

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. *Academic Burnout*

a. Pengertian *academic burnout*

Konsep *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger adalah seorang ahli psikologis klinis yang praktek pada lembaga pelayanan sosial di New York. Freudenberger menyebutkan istilah *burnout* berdasarkan hasil pengamatannya terhadap perubahan perilaku para relawan yang bekerja selama bertahun-tahun, para relawan mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, dan penurunan motivasi seiring berjalannya waktu dalam bekerja (Freudenberger 1974).

Freudenberger pada tahun 1974 mengartikan *burnout* sebagai kondisi individu yang mengalami kejenuhan dan berakibat pada kelelahan emosi maupun fisik seperti kehilangan energi dan lelah, tidak dapat mengefisiensikan waktu, sakit yang berkepanjangan, mengalami gangguan tidur, pencernaan, hingga sesak napas. Imaduddin (di kutip di Illah, 2017). Sedangkan menurut Maslach & Jackson (1981) *burnout* disebut sebagai sindrom kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi, dan *reduced personal accomplishment* (berkurangnya prestasi diri) atau menurunnya kinerja yang timbul akibat dari beban pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan individu tersebut.

Gerald (2003) menjelaskan *academic burnout* adalah suatu keadaan kelelahan fisik, mental, sikap dan emosi individu atau sebuah pekerjaan yang intensif dalam jangka waktu yang panjang. Ketahanan dari setiap individu terhadap lingkungan yang berbeda-beda, namun setiap individu memiliki peluang yang sama besar terhadap *burnout*. *Academic burnout* merupakan salah satu kendala yang dapat mengganggu proses pembelajaran

sehingga tidak optimal. Proses pembelajaran tidak optimal dikarenakan pada saat guru memberikan pelajaran tidak mampu dimengerti dan dipahami secara maksimal ke otak siswa.

b. Dimensi *burnout*

Menurut Leiter & Maslach (1988) *Burnout syndrome* terdiri dari tiga dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *personal accomplishment* (capaian diri). Masing-masing dimensi tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1) *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Dimensi pertama dalam *burnout syndrome* yaitu kelelahan emosional dimana siswa merasa tidak ingin sepenuhnya mengikuti kegiatan belajar. Ketika siswa merasakan kelelahan emosional, mereka tetap merasa lelah meskipun sudah istirahat cukup dan kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas. Siswa yang mengalami *burnout syndrome* akan menghindar atau mengulur waktu jika menghadapi tugas atau pekerjaan sekolah.

Kelelahan emosional ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik, tidak mampu menyelesaikan masalah mereka, tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, dan kurang energi dalam melakukan aktivitas.

2) *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Dimensi kedua dalam *burnout syndrome* yaitu depersonalisasi yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari lingkungan sekolah. Dimensi ini

disebut dengan depersonalisasi yaitu memisahkan diri dari orang lain, menunjukkan emosi yang dingin, menunjukkan reaksi negatif terhadap perilaku orang lain, Depersonalisasi juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektifitas belajar.

3) *Personal Accomplishment* (Capaian Diri)

Dimensi ketiga adalah capaian diri siswa yang mengalami penurunan sehingga menunjukkan perasaan negatif, tidak senang dan kurang puas terhadap pekerjaannya (Maslach dan Jackson, 1981). Capaian diri yang menurun juga ditunjukkan dengan hasil evaluasi diri yang buruk, rendahnya hubungan antar personal, kehilangan semangat, penurunan produktivitas, dan kurangnya kemampuan beradaptasi (Xiaoming et al., 2014). Penurunan capaian diri juga ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika siswa merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. siswa menjadi tidak percaya dan orang lain tidak percaya dengannya.

c. Faktor penyebab *burnout*

Menurut Leiter & Maslach (1997) *burnout* biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performansi kerja. Leiter & Maslach (1997) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

1) *Work Overloaded*

Work overload kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan, menurunkan kreativitas siswa, dan menyebabkan burnout.

2) *Lack of Work Control*

Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat siswa memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat.

3) *Rewarded for Work*

Kurangnya apresiasi dari lingkungan membuat siswa merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar siswa, siswa dengan guru turut memberikan dampak pada pekerjaan. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari siswa yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

4) *Breakdown in Community*

Seseorang yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di

lingkungan sekolah. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, Kurangnya rasa kebersamaan antar sesama anggota suatu kelompok akan menurunkan produktivitas. Hal ini juga disebabkan oleh adanya konflik antar anggota. Kepercayaan, kurangnya rasa suportif, dan tingginya individualisme

5) *Treated Fairly*

Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *burnout*. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikatan dengan komunitas. Siswa merasa tidak percaya dengan lingkungan belajarnya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa belajar, atau ketika siswa disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

6) *Dealing with Conflict Values*

Pertentangan nilai ini terjadi karena suatu nilai yang dibawa individu dari lahir ternyata berbeda dengan nilai-nilai yang terdapat di dalam tempat kerja. Hal ini akan memicu rasa tidak nyaman pada individu tersebut sehingga dapat memengaruhi kualitas dari produk yang akan dihasilkan.

d. Ciri – ciri *burnout*

Adapun ciri-ciri dari seseorang yang mengalami *burnout* (Maslach, 2003) adalah:

- 1) Kehilangan tenaga. Seseorang sangat merasakan stres dan merasa sangat lelah. Seseorang akan mengalami insomnia atau sulit untuk tidur malam, tetapi mereka harus bangun di pagi hari. Seseorang mencoba melarikan diri dari kenyataan yang ada,

menjauh seketika tetapi ketika mereka kembali hubungan tersebut masih sama buruknya dengan sebelumnya. Hal ini sangat berat dirasakan oleh seseorang.

- 2) Kehilangan semangat. Gairah seseorang dalam bekerja akan hilang dan akan berganti menjadi sikap atau pandangan yang negatif. Segala sesuatu tentang pekerjaan menjadi salah: klien menjadi beban, atasan dan rekan kerja menjadi ancaman. Kualitas tertentu yang dibawa di dalam sebuah hubungan seperti keahlian, ide kreatif, sifat perasa, akan kehilangan gairah dan terlihat membosankan. Bukannya mencoba untuk bangkit dan melakukan yang terbaik untuk itu, mereka hanya akan memperlihatkan yang minimal
- 3) Kehilangan keyakinan. Tanpa kekuatan dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan, sulit untuk menemukan alasan untuk terus berjalan. Mereka merasa kurang efektif, semakin mereka akan memiliki keraguan yang mengganggu tentang diri sendiri.

2. Konseling Kelompok

a. Pengertian konseling kelompok

Menurut Prayitno, Haji & Amti (2004) konseling kelompok adalah layanan konseling perorangan yang dilakukan dalam suasana kelompok. Dalam konseling kelompok melibatkan konselor dan konseli sebagai anggota kelompok. Pada saat konseling kelompok berlangsung terjadi hubungan konseling dengan suasana yang diusahakan serupa dengan konseling individu, yaitu terbuka, hangat dan penuh keakraban. Masing-masing anggota kelompok akan mengungkapkan dan memahami permasalahan yang sedang dialami, menelusuri penyebab timbulnya masalah, dan mencari solusi untuk memecahkan permasalahan tersebut serta melakukan evaluasi dan tindak lanjut.

Shertzer & Stone (dikutip di Nursalim, 2015) berpendapat, konseling kelompok merupakan suatu proses yang melibatkan seorang konselor di dalam suatu hubungan dengan

klien dalam waktu yang bersamaan. Hal senada juga dikemukakan oleh Gadza (dikutip di Nursalim, 2015) bahwa konseling kelompok sebagai suatu proses interpersonal yang dinamis dengan kesadaran pikiran dan perilaku sebagai pusatnya serta berdasarkan fungsi-fungsi terapi yang bersifat memberi kebebasan, berorientasi terhadap kenyataan, memelihara mempercayai, memahami dan mendukung.

b. Tujuan layanan konseling kelompok

Gibson & Marianne (2016) berpendapat tujuan konseling kelompok adalah pencapaian suatu tujuan, pemenuhan kebutuhan, dan pemberian suatu pengalaman nilai bagi anggota kelompok. Demikian Munro & Dinkmeyer (dikutip di Nursalim, 2015) yang menyatakan beberapa tujuan konseling kelompok sebagai berikut:

- 1) Bantuan yang diberikan kepada setiap anggota kelompok agar memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang dirinya sebagai upaya untuk membantu proses pencarian identitas.
- 2) Sebagai suatu hasil atas pemahaman dirinya serta pengembangan penerimaan diri dan perasaan pribadi yang berharga.
- 3) Mengembangkan keterampilan interpersonal dan keterampilan sosial yang memungkinkan konseli menanggulangi tugas-tugas perkembangan dalam bidang pribadi sosial.
- 4) Mengembangkan kemampuan pengarahan diri, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan mentransfer kemampuan tersebut ke dalam kontak sosial sekolah.
- 5) Membantu konseli untuk menjadi dirinya sendiri.
- 6) Membantu anggota konseling merumuskan tujuan khusus yang dapat diukur dan diamati serta membantu setiap anggota konseling membuat suatu komitmen kearah pencapaian tujuan.

- 7) Mengajarkan konseli untuk menjadi pendengar yang berempati.
- 8) Mengembangkan sensitivitas terhadap kebutuhan orang lain.

c. Tahap – tahap konseling kelompok

Menurut Prayitno (2004) tahapan dalam layanan konseling kelompok ada empat, yakni:

1) Tahap pembentukan

Tahap pembentukan merupakan tahap pengenalan dan tahap perlibatan awal dalam kelompok. Tahapan ini sangat perlu sebagai dasar pembentukan dinamika kelompok. Dalam tahapan ini pemimpin kelompok harus menjelaskan pengertian layanan konseling kelompok, tujuan, tata cara dan asas-asas konseling kelompok. Selain itu pengenalan antar sesama anggota kelompok maupun pengenalan anggota kelompok dengan pemimpin kelompok juga dilakukan pada tahapan ini.

2) Tahap peralihan

Pada tahapan ini pemimpin kelompok perlu kembali mengalihkan perhatian anggota kelompok tentang kegiatan apa yang akan dilakukan selanjutnya, menjelaskan jenis kelompok (kelompok tugas atau bebas), menawarkan atau mengamati apakah para anggota sudah siap menjalani kegiatan pada tahap selanjutnya, membahas suasana yang terjadi, dan meningkatkan kemampuan keikutsertaan anggota.

3) Tahap kegiatan

Tahap kegiatan merupakan tahap inti dari layanan konseling kelompok. Dalam tahap ketiga ini hubungan antar anggota kelompok tumbuh dengan baik. Saling tukar pengalaman dalam bidang suasana perasaan yang terjadi, pengutaraan, penyajian dan pembukaan diri berlangsung dengan bebas. Masing-masing anggota kelompok secara

bebas mengemukakan masalah yang akan dibahas, menetapkan masalah yang akan dibahas terlebih dahulu, kemudian anggota membahas masing-masing masalah secara mendalam dan tuntas, akhir tahapan ini adalah dihasilkan solusi atau penyelesaian masalah atas permasalahan yang telah dibahas.

4) Tahap pengakhiran

Pada tahapan ini pemimpin kelompok mengemukakan bahwa kegiatan akan segera diakhiri, meminta kepada para anggota kelompok untuk mengemukakan perasaan tentang kegiatan yang telah dijalani, serta membahas kegiatan lanjutan. Dalam tahapan ini pemimpin kelompok tetap mengusahakan suasana hangat, bebas dan terbuka, memberikan pernyataan dan mengucapkan terima kasih atas keikutsertaan anggota, memberikan semangat untuk kegiatan lebih lanjut dan penuh rasa persahabatan.

3. *Scavenger Hunt*

a. Pengertian *Scavenger Hunt*

Menurut Silver & Boutz (dikutip di Mamahit & Reandsi, 2022) *Scavenger hunt* adalah permainan instruksional yang juga dibuat untuk membantu siswa membaca lebih aktif dan memiliki tujuan untuk meningkatkan keterlibatan siswa, *scavenger hunt* ini menggabungkan elemen permainan dengan mengundang siswa untuk memikirkan teks petunjuk sebagai pencarian item, informasi, atau fitur tertentu yang harus ditemukan siswa dan kemudian menunjukkan bahwa mereka telah menemukannya. Santoso (2020) mendefinisikan *scavenger hunt* adalah permainan yang biasanya dimainkan diluar ruangan, dimana pemain harus mengumpulkan berbagai benda dari daftar benda yang telah diberikan.

b. Manfaat *Scavenger Hunt*

Menurut LaChance (2016) manfaat dari teknik *scavenger hunt* adalah:

- 1) Membangun keterampilan pemecahan masalah (*build problem solving skills*), melalui permainan *scavenger hunt* yang diterapkan dalam bimbingan klasikal, siswa belajar memecahkan teka-teki atau menemukan jawaban sesuai dengan instruksi yang diberikan. Selain itu, siswa juga belajar untuk berpikir dengan tepat dan cepat karena waktu yang diberikan untuk menemukan jawaban dari instruksi dibatasi. Permainan *scavenger hunt* juga bermanfaat untuk meningkatkan memori atau daya ingat mengenai konsep pembelajaran siswa pelajari, karena cara belajar yang digunakan menyenangkan, siswa pun jadi lebih mudah mengingat apa yang dipelajari.
- 2) Melatih tubuh dan pikiran (*exercise both body and mind*), permainan *scavenger hunt* membantu melatih pikiran dengan memperkuat keterampilan pemecahan masalah dan permainan ini juga dapat menjadi olah raga yang baik untuk tubuh, sebab pada dua kegiatan seperti *Today's Challenge* dan *College Scavenger Hunt*, peneliti melibatkan petunjuk yang membuat siswa bangkit dari kursinya dan bergerak dari satu tempat ke tempat lainnya untuk mencari dan menemukan benda yang sesuai dengan intruksi.
- 3) Mengajarkan kerjasama secara tim (*teach teamwork*), permainan ini dapat dilakukan secara individu maupun berkelompok.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mamahit & Reandsi (2022) dengan judul Penerapan Teknik *Scavenger Hunt* dalam Bimbingan Klasikal untuk Mengatasi *Academic Bunout* pada Siswa membuktikan bahwa layanan bimbingan klasikal teknik *scavenger hunt* efektif dalam mengurangi *academic burnout* pada siswa, Perbedaan yang terdapat pada penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu terdapat pada layanan yang

diberikan, pada penelitian diatas menggunakan layanan bimbingan klasikal sedangkan pada penelitian ini menggunakan konseling kelompok.

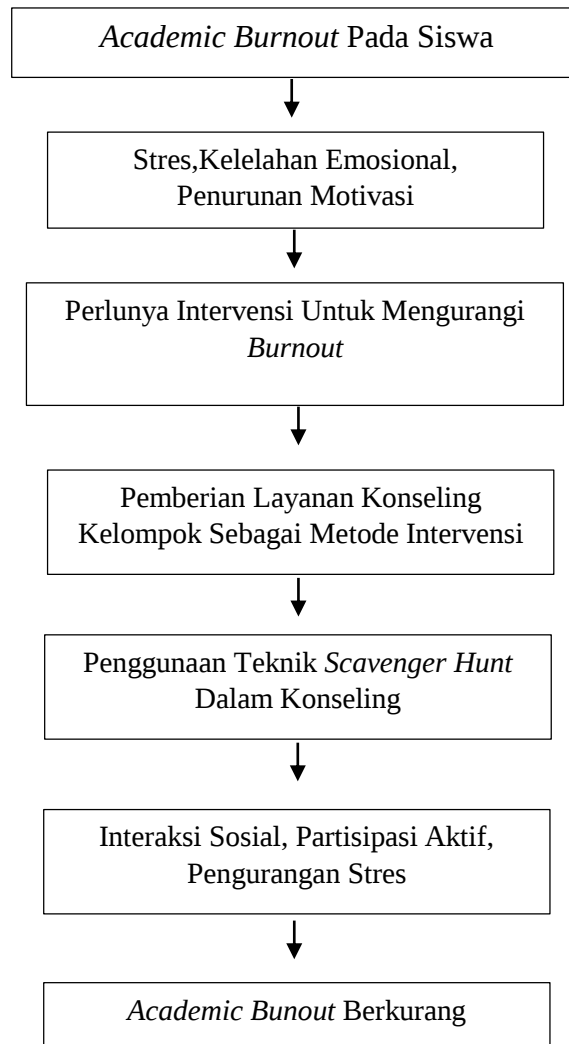
2. Penelitian yang dilakukan oleh Kholifah et al. (2023) dengan judul Menurunkan *Burnout* Belajar melalui Konseling Kelompok Teknik *Rreframing* pada Siswa, menunjukkan bahwa penerapan tindakan dengan pemberian layanan konseling kelompok teknik *reframing* pada penelitian ini mampu membantu menurunkan burnout belajar siswa. Berbeda dengan penelitian tersebut yang menggunakan teknik *reframing*, penelitian ini menggunakan teknik *scavenger hunt*.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Wibawa & Madiun (2023) yang berjudul Penerapan Konseling Kelompok Teknik *Modelling* untuk Mereduksi *Academic Burnout* Peserta Didik SMA, menunjukkan bahwa penerapan konseling kelompok efektif untuk mreduksi *academic burnout* siswa SMA. Yang menjadi pembeda antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terdapat di teknik yang digunakan, penelitian tersebut menggunakan teknik *modelling* sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan teknik *scavenger hunt*.

C. Kerangka Berfikir

Sugiyono (2021) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Academic Bunout adalah kondisi kelelahan emosional, sikap negatif terhadap sekolah, dan menurunnya prestasi akademik akibat tekanan belajar yang tinggi. Siswa yang menalami *academic burnout* biasanya merasa lelah secara mental dan fisik akibat beban akademik yang berat, hilang motivasi belajar merasa kurang tertarik dengan tugas sekolah, mengembangkan sikap negatif

terhadap sekolah dan cenderung menghindari kegiatan akademik. Karena dampaknya yang buruk terhadap siswa, diperlukan intervensi efektif untuk mengatasi masalah ini. Konseling kelompok adalah salah satu metode efektif untuk membantu siswa mengatasi *academic burnout*. Dalam konseling kelompok, siswa mendapatkan dukungan dari teman sebaya yang mengalami permasalahan serupa, memiliki ruang untuk berbagi perasaan dan pengalaman tanpa takut dihakimi belajar strategi mengatasi stres. Namun agar lebih efektif konseling kelompok perlu dikombinasikan dengan metode yang interaktif, menyenangkan dan memotivasi siswa, salah satunya adalah teknik *scavenger hunt*. *Scavenger hunt* adalah metode yang berbasis permainan eksplorasi, dimana siswa mencari petunjuk atau menyelesaikan tantangan dalam kelompok, dalam sesi konseling kelompok teknik *scavenger hunt* digunakan untuk memberikan tantangan berbasis merefleksi diri dan pemecahan masalah, menggunakan permainan untuk memperkuat kerja sama dan dukungan sosial, menjadikan proses konseling lebih menarik dan siswa lebih antusias. Dengan adanya konseling kelompok teknik *scavenger hunt*, diharapkan terjadi perubahan positif pada siswa, yaitu *academic burnout* berkurang siswa lebih rileks dan tidak mudah stres, motivasi belajar meningkat siswa lebih semangat dan fokus dalam belajar



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Definisi hipotesis menurut Sugiyono (2021) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis terdapat beberapa komponen penting yaitu dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran. Hipotesis mempunyai 3 proses utama yaitu mencari media landasan menyusun hipotesis, menyusun teori terkait yang menjadi

jembatan antara variabel dependen dan variabel independen untuk membangun analisis, memilih statistika yang tepat sebagai alat uji.

Pada umumnya hipotesis dinyatakan dalam dua bentuk, yaitu suatu hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel yang dipermasalahkan. Biasanya dilambangkan dengan H_0 dan suatu hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang biasa dilambangkan dengan H_a . Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Hipotesis Nihil (H_0)

Layanan konseling kelompok teknik *scavenger hunt* tidak efektif untuk mengurangi *academic burnout* siswa SMA Negeri 1 Adipala

4. Hipotesis Alternatif (H_a)

Layanan konseling kelompok teknik *scavenger hunt* efektif untuk mengurangi *academic burnout* siswa SMA Negeri 1 Adipala