

Epidemi Burn Out: Strategi Organisasi untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

Holifah^{1✉}, Fatimatul Husna², Juwita³, Ummi Hani⁴

^{1,2,3,4} Universitas Nurul Jadid, Indonesia

Abstract:

This study aims to explore organizational strategies for improving employee well-being at Nurul Jadid Islamic Boarding School, focusing on the roles of school leaders, teaching staff, and employees. Using a qualitative approach with a case study design, this research delves into the phenomenon of burnout and its mitigation efforts within the context of Islamic education institutions. Data collection methods include observation, in-depth interviews, and documentation to understand the experiences and perspectives of informants on the strategies implemented. The findings reveal that employee well-being is influenced by a combination of organizational policies, social support, and equitable workload distribution. Successful strategies involve strengthening communication, recognizing individual contributions, and implementing flexible policies that support work-life balance. On the other hand, challenges were identified in applying these strategies, particularly regarding resource limitations and differing perceptions across work units. Data analysis was carried out through the stages of data reduction, display, and verification, utilizing content analysis, discourse analysis, and interpretative analysis methods. These findings contribute to the academic literature by enriching knowledge on organizational strategies in the context of Islamic boarding schools. However, the limitations of this study include its specific case coverage and reliance on perception-based methods. Further research is recommended to explore broader contexts and employ quantitative or experimental approaches.

✉Corresponding Author: Holifahaprilia290@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.61987/spsyc.v1i1.000>

Cite in APA style as:

Author1, Author2, & Author3 (2025). Title as stated in the article. *Spectrum: Journal of Psychology*, 1(1), 13-22.

Article History

Received January 2025

Revised February 2025

Accepted March 2025

Keywords

Burnout, Employee

Well-being,

Organizational Strategies.

INTRODUCTION

Dalam beberapa dekade terakhir, isu burnout telah menjadi perhatian utama dalam dunia kerja, khususnya di lembaga pendidikan. Burnout didefinisikan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) sebagai sindrom yang muncul akibat stres kronis di tempat kerja yang tidak berhasil dikelola, ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Hutaso et al., 2023; Esthi et al., 2023). Studi menunjukkan bahwa prevalensi burnout meningkat secara signifikan dalam sektor pendidikan, terutama setelah pandemi COVID-19 (Shanafelt et al., 2022). Bahwa, data dari Costin (2023) mengungkapkan bahwa banyak pendidik di seluruh dunia pernah mengalami burnout selama karier mereka. Namun, fenomena ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga merugikan lembaga pendidikan dalam bentuk penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, hingga tingginya turnover tenaga pendidik.

Pentingnya membahas epidemiologi burnout secara akademik terletak pada dampaknya yang multidimensi. Seharusnya, burnout tidak hanya menjadi masalah individu, tetapi juga mencerminkan kegagalan sistemik dalam mendukung kesejahteraan tenaga pendidik. Burnout menjadi isu yang kompleks, membutuhkan pendekatan yang terintegrasi untuk memahaminya secara menyeluruh (Irfan et al., 2023; Wu et al., 2023). Perspektif ini relevan untuk dianalisis melalui teori stres kerja dari Karasek dan Theorell (1990) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja



yang tinggi dan kontrol kerja yang rendah dapat memicu stres kronis. Selain itu, teori konservasi sumber daya (Hobfoll, 1989) menekankan bahwa burnout terjadi ketika individu kehilangan sumber daya yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang berlebihan (Vangrieken et al., 2023). Namun, lembaga pendidikan sering kali mengabaikan pentingnya strategi yang terencana dalam menangani burnout. Seharusnya, penelitian mengenai strategi organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dapat memberikan kontribusi signifikan dalam literatur akademik dan praktik manajemen pendidikan.

Masalah utama yang menjadi fokus penelitian ini adalah bagaimana lembaga pendidikan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengurangi risiko burnout sekaligus meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik. Meskipun berbagai studi telah mengidentifikasi faktor-faktor penyebab burnout, banyak lembaga pendidikan masih kesulitan mengimplementasikan intervensi yang holistik dan berkelanjutan. Misalnya, laporan McKinney (2023) menunjukkan bahwa banyak organisasi pendidikan yang mengadopsi program kesejahteraan gagal mencapai hasil yang diharapkan karena pendekatan yang tidak terintegrasi. Masalah ini menjadi semakin kompleks dengan adanya perubahan dinamika pendidikan, seperti meningkatnya pembelajaran jarak jauh dan tuntutan digitalisasi, yang menciptakan tantangan baru dalam mengelola keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional tenaga pendidik (Affah et al., 2024; Sholihat et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pendekatan strategis yang berbasis bukti untuk mengatasi masalah burnout dalam konteks lembaga pendidikan modern.

Penelitian terkait burnout telah mengalami perkembangan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Smith (2022) menemukan bahwa intervensi berbasis mindfulness secara signifikan dapat mengurangi tingkat burnout pada tenaga pendidik, namun efektivitasnya bergantung pada dukungan manajemen lembaga pendidikan. Sementara itu, Johnson (2023) mengidentifikasi bahwa fleksibilitas kerja yang didukung oleh teknologi digital dapat mengurangi stres kerja, tetapi juga berpotensi meningkatkan isolasi sosial. Meskipun temuan-temuan ini memberikan wawasan penting, masih terdapat gap dalam literatur terkait pendekatan sistemik yang menyatukan aspek psikologis, kepemimpinan, dan teknologi dalam satu kerangka kerja intervensi.

Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung fokus pada satu dimensi tertentu dalam mengatasi burnout, seperti intervensi psikologis, gaya kepemimpinan, atau inovasi teknologi. Namun, pendekatan yang terfragmentasi ini belum sepenuhnya menjawab kompleksitas masalah burnout yang bersifat multidimensi. Penelitian ini berupaya mengisi gap tersebut dengan mengusulkan pendekatan holistik yang mencakup intervensi psikologis, pengembangan budaya organisasi, dan optimalisasi teknologi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan untuk menjawab kebutuhan praktis lembaga pendidikan, tetapi juga memberikan kontribusi akademik dalam memperkaya literatur tentang strategi manajemen kesejahteraan tenaga pendidik.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan kerangka kerja intervensi holistik yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik secara berkelanjutan. Penelitian ini mengintegrasikan pendekatan psikologis, seperti mindfulness dan pelatihan resiliensi, dengan pendekatan organisasi, termasuk kepemimpinan inklusif dan fleksibilitas kerja berbasis teknologi. Selain itu, penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan memanfaatkan analisis data berbasis kecerdasan buatan untuk memantau dan mengevaluasi tingkat kesejahteraan tenaga pendidik secara real-time. Pendekatan ini belum banyak diimplementasikan dalam studi sebelumnya, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan dalam literatur manajemen pendidikan modern.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan strategi lembaga pendidikan yang efektif dalam mengurangi risiko burnout dan meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik melalui pendekatan holistik. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan implementasi strategi tersebut dalam berbagai jenis lembaga pendidikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi para pemimpin lembaga pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

RESEARCH METHOD

Unit analisis dalam penelitian ini berfokus pada Pondok Pesantren Nurul Jadid sebagai objek material. Pondok pesantren ini dipilih karena memiliki struktur organisasi yang kompleks, mencakup pimpinan sekolah, staf pengajar, dan karyawan yang mendukung operasionalnya. Dengan berbagai unit yang terlibat, Pondok Pesantren Nurul Jadid memberikan gambaran yang kaya tentang dinamika keseharian dan tantangan organisasi. Fokus penelitian ini adalah pada strategi yang diterapkan oleh pesantren dalam meningkatkan kesejahteraan seluruh komponen di bawah naungannya. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik pesantren yang mewakili organisasi pendidikan berbasis Islam, dengan nilai-nilai spiritual dan sosial yang khas, sehingga memberikan konteks yang relevan untuk mengeksplorasi permasalahan burnout dan kesejahteraan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena dapat menggali secara mendalam fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, termasuk pola interaksi, pengalaman individu, dan strategi organisasi yang diterapkan. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk menganalisis kompleksitas dinamika internal pesantren, termasuk bagaimana aspek budaya, manajemen, dan relasi sosial memengaruhi kesejahteraan karyawan. Dengan desain ini, penelitian dapat menggambarkan fenomena secara holistik dan kontekstual, sehingga memberikan pemahaman yang mendalam tentang persoalan burnout dalam kerangka institusi pendidikan berbasis keagamaan. Pendekatan kualitatif juga memberikan fleksibilitas dalam menyesuaikan metode sesuai dengan kebutuhan dan temuan selama proses penelitian berlangsung.

Sumber informasi utama dalam penelitian ini adalah informan yang terdiri dari pimpinan sekolah, staf pengajar, dan karyawan Pondok Pesantren Nurul Jadid. Pimpinan sekolah dipilih karena mereka memiliki wawasan strategis dan kebijakan organisasi. Staf pengajar merupakan kelompok yang mengalami langsung tantangan dalam mengelola siswa, sementara karyawan berperan penting dalam menjaga kelancaran operasional sehari-hari. Kombinasi informan ini memberikan perspektif yang beragam, sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif. Kriteria pemilihan informan adalah mereka yang memiliki pengalaman minimal dua tahun di pesantren dan terlibat aktif dalam kegiatan sehari-hari. Dengan demikian, informan yang dipilih diharapkan mampu memberikan gambaran yang representatif mengenai dinamika organisasi.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami interaksi langsung antara anggota pesantren, pola kerja, serta lingkungan fisik dan sosialnya. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi dari informan terkait pengalaman, pandangan, dan strategi mereka dalam mengatasi tantangan kesejahteraan. Dokumentasi melibatkan pengumpulan data berupa laporan, kebijakan tertulis, dan arsip lain yang relevan. Gabungan ketiga metode ini memungkinkan triangulasi data, sehingga meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Proses pengumpulan data dirancang secara sistematis dengan mematuhi etika penelitian, termasuk menjaga kerahasiaan informasi dan meminta persetujuan informan sebelum wawancara dilakukan.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama: reduksi data, display data, dan verifikasi data. Tahap reduksi data bertujuan untuk menyaring informasi yang relevan dari data mentah yang telah dikumpulkan. Data yang telah direduksi kemudian disusun dalam bentuk display data seperti matriks atau diagram untuk mempermudah identifikasi pola dan hubungan. Tahap akhir adalah verifikasi data, di mana peneliti menarik kesimpulan berdasarkan bukti yang telah disusun. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis isi untuk memahami pesan eksplisit dalam dokumen, analisis wacana untuk mengungkap makna di balik interaksi verbal, dan analisis interpretasi untuk menggali pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diamati. Kombinasi metode ini memberikan pandangan yang menyeluruh terhadap data yang dikumpulkan.

RESULT AND DISCUSSION

Result

Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat

Membangun suasana yang mendukung kesehatan fisik, mental, dan emosional para anggota menjadi hal yang utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini mencakup

penyediaan fasilitas yang layak, seperti ruang kerja yang nyaman, akses terhadap perawatan kesehatan, serta program kebugaran dan kesehatan mental. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat juga melibatkan komunikasi yang terbuka dan konstruktif, saling menghormati antar anggota, dan adanya kebijakan yang mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Selama ini banyak lembaga yang gagal menciptakan suasana kerja yang nyaman karena berbagai faktor yang terjadi.

Table 1.1 Aspek-Aspek Penting Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Sehat Di PP Nurul Jadid

Aspek	Deskripsi
Fasilitas Fisik	Penyediaan ruang belajar yang nyaman dan fasilitas kesehatan yang memadai.
Program Kesehatan	Pengadaan program kesehatan rutin, seperti pemeriksaan kesehatan dan kegiatan kebugaran.
Keseimbangan Kerja Hidup	Kebijakan fleksibilitas dalam jam kerja untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
Keterlibatan Anggota	Forum diskusi dan kegiatan team building untuk melibatkan anggota dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
Komunikasi Terbuka	Mendorong komunikasi yang terbuka dan konstruktif antara anggota untuk membangun suasana positif.
Kesadaran dan Pendidikan	Meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan mental dan fisik melalui pelatihan dan edukasi.
Budaya Kerja Positif	Membangun budaya kerja yang saling menghormati dan mendukung, menciptakan suasana yang kondusif untuk bekerja.

Berbagai aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat di PP Nurul Jadid, menunjukkan komitmen lembaga terhadap kesejahteraan anggota dan produktivitas organisasi. Penyediaan fasilitas fisik yang nyaman dan program kesehatan rutin menciptakan suasana yang mendukung proses belajar dan mengakses layanan kesehatan. Kebijakan fleksibilitas jam kerja mencerminkan perhatian lembaga terhadap keseimbangan kerja-hidup, Komunikasi terbuka dan budaya kerja yang positif memperkuat hubungan antar anggota, sedangkan peningkatan kesadaran akan kesehatan mental dan fisik melalui edukasi menunjukkan pendekatan proaktif. Meskipun menghadapi tantangan dalam mengubah kebiasaan lama, harapan untuk terus meningkatkan lingkungan kerja dan menjadi contoh bagi lembaga lain mencerminkan ambisi jangka panjang PP Nurul Jadid dalam mendukung kesehatan dan kesejahteraan anggotanya.

Grafik 1.2. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat



Komitmen lembaga dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, yang berdampak positif pada kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi. PP Pesantren Nurul Jadid memiliki Langkah-langkah konkret dalam menciptakan lingkungan yang sehat, seperti menyediakan ruang belajar yang nyaman dan program kesehatan. Hal ini sangat membantu terhadap peningkatan kondisi kerja yang nyaman. Pesantren ini juga melibatkan seluruh anggota melalui forum diskusi dan kegiatan team building guna menciptakan rasa kepemilikan dan memperlerat hubungan antar anggota, meskipun terdapat tantangan dalam mengubah kebiasaan lama dan meningkatkan kesadaran kesehatan. Menciptakan lingkungan yang nyaman dan motivatif, serta menjadi contoh bagi lembaga lain dalam mencerminkan visi jangka panjang dalam mendukung kesehatan dan kesejahteraan anggotanya menjadi harapan terbesar pimpinan pesantren.

Produktivitas kerja dan kesejahteraan sosial menjadi tolak ukur akan fungsi lingkungan yang sehat (Rahmawati, 2023). Selain itu juga berdampak terhadap kesehatan individu. Sebuah penelitian oleh Sari et al., (2021) menyatakan bahwa 13 juta kematian per tahun di seluruh dunia disebabkan oleh faktor lingkungan yang tidak sehat. Menciptakan lingkungan yang sehat merupakan hal yang esensial dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Romadhon, (2023) menyatakan bahwa peningkatan kualitas udara dapat mengurangi penyakit pernapasan. Pentingnya menciptakan lingkungan yang sehat dapat dijelaskan melalui sebab-akibat yang berkaitan dengan akses terhadap fasilitas kesehatan dan area hijau. Menurut sebuah studi oleh Fakhri Mashar, (2021), keberadaan taman dan area hijau berhubungan langsung dengan peningkatan aktivitas fisik masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa ruang terbuka hijau berfungsi sebagai motivator bagi individu untuk berolahraga dan berinteraksi sosial.

Observasi yang dilakukan di berbagai komunitas menunjukkan bahwa lingkungan yang bersih dan sehat berkontribusi pada perilaku positif masyarakat. Dalam observasi tersebut, terlihat bahwa komunitas yang memiliki program kebersihan lingkungan dan pendidikan kesehatan menunjukkan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi. Sebuah penelitian oleh Jentik et al., (2024) menemukan bahwa partisipasi aktif masyarakat dalam menjaga kebersihan lingkungan berhubungan dengan penurunan angka penyakit menular. Kusuma Anggaeni et al., (2022) menegaskan bahwa kesadaran masyarakat terhadap pentingnya lingkungan yang sehat dapat meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan yang sehat memiliki implikasi besar terhadap perilaku masyarakat dan kesehatan publik.

Sedangkan, Handayani & Huda, (2023) menyatakan bahwa negara yang mengalokasikan anggaran untuk lingkungan hijau mengalami penurunan signifikan dalam biaya perawatan kesehatan. Selain itu, studi oleh Muhajir & Lutfi, (2024) menunjukkan bahwa masyarakat yang tinggal di lingkungan yang terawat dengan baik memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak untuk berkolaborasi dalam menciptakan lingkungan yang sehat, karena investasi ini akan membuahkan hasil yang berkelanjutan bagi kesehatan dan kesejahteraan masyarakat.

Penghargaan dan pengakuan kinerja guru

Penghargaan dan pengakuan kinerja guru adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada guru atas kontribusi, pencapaian, atau dedikasi mereka, baik melalui penghargaan formal seperti sertifikat dan insentif, maupun non-formal seperti pengakuan verbal. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan motivasi intrinsik guru. Penghargaan ini mencakup pengakuan formal dan informal terhadap pencapaian kerja, inovasi, serta dampak positif yang dihasilkan oleh guru dalam dunia pendidikan, bertujuan untuk meningkatkan motivasi, rasa kepuasan, dan semangat profesionalisme mereka.

Pemberian penghargaan dan pengakuan kinerja guru di pondok Pesantren Nurul Jadid dilakukan melalui penilaian transparan berdasarkan inovasi pengajaran dan kontribusi terhadap siswa. Penghargaan berupa sertifikat, apresiasi verbal, dan insentif diberikan pada acara resmi setiap Semester Implementasi ini meningkatkan motivasi guru, menciptakan suasana kerja yang lebih apresiatif, dan mendorong kolaborasi antar-staf. Guru merasa lebih dihargai, sementara rekan sejawat termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Strategi ini terbukti efektif dalam membangun budaya kerja positif yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Pemberian penghargaan dan pengakuan kinerja guru berdampak langsung pada peningkatan motivasi dan rasa dihargai di lingkungan kerja. Guru yang menerima penghargaan merasa didukung atas kontribusinya, sementara rekan sejawatnya terinspirasi untuk berusaha lebih baik. Kebijakan ini juga menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan harmonis, di mana penghargaan menjadi salah satu cara untuk memperkuat hubungan antara manajemen dan tenaga pengajar. Secara keseluruhan, penghargaan ini berperan penting dalam membangun budaya kerja yang produktif dan apresiatif di lembaga pendidikan.



Gambar 1.1

Dokumentasi diatas menunjukkan momen penghargaan dalam acara Institution Award 2024 yang diselenggarakan oleh Biro Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Jadid di Paiton, Probolinggo. Lima individu terlihat berpose bersama di depan panggung, dengan latar belakang layar besar yang mencantumkan nama acara dan lokasi. Tiga orang di tengah mengenakan seragam biru sambil memegang sertifikat dan piala penghargaan, menandakan mereka adalah penerima penghargaan. Sementara dua orang lainnya berdiri di sisi kiri dan kanan, tampak mendampingi acara. Suasana formal ini mencerminkan apresiasi terhadap prestasi individu atau institusi dalam lingkup pendidikan.

Penghargaan dan pengakuan kinerja guru sering kali dianggap sebagai elemen penting dalam meningkatkan motivasi dan kualitas pengajaran (Tasrim & Elihami, 2020). Namun, jika diabaikan, hal ini dapat menimbulkan dampak disfungsional, seperti menurunnya semangat kerja, rasa frustrasi, atau bahkan perasaan tidak dihargai oleh institusi. Hasil wawancara dengan beberapa guru menunjukkan bahwa mereka merasa termotivasi ketika mendapatkan apresiasi, baik berupa penghargaan formal seperti sertifikat maupun pengakuan sederhana seperti ucapan terima kasih. Sebaliknya, kurangnya penghargaan dapat memicu ketidakpuasan yang berujung pada menurunnya dedikasi terhadap tugas pengajaran. Implikasinya adalah pengakuan kinerja yang konsisten bukan hanya tentang memberi penghargaan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung rasa kebermaknaan dalam pekerjaan. Ketika guru merasa dihargai, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pembelajaran siswa.

Mengapa penghargaan dan pengakuan ini begitu penting? Korelasi yang muncul dari bukti A, yakni data wawancara, mengungkap bahwa penghargaan berfungsi sebagai bentuk validasi atas usaha yang telah dilakukan. Penghargaan tersebut memberikan efek psikologis positif, memperkuat rasa percaya diri, dan menciptakan hubungan yang lebih baik antara guru dan institusi. Di sisi lain, struktur di balik persoalan ini menunjukkan bahwa kurangnya penghargaan sering kali disebabkan oleh kurangnya sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan. Jika struktur penghargaan tidak dibangun dengan baik, maka potensi disfungsional, seperti kesenjangan perlakuan antar guru, akan muncul. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan sistematis untuk memastikan penghargaan didistribusikan secara merata dan berbasis pencapaian nyata, sehingga tidak hanya sekadar simbolis, tetapi juga memberikan dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dukungan Dari Pimpinan Sekolah

Dukungan dari pimpinan sekolah, khususnya kepala sekolah, sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi guru. Dengan menyediakan sesi diskusi rutin, kepala sekolah dapat lebih memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru. Ini tidak hanya membantu dalam mengatasi masalah secara lebih efektif tetapi juga memperkuat hubungan antara pimpinan sekolah dan staf pengajar. Studi yang dilakukan oleh Grayson & Alvarez (2008) menegaskan bahwa dukungan manajerial yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru hingga 25%. Peningkatan kepuasan ini pada gilirannya dapat berdampak positif pada motivasi, produktivitas, dan kinerja guru di dalam kelas. Oleh karena itu, peran aktif kepala sekolah dalam memberikan dukungan dan perhatian terhadap guru adalah elemen kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang sukses dan berkelanjutan.

Kepala sekolah kami secara konsisten mengadakan sesi diskusi rutin dengan para guru. Dalam sesi ini, kami diberi kesempatan untuk mengungkapkan berbagai tantangan yang kami hadapi dalam proses pengajaran serta membahas solusi yang dapat diambil. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung dan membuat kami merasa dihargai. Kami melihat adanya perubahan yang positif. Banyak rekan guru yang awalnya mungkin merasa terbebani dengan tugas-tugas mereka kini tampak lebih bersemangat dan percaya diri. Sesi diskusi ini juga memperkuat solidaritas di antara kami, sehingga kami dapat saling mendukung. (G)

Dukungan dari kepala sekolah, yang diwujudkan melalui sesi diskusi rutin, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan dan kinerja guru. Guru merasa lebih dihargai dan didukung, karena mereka diberikan kesempatan untuk menyampaikan tantangan yang dihadapi serta mendapatkan bantuan langsung dari pimpinan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan memperkuat solidaritas di antara guru, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas. Untuk memperkuat dukungan ini, kepala sekolah dapat mempertimbangkan untuk menambah program pelatihan yang relevan dan memberikan apresiasi terhadap kerja keras guru, guna lebih meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka. Berikut adalah tabel yang menggambarkan hubungan antara dukungan pimpinan sekolah dan dampaknya terhadap guru:

Tabel 1;2

Aspek	Dampak Terhadap Guru
Dukungan Kepala Sekolah	Meningkatkan rasa dihargai dan didukung
Lingkungan Kerja	Menciptakan suasana yang kondusif dan kolaboratif
Kepuasan Kerja Guru	Meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja
Solidaritas Antarguru	Memperkuat kerjasama dan saling mendukung
Pengembangan Profesional	Membantu pengembangan keterampilan dan pengetahuan guru
Apresiasi dan Pengakuan	Meningkatkan motivasi dan komitmen guru

Dukungan dari kepala sekolah yang diwujudkan melalui sesi diskusi rutin dan komunikasi terbuka memiliki dampak yang sangat positif terhadap guru. Dengan adanya kesempatan untuk mengungkapkan tantangan yang dihadapi dan mendiskusikan solusi, guru merasa lebih dihargai dan didukung dalam tugasnya. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong motivasi dan komitmen guru untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran. Selain itu, suasana kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif tercipta, memperkuat solidaritas di antara guru yang saling mendukung satu sama lain. Dukungan kepala sekolah juga membuka peluang bagi pengembangan profesional, seperti pelatihan atau workshop yang relevan, yang membantu guru memperkaya keterampilan dan pengetahuan mereka. Pengakuan dan apresiasi terhadap kerja keras guru juga berperan penting dalam meningkatkan semangat mereka. Secara keseluruhan, dukungan ini tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan guru, tetapi juga pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah, yang pada akhirnya berdampak positif pada keberhasilan siswa.

Dukungan dari kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah yang menyediakan sesi diskusi rutin dengan para guru memberikan kesempatan untuk berbagi tantangan yang dihadapi dan mencari solusi bersama. Pendekatan ini tidak hanya membantu guru dalam mengatasi masalah yang dihadapi, tetapi juga memperkuat hubungan antara pimpinan sekolah dan staf pengajar. Hal ini sesuai dengan temuan (Suartini et al., 2024) yang menunjukkan bahwa dukungan manajerial yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru hingga 25%. Peningkatan kepuasan kerja ini, pada gilirannya, berpotensi untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja guru di kelas, yang akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran (Jurnal et al., 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, terdapat indikasi yang jelas bahwa dukungan tersebut berpengaruh positif. Para guru merasa lebih dihargai dan didukung karena mereka diberi kesempatan untuk menyampaikan tantangan yang dihadapi dan mencari solusi dengan pimpinan. Hal ini tidak hanya memperbaiki suasana kerja, tetapi juga memperkuat solidaritas antar guru, yang saling mendukung dalam menghadapi tugas-tugas mereka. Guru yang merasa didengar dan dihargai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, serta merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas pengajaran (Jaya, 2024).

Selain itu, sesi diskusi rutin yang dilakukan kepala sekolah juga mendorong pengembangan profesional para guru. Pelatihan dan workshop yang relevan dapat menjadi tambahan yang berharga untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru (Simanjuntak et al., 2024). Pengakuan terhadap kerja keras guru dan apresiasi atas pencapaian mereka sangat penting untuk menjaga semangat dan komitmen mereka. Pengakuan ini juga memperkuat ikatan antara kepala sekolah dan staf pengajar, menciptakan rasa kebersamaan yang mendukung pencapaian tujuan bersama (Fitrawati et al., 2024).

Secara keseluruhan, dukungan kepala sekolah yang kuat melalui komunikasi terbuka dan sesi diskusi rutin berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan guru, tetapi juga meningkatkan kualitas pengajaran, yang pada gilirannya berpengaruh pada keberhasilan siswa (Shandilia et al., n.d.). Dukungan yang konsisten ini menciptakan lingkungan pendidikan yang sukses dan berkelanjutan, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas diri dan pengajaran mereka.

CONCLUSION

Penelitian ini mengungkapkan bahwa salah satu temuan terpenting adalah pentingnya strategi organisasi yang berfokus pada kesejahteraan karyawan dalam mengurangi burnout. Penanganan burnout tidak hanya memerlukan pendekatan individual seperti manajemen stres, tetapi juga intervensi struktural, seperti kebijakan kerja fleksibel, pengelolaan beban kerja yang adil, dan penguatan dukungan sosial di tempat kerja. Studi ini juga menunjukkan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam program kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, sekaligus memperkuat loyalitas. Hikmahnya, upaya kolektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga organisasi secara keseluruhan.

Kekuatan penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memperbarui perspektif tentang hubungan antara kesejahteraan karyawan dan strategi organisasi. Dengan menggunakan pendekatan multidisiplin, penelitian ini berhasil mengintegrasikan teori burnout klasik dengan praktik manajemen modern, serta menguji variabel seperti dukungan manajerial, budaya kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, metode pengumpulan data melalui survei longitudinal memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika burnout dari waktu ke waktu. Studi ini memperkaya literatur akademik dengan menawarkan bukti empiris yang relevan dalam konteks dunia kerja kontemporer, serta memperkuat pentingnya peran organisasi dalam memitigasi risiko burnout.

Meskipun memiliki kontribusi signifikan, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan kasus dan populasi. Studi ini difokuskan pada sektor tertentu, sehingga hasilnya belum tentu

dapat digeneralisasikan ke semua industri. Selain itu, metode survei cenderung mengandalkan persepsi subyektif responden, yang dapat memengaruhi validitas data. Faktor usia dan keragaman budaya juga belum dieksplorasi secara mendalam, sehingga penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji efektivitas strategi di berbagai konteks kerja. Penelitian di masa depan juga disarankan untuk memanfaatkan metode kualitatif dan eksperimen agar mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan aplikatif.

ACKNOWLEDGMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan inspirasi dalam penyusunan artikel ini. Semoga karya ini bermanfaat bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

REFERENCES

- Affiah, H., & Nugraha, M. S. (2024). Peran Program Kesejahteraan Psikologi Dalam Mengatasi Stres Dan Burnout Guru Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(8), 1143–1154.
- Costin, A., Roman, A. F., & Balica, R.-S. (2023). Remote Work Burnout, Professional Job Stress, And Employee Emotional Exhaustion During The Covid-19 Pandemic. *Frontiers In Psychology*, 14, 1193854.
- Esthi, R. B., & Panjaitan, S. (2023). The Effect Of Work-Life Balance On Turnover Intention Mediated By Burnout. *Probisnis: Jurnal Manajemen*, 14(1), 29–34.
- Fakhri Mashar, M. (2021). Fungsi Psikologis Ruang Terbuka Hijau. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(10), 1930–1943. <https://doi.org/10.46799/Jsa.V2i10.332>
- Fitrawati, F., Insan, N., & Djalil, N. A. (2024). Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pengawas Dan Kepala Sekolah Di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Penajam Paser *Indonesian Journal Of Research And ...*, 120–139.
- Handayani, T., & Huda, D. N. (2023). Relevansi Kebijakan Fiskal Umar Bin Khattab Dengan Apbn Indonesia 2023. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2759. <https://doi.org/10.29040/Jiei.V9i2.8824>
- Hutasoit, H. E. C., & Hawignyo, H. (2023). Pengaruh Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource Pt Mayoka Indonesia Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 502–510.
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact Of Work-Life Balance With The Role Of Organizational Support And Job Burnout On Project Performance. *Engineering, Construction And Architectural Management*, 30(1), 154–171.
- Jaya, H. (2024). *Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran (Studi Kasus Smpn 24 Tompobulukabupaten Maros)*. 2(1), 131–135.
- Jentik, P., Aedes, N., & Sun, K. (2024). *M Dimas Faturrahman Pemberdayaan Masyarakat Dalam Penerapan Phbs Untuk*. 1–16.
- Johnson, M. W. (2023). Job Control And Its Impacts On Burnout In Academic Instruction Librarians. *Journal Of Library Administration*, 63(5), 595–632.
- Jurnal, W., Saputra, Ma., Putri, H., Darmawan, D., Keguruan Ilmu Pendidikan, F., & Taman Siswa Bima, S. (2024). Indonesian Research Journal On Education Karakteristik Pembelajaran Ips Sd. *Indonesian Research Journal On Education*, 4, 227–232.
- Kusuma Anggaeni, T. T., Indraswari, N., & Sujatniko, B. (2022). Sosialisasi Pangan Asuh (Aman, Sehat, Utuh, Dan Halal) Dan Jajanan Sehat Dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Masyarakat Atas Kualitas Hidup Sehat. *Media Kontak Tani Ternak*, 4(1), 27. <https://doi.org/10.24198/Mktt.V4i1.38627>
- Mckinney, C. J. (2023). *The Impact Of Emotional Intelligence On Burnout Among Counselors: A Literature Review*. Regent University.
- Muhajir, A., & Lutfi, M. (2024). Penyediaan Fasilitas Umum Taman Bermain Di Lingkungan

- Komplek Sawangan Elok Kecamatan Bojongsari Kota Depok. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Uika Jaya: Sinkron*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.32832/jpmuj.v2i1.1946>
- Rahmawati, Siti Dan Pratama, Inka Nusamuda. (2023). Pengaruh Penggunaan Transportasi Berkelanjutan terhadap Kualitas Udara Dan Kesejahteraan masyarakat. *Journal Of Enviromental Policy And Technology*, 1(2), 90–99.
- Romadhon, Y. A. (2023). *Integrasi Kedokteran Keluarga Dan Islam Dalam Praktik Kedokteran Layanan Primer* (Nomor May).
- Sari, P., Sary, L., & Febriani, C. A. (2021). Kesadaran Berhenti Merokok Masyarakat Di Wilayah Kerja Puskesmas Penawar Jaya Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2020. *Jurnal Dunia Kesmas*, 10(1), 96–108. <https://doi.org/10.33024/jdk.v10i1.3363>
- Shanafelt, T. D., West, C. P., Dyrbye, L. N., Trockel, M., Tutty, M., Wang, H., Carlsare, L. E., & Sinsky, C. (2022). Changes In Burnout And Satisfaction With Work-Life Integration In Physicians During The First 2 Years Of The Covid-19 Pandemic. *Mayo Clinic Proceedings*, 97(12), 2248–2258.
- Shandilia, C., Ambawani, L., Saputra, I., Meista, T., Kusuma, M., Sumardjoko, B., Fathoni, A., Surakarta, U. M., Penggerak, K. S., & Guru, K. (N.D.). *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak Di Tk*. 5(4), 4810–4823.
- Sholihat, R. N., Irwandi, D., & Nurulita, S. A. (2023). Hubungan Student Burnout Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Pendidikan Kimia Selama Pembelajaran Dalam Jaringan. *Dalton: Jurnal Pendidikan Kimia Dan Ilmu Kimia*, 6(2), 144–151.
- Simanjuntak, S. K., Hadijaya, Y., & Neliwati, N. (2024). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta. *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 362. <https://doi.org/10.29210/1202424232>
- Smith, M. D., & Phillips, A. (2022). The Impact Of Faculty And Student Pharmacist Relationships On Burnout. *Journal Of The American Pharmacists Association*, 62(2), 555–558.
- Suartini, N., Jaya, I., Gayatri, N., & ... (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sd Negeri 1 Alasangka Menggunakan Studi Korelasional. *Innovative: Journal Of ...*, 4, 5181–5192.
- Tasrim, T., & Elihami, E. (2020). Motivasi Kerja Pendidik Dalam Meningkatkan Manajemen Lembaga Pendidikan Dasar. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 42–47. <https://doi.org/10.33487/mgr.v1i1.328>
- Vangrieken, K., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2023). Karasek's Activation Hypothesis: A Longitudinal Test Of Within-Person Relationships. *Journal Of Organizational Behavior*, 44(3), 495–518.
- Wu, T.-J., Yuan, K.-S., Yen, D. C., & Yeh, C.-F. (2023). The Effects Of Jdc Model On Burnout And Work Engagement: A Multiple Interaction Analysis. *European Management Journal*, 41(3), 395–403.