

## Burnout Guru Dalam Memenuhi Kebijakan Pengisian Rencana Hasil Kerja di Gugus Baron Kabupaten Sukoharjo

Elin Puspitasari<sup>1</sup> Wahdan Najib Habiby<sup>2</sup>

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Kota Surakarta, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [elinpuspitasari@gmail.com](mailto:elinpuspitasari@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

Kebijakan pengisian Rencana Hasil Kerja (RHK) di Gugus Baron Kabupaten Sukoharjo menjadi salah satu pemicu stres dan *burnout* bagi para guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang menyebabkan *burnout* guru dalam memenuhi kebijakan pengisian RHK. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) kualitatif. Sumber data didapatkan dari guru SD yang mengajar di gugus Baron Sukoharjo. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, kondensasi data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan *burnout* guru dalam memenuhi kebijakan mengisi rencana hasil kerja (RHK) di Gugus Baron Sukoharjo yaitu faktor beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan masalah pribadi guru..

**Kata Kunci:** *Burnout* Guru, Rencana Hasil Kerja (RHK).

### Abstract

*The policy of filling out the Work Results Plan (RHK) in the Baron Cluster, Sukoharjo Regency is one of the triggers for stress and burnout for teachers. This research aims to describe the factors that cause teacher burnout in fulfilling the RHK filling policy. This research uses qualitative field research. The data source was obtained from elementary school teachers who taught in the Baron Sukoharjo cluster. The data validity technique uses source triangulation techniques. Data collection techniques use interviews, observation and documentation. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, data condensation, and drawing conclusions. The results of the research show that the factors that cause teacher burnout in fulfilling the policy of filling out work results plans (RHK) in the Baron Sukoharjo Cluster are excessive workload, a non-conducive work environment, and teachers' personal problems.*

**Keywords:** *Teacher Burnout, Work Results Plan (RHK)*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan. Peran mereka dalam mendidik, membimbing, dan mengantarkan generasi penerus bangsa sangatlah krusial. Namun, di balik peran mulia tersebut, guru seringkali dihadapkan pada berbagai tekanan dan tuntutan pekerjaan yang dapat memicu stres dan *burnout* (Sopian, 2016). Pendidikan merupakan salah satu fondasi dasar pembangunan suatu negara, karena peran guru dan kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan sangat penting. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mencanangkan pengelolaan kinerja fungsi manajemen pada platform Merdeka Mengajar (PMM) dengan diharapkan dapat memberikan dukungan praktis dan relevan serta berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran. Selama satu semester, guru dan kepala sekolah dapat merencanakan kinerjanya menggunakan aplikasi PMM mulai Januari 2024 (KEMENDIKBUD, 2024). Guru memiliki peran sebagai administrator untuk melaksanakan administrasi sekolah, seperti mengisi buku presensi siswa, buku daftar nilai, buku rapor, administrasi kurikulum, administrasi penilaian dan sebagainya. Bahkan secara administratif

para guru juga sebaiknya memiliki rencana mengajar, program semester dan program tahunan, dan yang paling penting adalah menyampaikan rapor atau laporan pendidikan kepada orang tua siswa dan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan No 7607/B.B1/HK.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM), peraturan tersebut menjadi landasan hukum terkait pengelolaan kinerja seorang guru. Selain itu, pada Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) tersebut Surat Edaran Bersama Kepala Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi No 17 Tahun 2023 dan Nomor 9 Tahun 2023 memperkuat regulasi Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara, khususnya profesi guru (Kemendikbudristek, 2023). Salah satu tuntutan pekerjaan yang cukup memberatkan bagi guru adalah kebijakan pengisian Rencana Hasil Kerja (RHK), merupakan dokumen yang wajib diisi oleh guru untuk merencanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Kebijakan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan akuntabilitas guru. Meskipun tujuannya mulia, kebijakan pengisian RHK seringkali dipandang sebagai beban tambahan bagi guru. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor, seperti proses pengisian RHK yang rumit dan memakan waktu, guru harus mengisi RHK secara detail dan sistematis yang membutuhkan waktu dan tenaga ekstra. Selain mengisi RHK, guru juga memiliki banyak tugas lain yang harus diselesaikan, seperti mengajar, menyiapkan bahan ajar, memeriksa tugas, dan lain sebagainya. Kemudian kurangnya dukungan dan pelatihan, guru seringkali tidak mendapatkan dukungan dan pelatihan yang memadai dalam mengisi RHK (KEMENDIKBUD, 2024). Hal ini dapat membuat mereka merasa stres dan frustrasi.

Menurut Maslach dan Leiter, (2016), menyatakan bahwa kejenuhan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut, yaitu: 1) beban kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh karyawan melakukan sebuah pekerjaan yang melebihi kapasitasnya, 2) kontrol yang lemah di dalam pekerjaan, 3) kurangnya pemberian apresiasi atau penghargaan. Apresiasi bukan sekedar uang atau insentif namun dapat berupa pujian atau hal-hal positif lainnya yang mampu meningkatkan produktifitas dalam bekerja, 4) terpecah atau tersisih didalam lingkungan kerja, 5) tidak diperlakukan dengan adil, dan 6) Mengerjakan sesuatu yang bertentangan dengan nilai atau norma. Akibat dari berbagai faktor tersebut, guru dapat mengalami stres dan *burnout*. *Burnout* adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang parah yang disebabkan oleh stres berkepanjangan. Selain itu, dapat berakibat fatal bagi kesehatan guru dan dapat menurunkan kualitas pembelajaran. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Daradjat (2018) menjelaskan bahwa seorang guru dituntut untuk memiliki tingkah laku yang positif, sehingga terkadang dihadapkan pada situasi yang menimbulkan ketegangan emosional dan berlangsung secara terus menerus. Hal tersebut dapat menguras energi guru dan menyebabkan kelelahan emosional sehingga menyebabkan sindrom *burnout*. Selain itu, dalam hasil penelitian Cahyani (2019) menyebutkan dalam bahwa *burnout* pada guru di kota Makassar berada pada kategori tinggi yang disebabkan oleh beban kerja, masalah pribadi, diskriminasi, permasalahan dengan relasi di tempat kerja, dan kerjaan monoton.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Gugus Baron menunjukkan bahwa beberapa sekolah yang sudah menerapkan RKH untuk guru-gurunya antara lain SD N 01 Wirun, SD N 03 Wirun, SD N 04 Wirun, SD N 05 Wirun, SD N 01 Dukuh, dan SD N 02 Dukuh. Ditemukan bahwa mayoritas guru merasa kesulitan dalam memenuhi kewajiban untuk menyelesaikan rencana hasil kerja secara mandiri, karena hal tersebut dianggap sebagai beban kerja yang berlebihan jika dibandingkan dengan tugas guru yang lain. Dari paparan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka peneliti akan mengkaji suatu penelitian dengan tema *burnout* pada guru yang berjudul "Bornout Guru Dalam Memenuhi Kebijakan Pengisian

Rencana Hasil Kerja Di Gugus Baron Kabupaten Sukoharjo". Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti menentukan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan *burnout* guru dalam memenuhi kebijakan pengisian RHK? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang menyebabkan *burnout* guru dalam memenuhi kebijakan pengisian RHK.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Penelitian yang Relevan**

1. Purwani, (2016), *Burnout* Guru BK dalam Melaksanakan layanan Responsif (Survei Pada guru Bimbingan dan Konseling di SMP Negeri Kota Tangerang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* pada guru BK di SMP N kota Tangerang termasuk dalam kategori sedang yang berarti guru BK cenderung merasakan *burnout* dengan indikasi depersonalisasi (bersikap negatif) 25,68%, menurunnya hasrat prestasi diri 36,09% dan kelelahan emosional sebesar 38,22%. Implikasi dari penelitian ini adalah guru BK dapat segera mengatasi *burnout* yang di alaminya sehingga dapat menikmati pekerjaannya dan mampu memberikan layanan yang terbaik namun jika *burnout* pada kategori sedang ini tidak segera di atasi maka akan berkelanjutan pada tingkat stress yang lebih tinggi dalam bekerja.
2. Darma, (2016) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Intensi Turnover Guru Sekolah Menengah Pertama Di Sekolah Bercirikan Agama Buddha Di DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap positif terhadap intenti turnover. Artinya, peningkatan beban kerja akan menyebabkan peningkatan intensi turnover guru sekolah menengah pertama (SMP) pada sekolah khusus Budha di DKI Jakarta. Kelelahan kerja mempunyai dampak positif langsung terhadap niat berpindah. Artinya, kejenuhan kerja yang tinggi menyebabkan peningkatan intensi turnover guru sekolah menengah pertama (SMP) pada sekolah Budha di DKI Jakarta. Beban kerja mempunyai dampak positif langsung terhadap *burnout*. Artinya beban kerja yang tinggi menyebabkan meningkatnya turnover turnover guru sekolah menengah (SMP) pada sekolah berkarakter Budha di DKI Jakarta.
3. Rudyanto, (2021), Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana, Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 30,4%. Terdapat pengaruh yang negatif antara kejenuhan kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 22,2%, serta terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 45,7%.
4. Cahyani (2019), dengan judul Kejenuhan Kerja (*Burnout*) pada Guru Honorer di Kota Makassar.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* pada guru honorer di kota Makassar berada pada kategori tinggi. Terdapat perbedaan tingkat *burnout* ditinjau dari data demografi meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, tingkat pendapatan, status instansi dan lama bekerja. Selain itu, sejumlah faktor yang teridentifikasi menyebabkan *burnout* meliputi: beban kerja, masalah pribadi, diskriminasi, permasalahan dengan relasi di tempat kerja, lingkungan kerja, dan kerjaan monoton. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan program intervensi *burnout* pada guru honorer di kota Makassar.
5. Amarta, (2022), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Burnout Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Dpupr Kabupaten Sragen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap burnout. Variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap burnout. Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap burnout melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

### **Burnout Guru**

*Burnout* guru adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang parah yang terjadi karena tuntutan pekerjaan dalam sebuah rutinitas jangka panjang serta guru terlalu intens dalam pekerjaannya, sehingga mengalami kejenuhan yang memuncak (Darma, 2016). Menurut Santoso dan Hidayanti (2016) yang mendefinisikan kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan situasi yang tidak nyaman yang diakibatkan hilangnya tujuan seseorang untuk apa bekerja dan semangat untuk menyelesaikan target pekerjaan. *Burnout* dapat berakibat fatal bagi kesehatan guru dan dapat menurunkan kualitas pembelajaran. Indikator yang menjadi gejala kejenuhan guru adalah sebagai berikut: Kelelahan fisik dan mental; Kehilangan motivasi dan semangat kerja; Kehilangan minat terhadap pekerjaan; Sensitivitas dan mudah marah; Kesulitan berkonsentrasi; Penurunan kualitas pekerjaan. Menurut Maslach kejenuhan kerja merupakan bangunan multidimensi yang disebabkan dari kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan prestasi pribadi yang dapat terjadi di antara individu yang bekerja secara luas dengan orang lain di bawah tekanan waktu yang cukup lama (Hasby, 2017). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disintesis *burnout* adalah suatu kondisi kelelahan kerja secara psikis dan fisik oleh pegawai yang terjadi pada tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dengan indikator, (1) kelelahan fisik, (2) Sikap sinis, (3) antusias bekerja menurun, (4) mudah menyerah (5) rendah diri (6) tidak menikmati pekerjaan.

### **Kebijakan Pengisian Rencana Hasil Kerja (RHK) pada Profil Merdeka Mengajar (PMM)**

Pengelolaan kinerja dalam PMM merupakan alat yang membantu guru dan pimpinan sekolah menetapkan tujuan kinerja yang lebih kontekstual sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan dan pengembangan karir untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang berpusat pada siswa. Fungsi manajemen operasional ini diintegrasikan ke dalam layanan *e-appearance* yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) (KEMENDIKBUD, 2024). Dengan menggunakan manajemen kinerja melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM), guru dan kepala sekolah dapat menerapkan manajemen kinerja yang lebih berbasis konteks dan akurat untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan visi perubahan pembelajaran yang ditetapkan Kemendikbud, salah satunya adalah melengkapi rencana hasil kerja (RHK). Profil Merdeka Mengajar adalah platform edukasi digital yang diluncurkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi untuk mendukung guru dalam melaksanakan pembelajaran yang berpusat pada murid sesuai dengan Kurikulum Merdeka. PMM menjadi teman penggerak bagi pendidik dalam mewujudkan pelajar Pancasila (KEMENDIKBUD, 2024). PMM memiliki tiga fitur utama sebagai berikut: Belajar, fitur ini menyediakan berbagai sumber belajar bagi guru, seperti modul pelatihan, video pembelajaran, dan artikel inspiratif. Mengajar, fitur ini menyediakan referensi bagi guru untuk mengembangkan praktik mengajar sesuai dengan Kurikulum Merdeka, termasuk perangkat ajar yang dapat diunduh dan dimodifikasi. Berkarya, fitur ini menyediakan ruang bagi guru untuk berbagi praktik baik dan berkolaborasi dengan guru lain.

### **Dampak Burnout Guru terhadap Kualitas Pembelajaran**

*Burnout* guru dapat berakibat fatal bagi kualitas pembelajaran. Guru yang mengalami burnout seringkali tidak dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada muridnya.

Hal ini dapat menyebabkan murid mengalami kesulitan belajar dan penurunan prestasi belajar (Hasby, 2017). *Burnout* guru, atau kelelahan kronis yang dialami oleh guru akibat tekanan kerja yang berlebihan, dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Berikut adalah beberapa poin dampak *burnout* guru terhadap kualitas pembelajaran:

1. Penurunan kualitas pembelajaran. *Burnout* dapat menyebabkan guru mengalami kelelahan fisik dan mental, sehingga mereka tidak dapat memberikan pengajaran yang optimal. Guru yang mengalami *burnout* dapat disebabkan oleh: kurang fokus dan mudah teralihkn perhatian, sulit untuk menjelaskan materi pelajaran dengan jelas, kurang kreatif dan inovatif dalam mengajar, lebih mudah marah dan frustrasi.
2. Penurunan prestasi belajar murid. *Burnout* guru dapat menyebabkan penurunan prestasi belajar murid karena kualitas pembelajaran yang menurun, kurangnya perhatian dan interaksi antara guru dan murid, meningkatnya stres dan kecemasan pada murid. Hal-hal tersebut dapat berakibat pada: Penurunan nilai ujian dan tugas murid; Meningkatnya angka pengulangan kelas; Meningkatnya angka putus sekolah (Maslach & Leiter, 2016).
3. Meningkatnya angka absensi murid. Murid yang diajar oleh guru yang mengalami *burnout* mungkin lebih sering absen dari sekolah karena kehilangan minat dan motivasi belajar, merasa bosan dan tidak tertantang dalam pembelajaran, merasa stres dan cemas di kelas. Hal-hal tersebut dapat berakibat pada: Terganggunya proses belajar mengajar; Meningkatnya ketertinggalan materi pelajaran pada murid; Penurunan prestasi belajar murid (Maslach & Leiter, 2016).
4. Meningkatnya angka putus sekolah. *Burnout* guru dapat menyebabkan meningkatnya angka putus sekolah karena penurunan kualitas pembelajaran dan prestasi belajar murid, kehilangan minat dan motivasi belajar pada murid, meningkatnya stres dan kecemasan pada murid. Hal-hal tersebut dapat berakibat pada: Berkurangnya jumlah murid yang menyelesaikan pendidikannya; Meningkatnya angka pengangguran di masyarakat; Berkurangnya kualitas sumber daya manusia di negara (Maslach & Leiter, 2016). *Burnout* guru merupakan masalah serius yang dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, penting untuk mengambil langkah-langkah untuk mencegah *burnout* guru dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian lapangan (*field research*) deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono, (2022) penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mendalami dan komprehensif memahami suatu fenomena. Penelitian kualitatif berupaya untuk menggali makna, nilai, norma, dan pengalaman manusia dalam suatu konteks tertentu. Penelitian kualitatif bukan hanya bersifat deskriptif semata, melainkan juga interpretatif. Dalam penelitian kualitatif, peneliti tidak hanya berusaha memahami suatu fenomena, tetapi peneliti juga berupaya untuk memahami bagaimana dan mengapa fenomena tersebut terjadi. Penelitian ini menerapkan metode penelitian dengan desain fenomenologi. Menurut Sugiyono, (2022) fenomenologi adalah pendekatan penelitian yang berupaya untuk menggambarkan atau mengungkap makna konsep atau fenomena pengalaman yang muncul dari kesadaran individu-individu tertentu. Tempat penelitian dilakukan di Gugus Baron Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah. Pemilihan tempat penelitian di Gugus Baron dilakukan karena beberapa sekolah dasar tersebut telah memberlakukan kurikulum merdeka, sehingga guru dituntut untuk membuat rencana hasil kerja. Sekolah tersebut yaitu SD N 01 Wirun, SD N 04 Wirun, SD N 05 Wirun, dan SD N 02 Dukuh. Penelitian berlangsung dari bulan Mei hingga selesai tahun 2024, meliputi tahapan persiapan, pelaksanaan kegiatan penelitian, dan analisis data. Menurut Moleong, (2021) data merupakan kumpulan informasi yang

diperoleh melalui pengamatan atau pengukuran di lokasi penelitian. Penting untuk memperoleh informasi ini secara sistematis, akurat, dan dapat dipercaya agar dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan atau pembuatan kesimpulan.

Data dalam penelitian ini merujuk pada informasi, diperoleh dari pernyataan guru SD di Gugus Baron Sukoharjo mengenai *burnout* guru dalam memenuhi tuntutan untuk membuat rencana hasil kerja. Informasi ini diperoleh dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi di beberapa SD Gugus Baron yang mencakup laporan, modul ajar, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), daya pendukung dan daya hambatan dalam pembuatan rencana hasil kerja. Data ini menjadi landasan dalam penelitian untuk memahami bagaimana *burnout* guru dalam memenuhi tuntutan pembuatan rencana hasil kerja. Menurut Moleong, (2021) menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian kualitatif berupa elemen-elemen berbicara dan bertindak, yang ditambah dengan tambahan data seperti dokumen dan lainnya. Sumber data pada penelitian ini adalah guru SD pegawai negeri sipil (PNS) di Gugus Baron Kabupaten Sukoharjo. Selain itu, data tambahan diperoleh dari materi dan modul ajar, rencana hasil kerja, serta dokumentasi dokumen rencana hasil kerja setiap guru. Triangulasi menurut Moleong, (2021) merupakan teknik pemeriksaan validitas data yang menggunakan elemen yang diluar data itu sendiri yang bertujuan untuk verifikasi atau perbandingan. Penelitian ini, uji validitas data dilakukan melalui triangulasi sumber dan metode. Triangulasi data memungkinkan peneliti untuk menguji keandalan data tersebut. Pendekatan ini mencakup pengumpulan data dari berbagai sumber yang berbeda sebagai cara untuk memastikan kredibilitas data yang terkumpul. Triangulasi sumber menurut Moleong, (2021) merupakan bentuk triangulasi yang digunakan untuk mendalami data yang diperoleh dari narasumber dan memanfaatkan berbagai sumber data tambahan, seperti arsip dokumen, hasil observasi, dan hasil wawancara. Pendekatan ini juga dapat melibatkan wawancara dengan berbagai subjek agar mendapatkan perspektif yang lebih luas. Triangulasi sumber mengimplikasikan peninjauan kembali terhadap data yang diperoleh dari beberapa subjek penelitian sebagai bentuk verifikasi. Pada konteks penelitian ini, data yang terkumpul dari beberapa guru SD di Gugus Baron akan diuji kebenarannya dengan membandingkannya dengan data yang berasal dari guru SD lain.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan pada hasil data yang ditemukan oleh peneliti terdapat tiga faktor-faktor penyebab guru SD di Dukuh Baron Sukoharjo mengalami *burnout*. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor *pertama* yang menyebabkan *burnout* guru SD di Gugus Baron Sukoharjo dalam memenuhi kebijakan mengisi rencana hasil kerja (RHK) adalah faktor beban kerja. Disebutkan bahwa banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan oleh guru membutuhkan waktu lama untuk mengerjakannya dan pada akhirnya berdampak terhadap kurangnya waktu luang bagi para guru untuk menyelesaikan tugas-tugas lainnya. Guru dihadapkan pada tugas dan tanggung jawab yang banyak, termasuk mengajar, mempersiapkan materi pembelajaran, melakukan penilaian, dan menyelesaikan administrasi. Guru sering kali tidak memiliki cukup waktu, bantuan, atau sumber daya untuk menyelesaikan semua tugas mereka secara efektif. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Marliani, 2017) mengemukakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan seseorang mengalami kelelahan atau kejenuhan yang akan menimbulkan *burnout* yang kemudian akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

*Burnout* guru dalam memenuhi kebijakan pengisian Rencana Hasil Kerja (RHK) berakar dari faktor lingkungan kerja yang tidak kondusif. Kondisi ini menimbulkan stres dan frustrasi, sehingga menghambat guru dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor *kedua* yang menyebabkan *burnout* guru SD di Gugus Baron

Sukoharjo dalam memenuhi kebijakan mengisi rencana hasil kerja (RHK) adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat guru-guru SD di dukuh Baron Sukoharjo tidak dapat fokus dalam menyelesaikan pengisian RHK, sehingga mereka merasa tidak nyaman dan *burnout*. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Arikunto dalam (Kristanti, 2014) bahwa lingkungan sekolah dibedakan kedalam dua macam yaitu lingkungan sekolah yang kondusif dan lingkungan sekolah yang tidak kondusif. Lingkungan yang tidak kondusif dapat membuat seorang guru merasa cemas, menurunnya motivasi yang dimiliki, stress yang berkepanjangan dan *burnout*. Lingkungan tidak kondusif yang dimaksud yaitu ruangan kelas yang panas, ruangan sekolah yang kotor, dan suasana yang ribut.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor *ketiga* yang menyebabkan *burnout* guru SD di Gugus Baron Sukoharjo dalam memenuhi kebijakan mengisi rencana hasil kerja (RHK) adalah masalah pribadi. Faktor ini dialami oleh beberapa guru di Gugus Baron dan memicu terjadinya *burnout* seperti menurunkan motivasi kerja guru, memperburuk kondisi karena usia guru yang sudah tua, dan menambah tekanan dari internal keluarga dan lingkungan keluarga. motivasi kerja yang rendah, usia yang sudah tua, dan tekanan dari internal keluarga dan lingkungan keluarga. Sejalan dengan hasil penelitian yang disebutkan oleh Rudyanto (2021) bahwa aktor masalah pribadi guru dalam *burnout* mengacu pada tantangan dan hambatan yang dihadapi guru di luar pekerjaan mereka, yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan emosional mereka, serta kemampuan mereka untuk mengatasi stres terkait pekerjaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil paparan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah *burnout* guru di Gugus Baron Sukoharjo dalam memenuhi kebijakan pengisian Rencana Hasil Kerja (RHK) disebabkan oleh beberapa faktor berikut: Beban kerja yang berlebihan: Kebijakan pengisian RHK menambah beban kerja guru di gugus Baron Sukoharjo karena mereka harus mengisi formulir yang kompleks dan rinci dalam waktu yang singkat. Lingkungan yang tidak kondusif: Lingkungan kerja yang tidak kondusif di Gugus Baron Sukoharjo menyebabkan guru-guru SD kesulitan fokus dalam menyelesaikan pengisian Rencana Hasil Kerja (RHK). Hal ini membuat mereka merasa tidak nyaman dan mengalami *burnout*. Masalah Pribadi, Masalah pribadi dialami oleh beberapa guru di Gugus Baron dan memicu terjadinya *burnout* saat harus memenuhi kebijakan dalam mengisi rencana hasil kerja (RHK) seperti motivasi kerja yang rendah, usia yang sudah tua, dan tekanan dari internal keluarga dan lingkungan keluarga.

Saran: Bagi guru SD di Gugus Baron Sukoharjo disarankan untuk lebih pandai dalam mengatur waktu dan mengembangkan perilaku koping (pencegahan) yang positif dan efektif saat berhadapan dengan tuntutan lingkungan pekerjaan yang memberikan tekanan agar dapat terhindar dari *burnout*. Bagi pemerintah atau KEMENDIKBUD disarankan untuk Mengembangkan fitur-fitur baru yang memudahkan pengisian RHK: Pemerintah dan Kemendikbud perlu mengembangkan fitur-fitur baru di Platform Merdeka Mengajar yang dapat memudahkan guru dalam mengisi RHK. Contohnya, fitur auto-fill yang dapat secara otomatis mengisi beberapa data RHK berdasarkan data guru dan sekolah yang sudah ada di platform. Fitur integrasi dengan sistem penilaian lain yang digunakan di sekolah, sehingga guru tidak perlu memasukkan data yang sama berulang kali. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa, disarankan untuk menambah jumlah narasumber atau melakukan penelitian dengan metode kuantitatif untuk mengetahui secara terang jumlah angka presentasi guru yang mengalami *burnout* sebelum dan setelah kebijakan untuk mengisi RHK ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amarta M.G, (2022), Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Burnout Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Dpupr Kabupaten Sragen, *Skripsi*, Manajemen: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Darma, W. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Intensi Turnover Guru Sekolah Menengah Pertama Di Sekolah Bercirikan Agama Buddha Di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 1(1). 131-139.
- Dedi S, Hidayanti T., (2016). Pengaruh kejenuhan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. *Jurnal Feb Unmul*, 1(1), 1–9.
- Gurib, M., & Kusumawati, A. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDN 1 Cipayung. *Jurnal Abdimasya: Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka*, 8(2), 313-322.
- Hasby M, (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 884–898.
- Joyce, B., & Weil M, (2014), *Models of Teaching*, Boston: Pearson.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2021). *Pedoman Pengembangan Rencana Hasil Kerja Guru*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2024). Bergerak Memenuhi Guru Profesional: Pengelolaan Kinerja di PMM Memberikan Banyak Kemudahan untuk Guru dan Kepala Sekolah. Sumber: <https://ppg.kemdikbud.go.id/news/pengelolaan-kinerja-di-pmm-memberikan-banyak-kemudahan-untuk-guru-dan-kepala-sekolah>
- Kristanti, N. (2014). Hubungan antara iklim sekolah dengan burnout pada guru SMP N 2 Sukolilo, Pati. *Skripsi*. Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Marliani, D. (2017). Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Di Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Maslach, C., & Leiter, M. P., (2016). Burnout. Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior, *Handbook of Stress*, 351–357.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2018). *Qualitative Data Analysis*. SAGE Publication.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwani R.D, (2016), *Burnout Guru BK dalam Melaksanakan layanan Responsif (Survei Pada guru Bimbingan dan Konseling di SMP Negeri Kota tangerang)*, *Skripsi*, Universitas Negeri Jakarta.
- Rudyanto B, (2021), Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 162-167.
- Sari, R. E., & Fitriani, D. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Jatijajar Kota Bogor. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 8(2), 313-322.
- Sopian, A. (2016), Tugas, Peran, dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan, *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 89-92.
- Sugiyono, (2022), *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada wanita bekerja di kabupaten banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 12(3), 190-198.