach dan Leiter (1997) mempercayai bahwa penyebab dari *burnout* berada dalam kondisi lingkungan sosial dan aktivitas kerja dalam organisasi bukan disebabkan oleh kondisi secara personal (Skovholt & Trotter-Mathinson, 2016:106), namun faktor ini terus mengalami perkembangan berdasarkan adanya pembaharuan penelitian. Sehingga terbagi menjadi faktor pekerjaan/aktivitas dan faktor individu :

1. Faktor pekerjaan / Aktivitas

a. *Work Overload*

Individu akan melakukan pengulangan aktivitas yang sama setiap waktu dan setiap harinya, pola yang sama dan respon yang sama yang didapatkan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Pekerja membutuhkan energi yang stabil dan titik fokus yang konstan untuk bisa menyelesaikan tugas dan menyebabkan kelelahan dalam beraktivitas (Dewi, 2021:38).

b. *Lack of Control* / Kurangnya Kontrol

Individu tidak mampu melakukan kontrol terhadap diri terkait pengambilan keputusan dalam manajemen aktivitas seperti jadwal, tugas dan beban akademik dan pekerjaan yang dimiliki, sehingga kemampuan untuk mempersiapkan diri dalam penanggulangan resiko dan penyelesaian permasalahan mengalami penurunan. Hal ini mengakibatkan perasaan tertekan, kelelahan dan munculnya sinisme kepada orang terdekat dalam berkomunikasi dan berpikir (Skovholt & Trotter-Mathinson, 2016:106).

c. *Insufficient Reward* / Kurangnya Penghargaan

Individu dengan ritme aktivitas yang cukup tinggi cenderung merasa sibuk dengan dirinya sendiri sehingga tanpa sadar kehilangan kesempatan untuk melakukan interaksi sosial dengan rekan kerja, selain itu pekerja mengharapkan mendapatkan imbalan secara intrinsik (pengembangan emosional) dan ekstrinsik (materiil). Sebagian besar mahasiswa yang bekerja sambil kuliah lebih banyak menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas kuliah disela-sela waktu yang dimiliki. Kurangnya timbal balik positif yang didapatkan oleh mahasiswa menyebabkan mahasiswa menjalankan tugasnya tidak dengan perasaan yang senang dan cenderung terbebani sehingga merasa terbelenggu (Skovholt & Trotter-Mathinson, 2016:106).

d. *Breakdown of Community* / Disfungsional Tempat Kerja

Setiap individu mengharapkan lingkungan aktivitas kondusif dan berjalan sesuai dengan fungsinya, namun kesesuaian fungsi lingkungan tempat beraktivitas cenderung tidak sejalan dengan harapan atau ekspektasi yang telah ditetapkan oleh individu. Seringkali kondisi pekerjaan yang tidak kondusif dan penumpukan jam kuliah rekan kerja dan kuliah yang tidak bisa diajak untuk bekerjasama, bobot pekerjaan yang berat untuk diselesaikan secara individu, dan tekanan dari dua lingkungan mengakibatkan perasaan tidak nyaman karena hubungan sosial yang negatif tapi cenderung tidak dapat diungkapkan sehingga mempermudah timbulnya konflik yang membutuhkan energi besar untuk bisa mengatasinya (Skovholt & Trotter-Mathison, 2016:106).

e. *Unfairness* / Ketidakadilan

Setiap perusahaan dan instansi tentunya memiliki aturan dan ketetapan yang harus diikuti oleh seluruh warga perusahaan atau instansi yang terlibat dalam aktivitas di dalamnya. Penerapan aturan dan ketetapan ini masih seringkali menjadi kerancuan dalam konsistensi pelaksanaan kegiatan sehingga menimbulkan perasaan tidak adil bagi sebagian mahasiswa dan menimbulkan respon penarikan diri lingkungan sosial akademik dan munculnya tekanan secara emosional dan mengakibatkan adanya *burnout* (Wardani & Pitensah, 2021:13).

f. *Significant Value Conflicts*/ Konflik Nilai

Salah satu yang menjadi faktor terjadinya *burnout* yaitu adanya konflik nilai. Konflik nilai sendiri merupakan perbedaan nilai yang menjadi perdebatan pada diri individu. Salah satu konflik nilai menjadi faktor terjadinya *burnout* pada individu yang menjalani peran ganda yaitu konflik peran, konflik peran menurut Chermis (1980) menjelaskan konflik peran terjadi karena tuntutan yang terus berdatangan tapi tidak sejalan, salah

satu konflik peran yang terjadi pada individu dengan peran ganda yaitu *interrole*. *Interrole* sendiri merupakan konflik peran yang disebabkan dari pertentangan dua peran yang dijalani oleh individu dalam satu masa yang bersamaan (Dewi, 2021:38).

g. *Work life imbalance* / ketidakseimbangan Kehidupan Kerja

Semua perusahaan dan instansi tentunya mengharapkan loyalitas dari setiap pekerja, bahkan hal ini diperkuat dengan beberapa profesi diambil sumpah untuk memberikan pelayanan yang baik dan tetap profesional dalam berbagai kondisi. Pekerja dengan ritme kerja yang tinggi tentunya memberikan pengorbanan waktu dan usaha yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan fungsi profesional yang dimilikinya. Namun dibalik keberhasilan penyelesaian pekerjaan tentunya pekerja kehilangan banyak waktu yang seharusnya dihabiskan bersama keluarga dan teman, tidak jarang terjadi gangguan komunikasi menjadi akibat dari pengorbanan waktu dan usaha yang diberikan sehingga pekerja merasa lelah secara psikologis dan kehilangan dukungan positif dari orang terdekat yang mengakibatkan munculnya *burnout* (Dewi, 2021:37).

2. Faktor Individu & Kepribadian

Selain ada faktor dari lingkungan *burnout* juga disebabkan oleh faktor yang bawaan atau faktor personal dari diri individu yaitu : gender, tingkat pendidikan, *self efficacy*, status hubungan, usia, Perilaku tipe A, jenis kepribadian dan *locus of control* (Wardani & Pitensah, 2021:14-17).

2.1.4. Gejala dan Jenis *Academic Burnout*

2.1.4.1. *Gejala Academic Burnout*

Dimensi tersebut merupakan pelebaran atau pengembangan dari tiga aspek pengukuran milik Maslach dan Jackson (1986) pada alat ukur MBI. Baron & Greenberg (2011) melakukan perincian gejala yang

mudah untuk melakukan *screening* awal, sebagai berikut (Baron & Greenberg, 2011:188-190):

Tabel 2. 2. Gejala *Burnout* (Baron & Grennberg, 2011)

No	Dimensi	Gejala
1	Kelelahan fisik	<ul style="list-style-type: none"> a. Merasa sangat lelah seakan telah kehilangan banyak energi. b. Mulai munculnya keluhan fisik berupa rasa nyeri pada anggota tubuh. c. Permasalahan pencernaan d. Merasakan sakit atau lelah tanpa sebab meskipun telah beristirahat
2	Sinisme	<ul style="list-style-type: none"> a. Munculnya sikap sinis terhadap orang di sekitar b. Perasaan menjadi lebih sensitif c. Perasaan paranoid yang berlebihan terhadap lingkungan sekitar d. Merasa tidak berdaya dalam suatu kondisi yang tidak spesifik. e. Merasa terperangkap dalam suatu aktivitas tapi merasa tidak memiliki pilihan lain. f. Merasakan kejenuhan dalam perkuliahan atau keinginan besar untuk menghindari pekerjaan.
4	Penurunan Prestasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> a. Merasa bahwasannya diri tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik atau tidak bekerja secara maksimal. b. Menganggap bahwa dirinya tidak bermakna dalam suatu tugas atau merasa terbebani oleh tugas tapi tidak memiliki jalan keluar. c. Mengalami penurunan antusias atau minat terhadap proses pencapaian tujuan.

Sumber: Baron, R., & Grennberg, J. (2011). *Behavior in organizations: Understanding*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

2.1.4.2. *Jenis Academic Burnout Berdasar Pada Gejala*

Selanjutnya *burnout* dapat dikelompokkan menjadi 3 jenis berdasarkan gejala yang dialami oleh penderita, sebagai berikut (Demarzo, et al., 2020):

1. *Overload Burnout*

Tipe *overload burnout* disebabkan oleh ambisi atau merasa bertanggungjawab untuk berusaha lebih keras dalam mencapai sebuah keberhasilan atau penyelesaian setiap tugas

dengan nilai yang baik. Selama proses pemenuhan harapan individu seringkali mengkesampingkan waktu istirahat, sehingga tanpa sadar melampiaskan emosi kepada orang-orang terdekat dan kepada diri sendiri. Hal ini mengakibatkan penurunan kondisi psikologis berupa munculnya perasaan negatif dan kondisi fisik yang ditandai dengan perasaan tidak nyaman pada tubuh.

2. *Under Challenge Burnout*

Individu yang bekerja dalam perusahaan sering kali tidak memiliki kesempatan untuk berkembang hal ini disebabkan oleh SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan budaya kerja yang telah menahun berjalan dalam perusahaan. Hal ini berlaku juga pada mahasiswa yang harus diam-diam melaksanakan perkuliahan tanpa sepengetahuan pihak manajemen perusahaan. Perasaan tidak mampu berkembang sebagai seorang profesional menyebabkan penilaian negatif pada diri sendiri yang mengakibatkan munculnya sinisme pada lingkungan sosial.

3. *Neglect Burnout*

Individu merasa bahwasannya setiap usaha yang dilakukan tidak membuahkan hasil yang baik selain itu tekanan yang didapatkan menjadikan mahasiswa merasa bahwa dirinya tidak berdaya dalam menghadapi suatu kondisi pekerjaan dan perkuliahan, hal ini diakibatkan terhadap penilaian tidak efektif pada diri. Sehingga menyebabkan terjadinya penurunan prestasi diri.

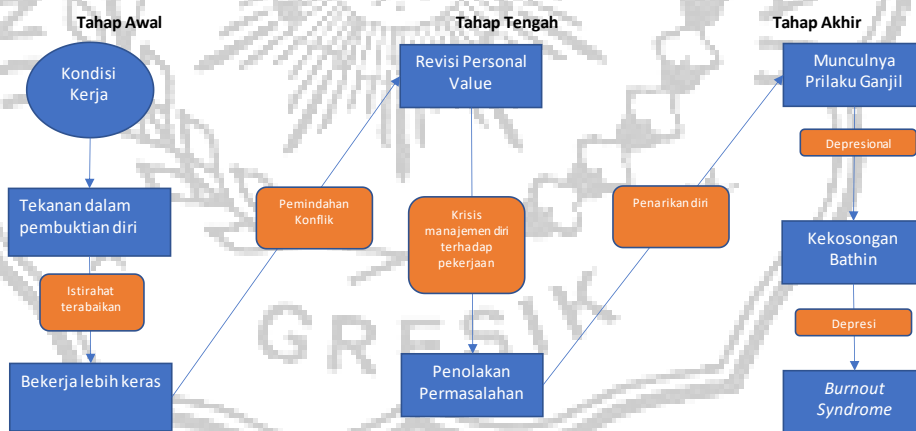
Burnout tidak bisa dianggap sebagai sebuah kasus yang ringan, hal ini dikarenakan banyak sekali individu yang tidak menyadari bahwasannya dirinya telah menderita secara fisik, emosional dan mental akibat dari *burnout*. Dampak dari *burnout* pada diri individu berupa hilangnya nilai diri,

rusaknya hubungan dengan orang-orang yang dicintai, serta masalah terkait kesehatan.

2.1.5. Konsep Terjadinya *Burnout*

Dengan tingginya tingkat penderita *burnout*, World Health Organization (WHO) memasukkan *burnout* dalam *Revision of International Classification of Diseases (ICD-11)* sebagai dampak dari fenomena gangguan psikologis dalam organisasi. WHO telah menetapkan *burnout* sebagai sindrom dengan konsep sebagai lanjutan dari stres kronis di dalam organisasi yang belum bisa dimanajemen dengan baik.

Tidak jarang orang disekitar menyampaikan keluhan terkait rasa sakit pada bagian tubuh atau mengalami kelelahan secara berlebihan dan merasa sering mengantuk, tapi hal ini menjadi ambigu saat ada pertanyaan balik terkait asal mula perasaan itu muncul. Sehingga penderita *burnout* sering kali telat dalam mendapatkan penanganan, hingga kondisi telah menjadi serius. Sama halnya dengan setiap gejala sakit yang timbul, Freudenberger dan Gail North menuliskan beberapa tahapan hingga terjadinya *burnout* pada diri individu, sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Tahapan *Burnout* (Stillman, 2017)

Sumber : Stillman, J. (2017, August 02). *The 12 Stages of Burnout, According to Psychologists: How bad is your burnout? Here's the scientific answer.* Retrieved from Inc: <https://www.inc.com>

Perusahaan dan instansi memiliki budaya, karakter, sistem dan lingkungan aktivitas yang berbeda, namun memiliki cara yang sama dalam menaruh harapan kepada setiap individu. Setiap individu diharapkan mampu beradaptasi dengan baik terhadap kondisi dan risiko yang ada dalam ruang lingkup beraktivitas. Tuntutan kondisi peran ganda ini selanjutnya memberikan tekanan dalam pemberian bukti bahwasannya lingkungan akademik dan perusahaan memerlukan eksistensi diri, sehingga individu tersebut bekerja lebih keras dan tanpa sabar mengabaikan kebutuhannya dalam beristirahat yang mengakibatkan penumpukan konflik dalam diri sehingga mempengaruhi perubahan *personal value*, dalam proses terjadinya penolakan masalah individu telah mengalami penurunan kemampuan manajemen masalah dalam diri. Dengan ketidakmampuan diri dalam menerima masalah individu akan cenderung melakukan penarikan diri, proses ini sejalan dengan teori psikoanalisa yang disampaikan oleh Freud dimana manusia cenderung menghindari rasa sakit dan mendekati kesenangan. Penarikan diri tidak menyelesaikan permasalahan sehingga tekanan dan perasaan tertanggung semakin besar sehingga mulai muncul perilaku yang tidak seperti biasa, dimana individu memasuki tahap sinisme dan merasakan penurunan makna perkuliahan dalam jangka waktu lama hingga terjadinya kelelahan secara fisik dan mental yang disebut *burnout*.

2.1.6. Dampak Academic Burnout

WHO dalam ICD 11 mendefinisikan *burnout* dalam gejala gangguan psikologis atau penyakit mental yang disebabkan oleh stres kerja kronis dan hanya bisa diterapkan di lingkungan kerja, lingkungan aktivitas terkait keorganisasian, lingkungan secara profesional, aktivitas tanggung jawab yang harus dilakukan secara rutin. Dampak *burnout* tidak hanya memberikan pengaruh pada kemampuan profesional melainkan lebih luar dibanding dengan yang bisa kita bayangkan, mulai dari terjadinya kerusakan keterampilan kognitif hingga perubahan fungsi otak dan penurunan kemampuan kognitif (Jones, 2020).

1. Dampak Psikologis

Tekanan yang didapatkan oleh pekerja memberikan dampak terhadap keseimbangan emosional pada diri individu, hal ini

memberikan pengaruh besar terkait kemampuan individu dalam peranan lingkungan sosial (Hendriyana, 2021). Individu dengan tingkat stres tinggi dalam jangka waktu lama akan mengakibatkan kelelahan secara psikologis, individu yang mengalami kelelahan secara psikologis akan mengakibatkan individu merasa:

- a. Diri tidak memiliki kekuatan untuk bertahan ataupun melakukan perlawanan
- b. Putus asa dan mengalami kecemasan
- c. Serangan panik
- d. Depresi, gelisah dan mudah marah

2. Dampak Fisiologis

Pada dasarnya Sang Pencipta telah memberikan kondisi dan sistem yang sangat sempurna. Tubuh manusia mengumpulkan data berupa stimulus yang berasal dari lingkungan dan melakukan pengolahan sehingga tubuh mampu memberikan respon yang tepat berdasarkan pengkodean informasi yang telah dimiliki (Jones, 2020). Saat terjadi stres maka otak secara otomatis akan memberikan sinyal kepada kelenjar pituitari dan kelenjar adrenal untuk menghasilkan hormon kortisol dan hormon adrenal yang akan berbahaya jika terus dilakukan produksi secara berlebihan, sebagai berikut:

- a. Tekanan darah tinggi
- b. Sakit kepala atau pusing
- c. Jantung sering berdebar
- d. Pandangan kabur
- e. Mempengaruhi siklus menstruasi
- f. Tubuh terasa nyeri, berat dan lelah meski telah beristirahat
- g. Penurunan sistem imun
- h. Kegagalan distribusi oksigen dalam pembuluh darah
- i. Gangguan saluran pencernaan
- j. Gangguan kesehatan reproduksi

3. Dampak Disfungsi pada Otak

Kelelahan pada individu berdampak kuat pada kinerja otak, kelelahan ini menyebabkan pengurangan atau perluasan atau penyempitan, penipisan dan penebalan di amigdala, anterior cingulate cortex dan medial prefrontal cortex (Jones, 2020). Selain itu produksi hormon yang berlebih mempengaruhi fungsi otak sebagai berikut:

- a. Terganggunya pembentukan ingatan
- b. *Brain fog* atau kabut otak

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Armita Golkar, dkk (2014) ditemukan bahwa *burnout* mempengaruhi terjadinya disfungsi pada otak. Subjek yang mengalami kelelahan dan stres kronis menunjukkan adanya penurunan atau pelemahan pada fungsi kognitif dari korteks prefrontal. Dan dalam *burnout* ditemukan adanya peningkatan aktivitas amigdala dengan inti hipotamus paraventricular (Johansson, et al. 2014:9-11).

2.1.7. Pengukuran *Academic Burnout*

Meskipun pencetus konsep awal dari *burnout* adalah Freudenberg, namun pengembangan alat tes guna melakukan pengukuran tingkat *burnout* pada individu dikembangkan oleh Maslach & Jackson pada tahun 1986 yaitu *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dengan tiga dimensi pengukuran yaitu: *Exhaustion*, *Cynicism*, dan *Diminished personal accomplishment* atau penurunan rasa percaya diri pada diri individu (Wardani & Pitensah, 2021:17).

Alat ukur yang digunakan dalam pengukuran *academic burnout* merupakan alat ukur *Maslach Burnout Inventory – Student Survey* (MBI-SS) dengan total item 15 item yang digunakan untuk mengukur *academic burnout* (Schaufeli, 2002)

2.1.8. Upaya Mengatasi *Academic Burnout*

Setiap individu tentunya memiliki *stressor* yang mengaktifkan respon stres pada tubuh. *Stressor* ini bisa menjadi apa yang dilihat, didengar, dicium,

disentuh, dirasakan atau membayangkan hal-hal yang dapat membahayakan diri. Individu dengan kondisi kondisi stres berkelanjutan terjadi ketika individu merasa terjebak dan merasa sangat tidak berdaya, dikarenakan individu mengalami *stress chronic, social appropriateness, it's safer*. Dan sebagian besar dari individu cenderung untuk mengabaikan atau menolak respon stres yang muncul pada diri, dan menjalani tahapan stres dengan cara menunggu kesempatan untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi, sehingga individu terjebak dengan perasaan tertekan yang cukup tinggi dan bermuara pada *burnout* (Nagoski, 2019:7-9).

Hanya karena seseorang telah mengatasi *stressor* yang ada bukan berarti individu telah berhasil mengatasi stres itu sendiri. Pengabaian kepingan stres atas rasa khawatir ini yang mengakibatkan terjadinya penumpukan perasaan khawatir dan rasa takut akan hal-hal yang mungkin terjadi kedepannya sehingga tanpa sadar individu menumpuk kepingan stres menjadi *stress chronic* saat adanya *stressors* lain muncul dan tanpa sadar membawa individu kedalam kondisi *burnout*. Emily dan Amelia (2019) memperkenalkan bagaimana seseorang harus memiliki monitor dalam diri untuk melakukan manajemen pada *burnout*. Monitor ini berfungsi dalam memberikan informasi tentang : 1) apa yang menjadi sasaran atau target; 2) seberapa banyak usaha yang kita investasikan dalam sasaran atau target; 3) seberapa besar kemajuan yang sudah kita buat (Nagoski, 2019:30-31).

Baron & Greenberg (1990) memberikan pernyataan bahwasannya *burnout* pada diri individu dapat ditangguangi dan dikembalikan ke kondisi semula dengan bantuan yang memadai sehingga kondisi fisik dan psikologis bisa kembali membaik bahkan berada dititik semula (Rosyid, 1996, pp. 23-24). Proses penanganan kondisi *burnout* ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan psikologis melalui penerapan psikologi positif pada diri individu. Peningkatan kesejahteraan psikologis ini dapat dilakukan melalui konseling, terapi dan pelatihan pada diri individu melalui bantuan profesional. Terdapat beberapa cara untuk menanggulangi *academic burnout* sebagai berikut:

1. Manajemen Diri

Emily dn Amelia (2019) menuliskan bagaimana cara untuk melakukan manajemen pada *burnout* dengan dua tahapan yang terdiri dari 4 bagian (Nagoski, 2019:31-42):

a. *Dealing with Stressor You Can Contol*

- 1) *Planful Problem Solving: Planful problem solving* merupakan tindakan yang dilakukan individu untuk evaluasi terhadap upaya yang telah dilakukan oleh individu dalam membuat kemajuan yang memuaskan, sehingga kita dapat mengubah atau memperbarui strategi dan upaya yang dimiliki.
- 2) *Positive Reappraisal: Positive reappraisal* merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh individu untk mencoba menciptakan padangan baru terhadap suatu kejadian dengan pemaknaan positif dengan tujuan mengembangkan diri. Proses ini juga bisa dikatakan sebagai usaha individu untuk mengambil hikmah atau makna yang lebih positif atas suatu kejadian yang terjadi.

b. *Change the Expectancy:*

- 1) *Redefine Winning:* individu mendefinisikan ulang sebuah kemenangan. individu kembali menetapkan dan memperjelas tujuan yang ingin dicapai dalam diri dan menjadikan setiap kemajuan sebagai hadiah pada diri.
- 2) *Redefine Failing:* individu melakukan pemaknaan ulang terhadap kegagalan yang terjadi. Individu harus mampu melakukan analisa ulang terhadap kegagalan yang terjadi, dimana individu mencari kacamata yang berbeda dengan sudut pandang yang berbeda sehingga mampu menemukan penyebab terjadinya suatu

kegagalan dan didapatkan strategi yang tepat. Orang yang mampu untuk *redefine failing* akan mendapatkan nilai diri yang lebih positif dan kualitas diri yang lebih baik.

2. Intervensi Psikologi

Intervensi yang dimaksudkan dalam bidang psikologi yaitu upaya yang dilakukan untuk mengubah perilaku pikiran atau perasaan seseorang, yang dalam perubahan tersebut akan berubah menjadi lebih baik bagi dirinya dan lingkungannya. Intervensi itu sendiri tidak hanya dilakukan oleh psikolog, tetapi juga dapat dilakukan oleh orang-orang yang memiliki kompetensi atau keahlian di bidangnya (Branquinho, et al, 2021).

Salah satu jenis intervensi yang sering diterapkan yaitu *behavioral intervention*, intervensi yang ditujukan untuk mengoreksi perilaku kognitif, emosional, dan psikologis yang tidak sesuai secara langsung. Masalah yang ditangani dalam intervensi ini adalah masalah yang sedang dihadapi saat ini. Fang, dkk (2021) melakukan pengujian *behavioral intervention* singkat secara sederhana melalui telepon dan teknologi berbasis web pada 66 mahasiswa S3 dengan pemberian perlakuan berupa *reward*, *approach*, dan *control*. Dari penelitian dilakukan hasil menunjukkan adanya efektivitas penurunan tingkat *burnout* pada mahasiswa pasca sarjana (Fang, et al, 2021). Salah satu *behavioral intervention* yang bisa diterapkan pada penderita *burnout* adalah dengan menerapkan harapan (*hope*), efikasi diri (*self efficacy*), resiliensi (*resilience*) dan optimisme (*optimism*) yang merupakan aspek dari *psychological capital* (Zhang, et al, 2020).

3. Meditasi

Walsh (1983) menjelaskan meditasi sebagai metode pengolahan diri dengan tujuan melatih fokus untuk meningkatkan kesadaran dan kontrol diri untuk menjaga proses mental berjalan dengan baik (Tejena & Sukmayanti, 2021:149). Salah satu meditasi yang sering dan umum kita temui adalah praktik yoga selain bertujuan untuk meningkatkan kebugaran tubuh, dan juga untuk menyelaraskan fokus pikiran dan pernapasan untuk meningkatkan kesehatan mental. Dalam studi literasi yang dilakukan oleh Cocchiara, dkk (2019) ditemukan bahawasannya yoga sebagai salah satu teknik dalam metode meditasi efektif dalam pengelolaan stress pada petugas kesehatan sehingga dapat membantu menurunkan tingkat *burnout* pada petugas kesehatan (Cocchiara, et al, 2019).

4. Konseling

Brammer dan Shostom (1982) memberikan penjelasan terkait konseling sebagai sintesis dari berbagai tren kesehatan mental terkait, dalam konseling terdapat proses penyampaian, mendengarkan dan mengarahkan melalui teknik wawancara di record dalam verbatim ataupun dokumentasi elektronik yang dilakukan oleh konseli dan konselor, proses ini bertujuan untuk merubah perilaku maladaptif menjadi perilaku adaptif berdasarkan keinginan dari individu (Hartono & Soedarmadji, 2012:2). Salah satu bentuk konseling yang bisa membantu individu yang mengalami *burnout* adalah konseling kelompok dengan metode relaksasi. Pratama, dkk (2021) melakukan penelitian pada lima remaja usia 12-24 tahun menggunakan *purposive sampling* berdasarkan pada hasil *pretest academic burnout*. Penelitian eksperimen one group pretest-posttest yang dilakukan memberikan hasil berupa adanya penurunan *academic burnout* pada subjek setelah melakukan sesi konseling kelompok (Pratama, et al, 2021).

2.2. *Psychological Capital*

2.2.1. Definisi *Psychological Capital*

Penelitian terkait psikologi positif mulai dikenal melalui karya Prof. Seligman dan kolega pada akhir tahun 1990an, penelitian dilakukan pada bidang perilaku organisasi. Penelitian Prof. Seligman dan kolega memiliki fokus pada usaha untuk melakukan pengukuran, pengembangan dan pengelolaan kekuatan individu berdasarkan pada makna inti psikologis jika dibandingkan dengan fokus pada kelemahan yang dimiliki oleh seseorang. Psikologi positif yang terus berkembang menjadikan banyak peneliti terus menghadirkan penemuan terhadap konsep-konsep baru, salah satu konsep muncul pada tahun 1999 yaitu konsep *positive psychological capital*. Konsep ini didasarkan pada *postmodern positive psychological* yang juga melibatkan kekuatan dan aspek positif dari perilaku manusia. Pengembangan lanjutan terkait konsep *positive psychological capital* dilanjutkan dan diteruskan oleh Luthans bersama rekan-rekannya pada tahun 2004 di Amerika Serikat (Cavus & Gocken, 2015:244)

Keles (2011) menjelaskan tujuan dari *psychological capital* yaitu untuk melakukan pengukuran, pengembangan dan penerapan kontrol efektif terkait potensi dan kapasitas psikologis individu dengan hasil akhir dari tujuan tersebut berupa peningkatan kinerja. *Psychological capital* merupakan fitur yang dimiliki oleh setiap individu yang dapat dikembangkan dan diarahkan, hal ini meliputi sikap positif, umpan balik, dan kritik yang berfungsi untuk mengembangkan diri individu atau kelompok (Cavus & Gocken, 2015:244-245).

Luthans, dkk (2007) memberikan gambaran *psychological capital* sebagai konstruk positif pada individu yang terdiri dari : efikasi diri, optimisme, harapan dan ketahanan. Perkembangan psikologi positif berdasarkan pada *psychological capital* harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut (Luthans, et.al, 2007:3-4):

1. Memiliki kepercayaan diri dalam mengambil keputusan dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas yang menantang.

2. Membuat atribusi positif terkait kesuksesan sekarang dan masa depan
3. Tekun dan kompten dalam mengarahkan tujuan agar dapat berhasil.
4. Ketika dihadapkan oleh masalah dan kesulitan, individu mampu untuk bertahan dan bangkit kembali dan bahkan melampaui ketahanan yang dimiliki untuk mencapai keberhasilan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan *psychological capital* merupakan pendekatan positif yang berguna untuk meningkatkan kemampuan kompetitif atau upaya dari individu atau kelompok berdasarkan pada empat karakteristik *psychological capital* yaitu : *self efficacy*, *optism*, *hope* dan *resiliency*.

2.2.2. Aspek *Psychological Capital*

Psychological capital sebagai bagian dari psikologi positif didirikan dengan 4 komponen dasar yang dijadikan sebagai landasan pengukuran, sebagai berikut:

1. Harapan (*Hope*)

Snyder (2000) mendukung gagasan bahwa harapan merupakan keadaan kognitif atau berpikir individu dimana individu tersebut mampu menetapkan tujuan dan harapan yang realistis tetapi menantang dan kemudian menjangkau tujuan tersebut melalui tekad yang diarahkan sendiri, energi dan persepsi kontrol yang diinternalisasi. Inilah yang disebut sebagai kemauan. Harapan akan tetap ada dan bahkan dapat tumbuh apabila seseorang memiliki potensi untuk mengontrol jalur alternatif bahkan dengan kemungkinan yang kecil. Petersons & Luthans (2003) menemukan adanya hubungan positif antara tingkat harapan dan profitabilitas, kepuasan dan retensi. Youssef (2004) menyajikan data terkait tingkat harapan berhubungan positif dengan kinerja, kepuasan kerja, kebahagiaan kerja dan komitmen organisasi (Luthans, et.al, 2007:66-68). Dalam konsep

harapan terhadap komponen-komponen yang saling terkait merefleksikan harapan pada diri individu (Bailey, et al. 2007):

- a. *Pathways thinking* : Kapasitas yang dirasakan untuk menetapkan arah/strategi menuju ke tujuan yang diharapkan.
- b. *Agency thinking* : Memanfaatkan dorongan yang dirasakan untuk membuat langkah awal dan berkomitmen dalam membuat langkah menuju tujuan yang diinginkan.
- c. *Goal* : Setiap objek, pengalaman atau hasil yang dibayangkan dan diinginkan oleh individu. *Goal* sebagai komponen harapan bisa berifat jangka pendek maupun jangka panjang, namun harus memiliki nilai penting bagi individu untuk dicapai.

Diperlukannya pendekatan khusus dalam pengembangan dan pemeliharaan harapan, sebagai berikut (Luthans, et.al,2007:68-72): 1) *Goals setting*; 2) *Stretch goals*; 3) *Stepping*; 4) *Involvement*; 5) *Reward system*; 6) *Resource*; 7) *Strategic alignment*; 8) *Training*. Sehingga diperlukannya pelatihan terkait kesadaran akan harapan yang diikuti dengan keterampilan sehingga dapat melengkapi dan memungkinkan adanya kesadaran diri, pengaturan diri, evaluasi diri dan pengembangan diri. Dalam penerapan konsep harapan terdapat indikator yang harus dipenuhi oleh diri individu (Husnawati, 2019):

Tabel 2. 3. Indikator Teori Harapan

No	Komponen	Indikator
a.	<i>Goal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Berorientasi pada tujuan • Bertujuan berjangka pendek ataupun panjang baik bersifat abstrak maupun konkret
b.	<i>Pathway thinking</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu merancang strategi • Merasa mampu mengembangkan strategi
c.	<i>Agency thinking</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mempertahankan motivasi • Bertahan ketika menghadapi hambatan

Dalam pelaksanaan teori harapan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat harapan pada diri individu, yaitu:

- a. Dukungan sosial, dukungan ini mengacu pada persepsi bahwa individu memiliki hak kepemilikan atas sumber daya yang dimiliki secara sosial.
 - b. Keyakinan agama, nilai-nilai agama yang dipegang oleh individu untuk terus berusaha memenuhi takdirnya dalam hidup
 - c. Pengendalian diri, kemampuan individu untuk menyusun, mengatur organisasi dan bimbingan dan menuju keputusan positif untuk dicapai hasil.
 - d. Bangun harapan dengan metrik untuk dihormati
2. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Self efficacy atau secara sederhana dapat kita sebut sebagai kepercayaan diri didefinisikan sebagai keyakinan atau kepercayaan diri individu terkait kemampuan yang dimiliki untuk menyediakan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan sebagai bentuk usaha dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan tugas tertentu dalam konteks tertentu, dengan karakteristik, sebagai berikut (Luthans, et.al, 2007:38):

- a. Menetapkan tujuan yang tinggi untuk diri dan memilih sendiri tugas-tugas sulit

- b. Menerima dan berkembang dalam tantangan
- c. Memiliki motivasi diri yang tinggi
- d. Menginvestasikan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka
- e. Saat menghadapi rintangan, mereka bertahan

Efikasi diri tidak selalu berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh individu, tapi keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang diterima. Individu dengan kepercayaan diri pada umumnya akan memilih dan mengembangkan cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rasa percaya pada diri memberikan dorongan untuk menantang diri, memperluas aktivitas, dan memotivasi diri sebagai bagian dari perlawanan terhadap rintangan selama mencapai tujuan. Terdapat lima kunci penemuan *self efficacy* *PsyCap* yaitu (Luthans, et.al, 2007:35-57):

- a. *PsyCap Efficacy* merupakan sebuah spesifik domain/bagian
- b. *PsyCap Efficacy* berdasarkan pada Latihan atau penguasaan diri
- c. Selalu ada ruang untuk peningkatan khasiat *PsyCap Efficacy*
- d. *PsyCap Efficacy* kita dipengaruhi oleh orang lain.
- e. *PsyCap Efficacy* kita sangat bervariasi

Efikasi diri sebagai fungsi keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki memiliki empat proses yang saling terhubung dan tidak dapat dipisahkan (Bandura, 1997:5-10):

- a. *Through Cognitive*

Pengaruh keyakinan efektivitas pada proses kognitif mengambil banyak bentuk yang berbeda. Sebagian besar tindakan dilakukan pada awalnya dalam pikiran. Sulit untuk mencapai banyak hal sambil berjuang

dengan kurangnya kepercayaan diri. Fungsi utama berpikir adalah memungkinkan orang untuk memprediksi peristiwa dan mengembangkan cara untuk mengendalikan hal-hal yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keterampilan pemecahan masalah seperti itu membutuhkan pemrosesan kognitif yang efektif dari informasi yang mengandung banyak kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.

b. Motivational

Orang-orang mendorong diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan mereka dengan cara yang dapat diprediksi sebagai bentuk antisipasi. Mereka membentuk keyakinan tentang apa yang dapat mereka lakukan. Mereka memprediksi kemungkinan hasil dari tindakan di masa depan. Mereka menetapkan tujuan dan merencanakan tindakan yang dirancang untuk memastikan masa depan yang bermanfaat. Tetapi seseorang bertindak berdasarkan keyakinan mereka tentang apa yang dapat mereka lakukan serta keyakinan mereka tentang kemungkinan hasil kinerja. Ada begitu banyak pilihan bagus yang tidak dikejar orang karena mereka merasa tidak kompeten.

c. Affective

Keyakinan seseorang pada kemampuan mereka untuk mengatasi mempengaruhi seberapa banyak stres dan depresi yang mereka rasakan dalam situasi yang mengancam atau sulit, serta seberapa termotivasi mereka. Self-efficacy dalam mengelola stres memainkan peran sentral dalam memicu kecemasan. Dia melakukan ini dengan banyak cara. Keyakinan efektivitas mempengaruhi kewaspadaan terhadap potensi ancaman

dan bagaimana mereka dirasakan dan diproses secara kognitif.

d. Selection & Decision

Keyakinan terhadap efikasi pribadi membentuk hidup seseorang dengan mempengaruhi jenis aktivitas dan lingkungan yang mereka pilih untuk dimasuki untuk menumbuhkan potensi dan gaya hidup tertentu. Meskipun pada dasarnya individu menghindari kesulitan namun mereka memiliki kemampuan untuk menyiapkan diri menghadapi aktivitas yang menantang dan memilih lingkungan yang mereka pikir atur. Berdasarkan pilihan yang telah dibuat seseorang akan mengambil keputusan mengembangkan minat, kompetensi dan jaringan sosial.

Baron & Bryne (2005) memberikan gambaran efikasi diri sebagai penilaian pribadi terhadap kemampuan dan kompetensi yang dimiliki untuk menyelesaikan, mencapai tujuan dan menghasilkan tugas (Kurniawati & Rifai, 2019). Penilaian pribadi yang dimaksudkan adalah bentuk pengenalan diri terhadap kelebihan atau kekuatan, kelemahan, dan area yang menjadi keraguan, dengan didasarkan pada tiga dimensi sebagai berikut:

- a. Tingkat : Keyakinan diri individu berdasarkan pada tingkatan tugas.
- b. Keluasan : Keyakinan diri individu terhadap penguasaan bidang tugas
- c. Kekuatan : Keyakinan terhadap tindakan yang akan membawa hasil

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri kita mulai dari pengalaman kegagalan dan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal dan keadaan atau fisiologis yang dimiliki oleh individu (Jerusalem & Mittag, 1997).

3. Ketahanan (*Resiliency*)

Ann Masten (2001) mengakui bahwa ketahanan, serta unsur yang meliputinya melibatkan keterampilan sehari-hari dan kekuatan psikologis yang dapat diidentifikasi, diukur, dipertahankan, dan dipupuk pada individu dari segala usia dan kondisi psikologis. Mengutip Masten ketahanan muncul “dari keajaiban sehari-hari SDM biasa yang normatif” dan “memiliki dampak mendalam untuk promosi kompetensi *human capital* dalam masyarakat”. Psikologi positif memiliki pandangan ketahanan sebagai komponen pemenuhan kriteria dari *psychological capital* dan didefinisikan dengan kriteria sebagai berikut (Luthans, et.al, 2007:111-112):

- a. Kapasitas untuk bangkit kembali dari kesulitan
- b. Kapasitas untuk bertahan untuk menyelesaikan konflik
- c. Kapasitas untuk bangkit dari kegagalan
- d. Kapasitas untuk bertahan dalam peristiwa positif, kemajuan dan peningkatan tanggungjawab

Masten dan Reed (2002) mendefinisikan resiliensi sebagai kelas fenomena dengan ciri pola adaptasi positif dalam konteks kesulitan atau risiko yang signifikan. Dalam pendekatan *psychological capital* mendefinisikan sebagai kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan tetapi juga peristiwa yang sangat positif dan menantang dan keinginan untuk melampaui diri. Karakteristik *PsyCap resilience* sebagai berikut (Luthans, et.al, 2007:116-120):

a. *Resiliency assets* :

Memiliki kemampuan memprediksi hasil positif di masa mendatang dalam pencapaian tujuan tertentu

b. *Resiliency risk* :

Kemampuan dalam menyiapkan menghadapi peningkatan peluang terhadap hasil yang tidak diinginkan termasuk pengalaman dengan nilai negatif yang tidak seharusnya terjadi.

c. *The role of value*

Kita harus memiliki nilai dasar yang memandu, membentuk dan memberikan konsistensi yang bermakna dalam proses berpikir sehingga dapat membantu dalam meningkatkan diri dalam peristiwa yang sulit dan menghubungkan pada keadaan masa mendatang dengan keadaan yang lebih baik.

Resiliensi pada diri individu tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu tapi juga adanya dorongan dari faktor eksternal seperti (Luthans, et.al, 2007:121):

- a. Kondisi dan isu di lingkungan tempat individu beraktivitas
- b. Kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan
- c. Perasaan diskriminasi yang diakibatkan oleh terputusnya jalan komunikasi.

PsyCap resilience berkaitan dengan bagaimana suatu kejadian dapat mendorong individu kembali mencapai kapasitas yang diciptakan dengan memperhatikan kemungkinan diri.

4. Optimisme (*Optimism*)

Psychological Optimism bukan hanya tentang memprediksi hal-hal baik yang mungkin terjadi di masa mendatang. Hal yang lebih penting dari *PsyCap Optimism* yaitu alasan dan atribusi yang digunakan oleh individu dalam menjelaskan mengapa peristiwa tertentu terjadi, apakah positif atau negatif, masa lalu, sekarang atau masa depan (Luthans, et.al, 2007:87). Sebagai contoh saat seorang mahasiswa yang menjalani peran ganda menghabiskan waktu dan energi untuk menjalankan fungsi dari peran ganda berusaha menjelaskan kondisi dengan fokus pada sisi positif. Namun jika pendengar tidak bisa menafsirkan penejlasan secara optimis maka kemungkinan yang terjadi merupakan pendengar berada disisi pesimis, dan hal ini memberikan pengaruh yang

cukup penting bagi individu yang menerima respon. Konsep optimisme sendiri dipengaruhi oleh:

- a. *Explanatory Style* : Kepercayaan yang kita miliki saat ini berdasarkan pada pengalaman yang kita dapatkan pada masa lalu.
- b. *Attributional Style* : Bagaimana kita memandang masa lalu kita akan berdampak pada kepercayaan kita terhadap masa depan.

Berdasarkan pada *psychological capital optimism* Luthans (2015) menuliskan optimisme dapat dikembangkan dengan beberapa cara (Elyani, et al. 2021:17-18):

- a. Menciptakan harapan positif terhadap tujuan yang ingin dicapai
- b. Mengubah penilaian dan interpretasi peristiwa yang sebelumnya pesimistis ke arah yang lebih positif
- c. Perkaya dimensi dalam interpretasi yang lebih positif.

Individu yang optimis akan mencoba untuk menggunakan banyak kontrol diri untuk hidup dan nasib, mereka cenderung berpikir bahwa banyaknya usaha atau upaya yang dilakukan akan sejalan dengan keberhasilan yang akan didapatkan, dan mereka cenderung lebih menghargai keberhasilan yang mereka dapatkan. Namun penempatan harapan yang terlalu tinggi pada diri juga memiliki konsekuensi yang tidak diharapkan. Peterson dan Chang (2002) menemukan optimisme yang tidak realistis akan memperburuk dampak negatif dari peristiwa kehidupan negatif yang berulang pada kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis. Dengan kata lain, karena rasa keinginan yang tidak berdasar, subjek dengan pemikiran positif sulit untuk mengeksternalisasi peristiwa negatif dan menjadi menderita secara fisik dan mental (Luthans, et.al, 2007:95).

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi optimisme pada diri kita sebagai berikut (Puspasari, et al, 2020):

- a. *Permanence* : Merujuk pada bagaimana kita menyikapi kejadian yang menimpa kita apakah akan berlangsung lama atau sementara.
- b. *Pervasiveness* : Bagaimana kita memandang kegagalan dan kesuksesan. Pada dasarnya orang dengan konsep optimis memandang kegagalan disebabkan oleh sesuatu yang spesifik dan kesuksesan bersifat luas.
- c. *Personalization* : Bagaimana kita memandang kegagalan dan kesuksesan yang terjadi apakah karena faktor internal atau eksternal.

2.2.3. Konsep *Psychological Capital*

Meskipun pembahasan *psychological capital* cenderung baru, sebenarnya topik ini sudah sangat berkembang dalam konteks organisasi dan pengembangan SDM, *psychological capital* dengan empat pilarnya yang dikenal dengan HERO sangat kuat kaitannya dengan kepuasan kerja, dan dikembangkan oleh Luthans dan rekan-rekan sehingga adanya PCQ-24, hubungan antar variabel ini telah dibuktikan berdasarkan pada jurnal-jurnal ilmiah yang sudah disusun oleh peneliti sebelumnya yang menghubungkan antara *psychological capital* dengan *burnout*, stres kerja dan ikatan karyawan dengan pekerjaan.

Psychological capital dikembangkan dibawah pengawasan POB dengan tujuan untuk studi dan menerapkan kekuatan SDM yang berorientasi secara positif kepada konsep *psychological capital* (Luthans, et.al, 2007:543). Judge dan Watanabe (1993) menyatakan bahwa nilai konstruk positif dan kepuasan hidup pada diri individu memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja dan menunjukkan hubungan dua arah yang kuat (Judge & Watanabe,

1993:945-947). Konsep *psychological capital* kuat kaitannya dengan kepuasan hidup dan konstruk positif pada diri individu sehingga hal ini menjadi dasar yang penting bagi individu dalam banyak lini kehidupan. *Psychological capital* memiliki program yang terfokuskan pada:

1. Pendidikan diatur untuk mengajar dengan tepat sasaran, bermanfaat dan pemanfaatan berbagai jalur untuk menetapkan harapan.
2. Program dalam mengidentifikasi dan memisahkan optimisme nyata dari optimisme yang tidak realistik dan meningkatkan tingkat atribusi positif.
3. Penyediaan efikasi diri seseorang melalui program seperti umpan balik, penguatan positif dan penguatan substitusi untuk membangun dasar yang tepat berdasarkan pada pengalaman yang dimiliki oleh individu.
4. Program yang dirangkai untuk memperkuat ketahanan utama melalui keuletan, yang dipengaruhi oleh kepercayaan pada kemampuan berdasarkan pada hasil peristiwa dan penggunaan peluang untuk menuju kemajuan.

2.2.4. Intervensi *Psychological Capital* (PCI)

Psychological capital intervention atau dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai intervensi modal psikologi. *psychological capital intervention* atau selanjutnya akan disingkat dengan PCI merupakan rangkaian sesi pelatihan yang dengan pengambilan fokus dari penelitian sebelumnya dalam empat aspek *psycap* yaitu *hope*, *self-efficacy*, *optimism*, dan *resilience*. PCI menetapkan konsentrasi pada aspek positif seseorang berupa *intern* dan *extern resource*, mengarahkan untuk memiliki persepsi positif, perilaku dan emosi yang secara bergantian meningkatkan realisasi *resource* yang dimiliki sehingga menumbuhkan perasaan dan suasana hati yang lebih positif (Ruijun, et al., 2019).

Model intervensi Luthans merupakan model pendidikan yang dirancang dan dikembangkan untuk meningkatkan *psychological capital*, serta menurunkan sikap negatif terhadap pekerjaan. model pendidikan PCI dianggap dapat

mengurangi stres dan meningkatkan ketahanan terhadap tekanan lingkungan serta meningkatkan produktivitas seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Alipor, dkk (2013) menunjukkan bahwa model PCI dapat digunakan dalam upaya meningkatkan kesehatan mental masyarakat. Selain itu model PCI tidak hanya berpengaruh pada lingkungan organisasi melainkan juga memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan diri individu sebagai berikut (Akhoundi, et al. 2017):

1. Peningkatan modal psikologis (*psychological capital*)
2. Peningkatan rasa kepercayaan diri
3. Penurunan perasaan tidak bedaya
4. Merubah pesimis menjadi optimism
5. Menurunkan perasaan tidak cukup terhadap diri dan keputusan

Psychological capital menjadi berbeda dengan pendekatan psikologi positif lainnya yaitu dikarenakan intervensi atau perlakuan yang diterapkan dalam *psychological capital* menggunakan pendekatan *positive organization behavior* (POB) dengan karakteristik yang membedakan dari pendekatan lainnya sebagai berikut (Luthans, et.al, 2007:543):

1. Didasarkan pada teori dan penelitian
2. Pengukuran yang valid
3. Relative unik untuk bidang perilaku organisasi
4. Bersifat terbuka untuk perkembangan dan perubahan yang bertentangan dengan ketetapan
5. Memiliki dampak positif pada kinerja dan kepuasan tingkat individu yang berhubungan dengan pekerjaan

2.3. Pelatihan

2.3.1. Pengertian Pelatihan

Sutrisno (2016) pelatihan adalah kegiatan yang di desain dengan tujuan memberi, mendapatkan, meningkatkan, mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu berdasarkan pada kualifikasi yang ditetapkan. Poerwadarminta (1986) pelatihan

berasal dari kata latih yang diberikan imbuhan pe di awal kata dengan akhiran an dengan makna telah biasa, keadaan telah biasa didapatkan seseorang ketika sudah melewati proses pembelajaran. Yang berarti kebiasaan itu didapatkan dengan pengajaran untuk dapat membiasakan diri atau mendapatkan kecakapan tertentu (Nadeak, 2019: 16-17). Konsep pelatihan merupakan presentasi yang terstruktur dengan adanya tujuan tertentu baik di lakukan di dalam kelas maupun diluar kelas. Pengembangan pembelajaran bisa terjadi dengan berbagai tingkat struktur dan tujuan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu yang terdiri dari tiga area kebutuhan yaitu: 1) *knowledge*; 2) *attitude*; 3) *skill* (Nugraha, 2020:8).

Berdasarkan pada pengertian tersebut dapat dipahami bahwasannya pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan dengan pertimbangan matang yang disusun dengan desain terstruktur, kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan untuk mengembangkan diri individu dengan membiasakan diri berdasarkan pada pengetahuan baru yang didapatkan dari menyelesaikan proses belajar. Pelatihan sebagai konsep terstruktur terdiri dari tiga area kebutuhan yaitu : 1) *knowledge*; 2) *attitude*; 3) *skill*. Kegiatan pelatihan menjadi sangat dibutuhkan oleh individu untuk *upgrade*, *repair* dan *refresh* kondisi diri. Individu seringkali tenggelam dengan kegiatan keseharian sehingga tanpa sadar memberikan tekanan yang berarti pada diri, sehingga tidak jarang individu kehilangan momen penting dalam mengembalikan diri kepada kondisi semula. Sehingga dengan pelatihan individu dapat mengembalikan diri pada kondisi yang lebih positif.

Henry S. (2004) berpendapat proses pelatihan harus meningkatkan efektivitas dari individu, mulai dari keupasan, pemenuhan program potensi, dan mencegah penurunan nilai diri. Diagnosa aspek situasi lingkungan dan organisasi dan aktivitas merupakan Langkah dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan. Terhadap 4 karakteristik dalam penyelenggaraan pelatihan sebagai berikut (Nadeak, 2019: 19-20):

1. Memiliki komitmen terhadap pelatihan dan pengembangan dan menjadikan pelatihan sebagai budaya dari bagian kehidupan.

2. Pelatihan erat hubungannya dalam meningkatkan keuntungan pada diri.
3. Terdapat pendekatan sistematis dan komprehensif terhadap pelatihan
4. Terdapat komitmen untuk melakukan investasi diri terkait waktu dan dana

Oemar (2007) menjabarkan terkait tujuan dari pelaksanaan kegiatan pelatihan sebagai berikut (Nadeak, 2019: 22-23):

1. Mendidik, melatih serta membina individu yang memiliki kompetensi dalam pelaksanaan program kegiatan di lapangan.
2. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur SDM untuk meningkatkan diri sebagai individu yang tangguh, mandiri, profesional, dan produktif.
3. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bidang bakat, minat, nilai dan pengalaman individu.
4. Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevan yang tinggi dengan kebutuhan diri.

2.3.2. Metode Pelatihan

Metodologi pembelajaran menjadi hal mendasar dalam keberhasilan program pelatihan, maka dalam pelaksanaan program pelatihan diharapkan para pelatih atau fasilitator memiliki keterampilan dalam menerapkan metode-metode pelatihan. Macam-macam metode pelatihan sebagai berikut (Basri, 2001:2-4):

1. *On The Job Training* (OTJ)

Dalam pembelajaran 90% pengetahuan terkait pekerjaan diperoleh dalam proses magang. Teknik pelatihan dalam pelatihan ini dipusatkan kepada partisipan pelatihan untuk merasakan kondisi dan lingkungan nyata mungkin. Partisipan mempelajari pekerjaannya dengan mengamati bagaimana cara orang lain bekerja.

Fungsi dari metode OTJ yaitu bagaimana supervisor mampu menarik perhatian, ketertarikan partisipan dalam mempelajari

pekerjaan yang harus ditangani, hal ini juga akan mengukur bagaimana supervisor dapat membuat hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja yang menjadi bawahannya.

2. *Vastibule*

Metode pelatihan yang menggunakan suatu ruangan yang terisolasi dan dikhususkan untuk tempat pelatihan bagi partisipan pelatihan yang akan melaksanakan proses pembelajaran.

3. Demonstrasi

Menunjukkan dan merencanakan suatu kegiatan atau pengetahuan dengan cara memperagakan dan menguraikan dalam contoh-contoh yang mudah untuk dipahami sehingga dapat digunakan untuk pengajaran mekanik dan hubungan interpersonal.

4. Simulasi

Pelatihan yang didesain dengan *setting condition* guna membentuk imitasi dari realitas yang ada. Simulasi biasa digunakan sebagai teknik pelengkap atau duplikat dari kondisi nyata pada lingkungan yang menjadi fokus permasalahan, metode ini dilaksanakan dengan peserta pelatihan aktif sebagai partisipan dalam mengikuti setiap sesi pelatihan untuk bisa merasakan pengalaman yang ingin disampaikan. Metode simulasi yang populer yaitu *game*, selain itu terdapat *wor and lutt*.

5. *Apprenticheships*

Proses belajar yang melibatkan individu atau beberapa orang yang memiliki pengalaman, metode ini juga sering disebut dengan *sharing season* atau *sharing knowledge*, sehingga para karyawan bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari kegiatan. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan mengembangkan kemampuan perorangan yang didasarkan pada pengalaman yang dimiliki oleh orang lain.

6. Ruang Kelas

Metode training yang dilakukan dalam kelas atau di area ruangan tertentu yang menjadi tempat aktivitas keseharian berlangsung. Aspek-aspek tertentu kemungkinan besar lebih memungkinkan untuk dilakukan dengan metode pelatihan ruang kelas. Metode pelatihan ruang kelas terdiri dari : 1) Metode kuliah; 2) Metode Konferensi; 3) Metode studi kasus; 4) Metode bermain peran, 5) Program bimbingan, 6) *In Tray*.

2.3.3. Efektivitas Pelatihan

Rifai (2011) menjabarkan pengertian terkait efektivitas pelatihan merupakan suatu tingkat keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pelatihan dalam pencapaian tujuan. Baik tujuan yang berkaitan dengan penyelenggara maupun pada diri partisipan. Sehingga perlunya dilaksanakan pengukuran terkait tingkat pencapaian tujuan pelaksanaan kegiatan pelatihan. Haywood (1992) memberikan penjabaran hal-hal yang mempengaruhi efektivitas pelatihan. Sebagai berikut (Defi, 2017:58):

1. Dukungan sosial atas perubahan yang diusahakan
2. Komitmen dan kepercayaan yang kuat dalam setiap sesi pelatihan
3. Pelatihan dan pengembangan harus berhubungan dengan strategi dan tujuan yang tepat bagi peserta pelatihan
4. Formulasi dan implementasi dari strategi individu
5. Peserta tidak hanya menerima pengetahuan dan kemampuan tapi juga demonstrasi kompetensi, termasuk untuk menemukan keinginan pelanggan
6. Menyusun tujuan dan hasil yang diharapkan dari pelatihan
7. Adanya spesifikasi dalam pelatihan
8. Evaluasi menyeluruh atas efektivitas pelatihan selama proses pelatihan

Kirkpatrick (1976) melakukan pendekatan model evaluasi pelatihan yang terdiri dari : 1) *reaction*; 2) *learning*; 3) *behavior*; 4) *result* (Defi, 2017:58). Untuk melakukan evaluasi pelatihan pada umumnya proses administrasi yang dipilih

adalah melakukan pengukuran *pretest* atau tes yang dilakukan sebelum partisipan menerima perlakuan dalam pelatihan, dan *posttest* atau tes yang dilakukan setelah partisipan melalui setiap sesi pelatihan. Dua tes ini digunakan sebagai pembandingan peningkatan nilai diri yang didapatkan oleh peserta pelatihan sebelum dan setelah pelatihan, sehingga evaluasi pelatihan bisa terukur.

2.4. Hubungan Antar Variabel

Mahasiswa yang menjalankan lebih dari satu peran yaitu sebagai mahasiswa dengan kewajiban menyelesaikan pendidikan dan sebagai pekerja untuk menggerakkan roda operasional perusahaan tentunya seringkali menyebabkan mahasiswa mengalami konflik peran. Konflik peran ini muncul akibat dari adanya tekanan yang besar dari dua sisi dan kurangnya waktu untuk memenuhi dua kewajiban sekaligus sehingga setiap penyelesaian tugas dalam peran satu akan menyita waktu penyelesaian tugas dari peran yang lainnya. Sehingga mahasiswa yang menjalankan peran ganda memiliki kecenderungan mengalami konflik dalam diri terkait penyelesaian tugas dan tanggungjawab (Nurwulan & Selamaj, 2020:123-125).

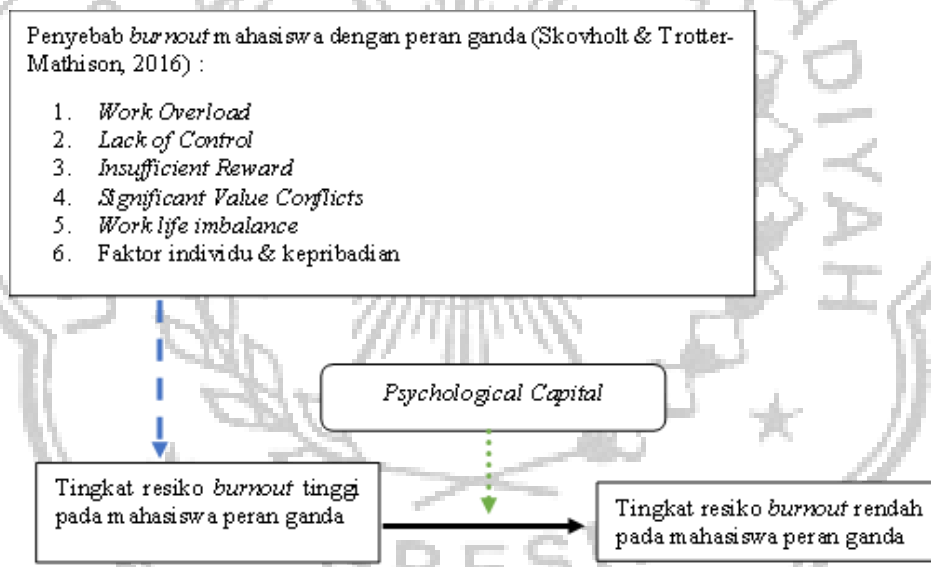
Kurangnya waktu istirahat penumpukan deadline tugas kuliah dan tugas pekerjaan mengharuskan mahasiswa melakukan manajemen waktu dengan meminimalisir waktu istirahat, waktu untuk berkumpul dengan keluarga dan teman. Kondisi penuh tekanan pada mahasiswa ini mengakibatkan stres berkepanjangan yang mengakibatkan kemunculan *burnout*. Penurunan harapan dan optimisme pada diri mahasiswa menjadi hal yang paling mudah untuk dilihat, hal ini terkait keinginan mahasiswa untuk tetap bertahan dan pikiran untuk berhenti dari salah satu peran yang dijalankan, karena mahasiswa merasa telah mencapai batas ketahanan diri yang dimiliki dan hilangnya kepercayaan diri untuk menjalani peran (Afrida, 2017:24-25).

Metode pengenalan dan pengelolaan *psychological capital* kepada mahasiswa yang menjalankan peran ganda untuk meningkatkan nilai pada diri. Luthans (2007) menyampaikan bahwa *psychological capital* merupakan konstruksi positif dari diri individu yang bisa dikontrol dengan cara : (1) membuat individu yakin terhadap kemampuan yang dimiliki, (*self efficacy*) (2) membuat pemikiran yang positif tentang gambaran kesuksesan di masa mendatang (Optimisme), (3) memiliki harapan

dalam mencapai tujuan (*hope*), (4) individu memiliki kemampuan bertahan menyelesaikan permasalahan yang ada (Luthans, et.al,2007:3-4). Sehingga *psychological capital* memiliki kemungkinan untuk menurunkan tingkat resiko terjadinya *burnout* pada mahasiswa yang menjalani peran ganda.

Hal ini sejalan dengan penelitian terbaru yang dilakukan oleh Arslan, dkk (2020) tentang adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *burnout* pada diri individu. Peneliti menemukan bahwa stres kerja berkepanjangan berdampak pada *burnout* pekerja hal ini sejalan dengan rendahnya nilai *psychological capital* pada diri pekerja, dari penelitian yang dilakukan ditemukan bahwasannya *psychological capital* bisa menjadi salah satu cara untuk mengurangi stres kerja dan resiko *burnout* pada diri karyawan (Khalid, et. al, 2020:6-7).

2.5. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 2. Kerangka Konseptual Hubungan Pelatihan Psychological Capital dan Resiko *Academic burnout* pada mahasiswa pekerja

Keterangan:

- ↓ : Yang mempengaruhi
- : Mengalami penurunan

▼ : Pemberian perlakuan

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, bisa diketahui faktor penyebab terjadinya *burnout* pada mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja mempengaruhi tingginya tingkat resiko *burnout* pada mahasiswa yang menjalankan peran ganda. Kemudian peneliti menggunakan metode pelatihan *psychological capital* (HERO) untuk menurunkan tingkat resiko *burnout* pada mahasiswa yang menjalankan peran ganda.

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dalam penelitian ini, yang akan diuji menggunakan metode pengolahan data non parametrik. Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mengajukan dua kemungkinan yang menjadi hasil pengumpulan dan analisa data:

H_0 = Pelatihan *psychological capital* tidak efektif untuk menurunkan tingkat *academic burnout* pada mahasiswa peran ganda teknik industri.

H_a = Pelatihan *psychological capital* efektif untuk menurunkan tingkat *academic burnout* pada mahasiswa peran ganda teknik industri.

