

Burnout Pada Pengasuh Di Yayasan Bening Nurani (YABNI) Kabupaten Sumedang

Uke Hani Rasalwati^a, Sri Ratna Ningrum^a

^a Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung

Keywords:

Burnout, pengasuh

Corresponding Author:

Uke Hani Rasalwati dan
Sri Ratna Ningrum

Politeknik Kesejahteraan
Sosial Bandung

Email:

[hanirasalwatiuke@gmail.co](mailto:hanirasalwatiuke@gmail.com)

[m](mailto:sriratnalala@gmail.com)

sriratnalala@gmail.com

Abstract: *Various factors cause children to live apart from their families and end up being cared for by social welfare institutions or better known as orphanages. The purpose of this research to find out the extent of Burnout experienced by caregivers at the Bening Conscience Foundation (YABNI) Sumedang Regency through a quantitative research method approach. Burnout is a collection of destructive physical, psychological, mental symptoms as a result of monotonous and stressful work fatigue, workers affected by burnout are more likely to complain, blame others for problems, irritability, and become cynical about their careers. state of psychological distress of an employee after being on the job for a certain period of time. The results of the study showed physical exhaustion, emotional exhaustion, a tendency to humiliate oneself and others as well as reduced self-achievement experienced by caregivers. This study uses a quantitative method with a descriptive approach to obtain broad information and obtain a specific picture of a population regarding Burnout. Burnout is the total score generated from the measurement of aspects of Physical Exhaustion, Emotional Exhaustion, Diminished Personal Accomplishment and Depersonalization. The results showed that caregivers experienced physical fatigue which was characterized by headaches (85.71%), difficulty sleeping (85.70%), lack of enthusiasm (90.48%), and muscle pain (80.95%); irritable emotions (95.17%) and feeling sad (76.19%); aspects of the tendency to humiliate themselves and others show that 85.72% of caregivers have negative prejudices against other people, do bad things to others (66.67%) and are indifferent to the work that must be done (90.48%); caregivers experienced a decrease in self-confidence (90.47 %), decreased achievement (90.47 %), negligent in work (80.96 %), did not obey the rules (52,38 %), did not make a report (66.66%) , are not serious in their work (57.14%) and do not have the initiative (57.14%).*

Abstrak: *Berbagai faktor menyebabkan anak hidup terpisah dari keluarganya dan akhirnya diasuh oleh lembaga kesejahteraan sosial atau yang lebih dikenal dengan panti asuhan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana Burnout yang dialami oleh Pengasuh di Yayasan Bening Nurani (YABNI) Kabupaten Sumedang melalui pendekatan metode penelitian kuantitatif. Burnout adalah suatu kumpulan gejala fisik, psikologis, mental yang bersifat destruktif akibat dari kelelahan kerja yang bersifat monoton dan menekan, pekerja yang terkena burnout lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka, Burnout adalah keadaan tekanan psikologis seorang karyawan setelah berada dipekerjaan itu untuk jangka waktu tertentu. Hasil Penelitian menunjukkan kelelahan fisik, kelelahan emosi, kecenderungan merendahkan diri dan orang lain serta berkurangnya prestasi diri yang dialami oleh para pengasuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mendapatkan informasi yang luas dan memperoleh gambaran secara spesifik dari suatu populasi mengenai Burnout. Burnout adalah skor total yang di hasilkan dari pengukuran aspek-aspek Physical Exhaustion, Emotional Exhaustion, Diminished Personal Accomplishment dan Depersonalization. Hasil penelitian menunjukkan pengasuh mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan sakit kepala (85,71*

%), sulit tidur (85,70 %), kurang bergairah (90,48 %), dan sakit otot (80,95 %); emosi mudah marah (95,17 %) dan merasa sedih (76,19 %); aspek kecenderungan merendahkan diri dan orang lain menunjukkan 85,72 % pengasuh memiliki prasangka negatif terhadap orang lain, berbuat tidak baik pada orang lain (66,67 %) dan bersikap masa bodoh terhadap pekerjaan yang harus dilakukan (90,48 %); pengasuh mengalami penurunan kepercayaan diri (90,47 %), prestasi menurun (90,47 %), lalai dalam bekerja (80, 96 %), tidak mentaati aturan (52, 38 %), tidak membuat laporan (66,66 %), tidak sungguh-sungguh didalam bekerja (57,14 %) dan tidak memiliki inisiatif (57,14 %)

PENDAHULUAN

Anak merupakan karunia yang dititipkan dalam keluarga. Dengan demikian, tanggung jawab penuh akan tumbuh kembang anak berada pada keluarga. Segala kebutuhan anak harus terpenuhi didalam keluarga. Pengasuhan yang tepat harus didapatkan anak dari orang tuanya. Namun dalam kenyataannya, tidak semua anak berkesempatan berada pada keluarga kandungnya. Berbagai faktor menyebabkan anak hidup terpisah dari keluarganya dan akhirnya berada atau diasuh oleh lembaga kesejahteraan sosial atau yang lebih dikenal dengan panti asuhan. Melalui panti asuhan, anak dididik dengan berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang dapat mengembangkan diri baik dari segi jasmani dan rohani seperti ilmu pengetahuan, sikap dan kreativitas. Panti asuhan dapat membentuk pribadi anak menjadi anak yang mandiri dan membentuk sikap diri yang sempurna sehingga anak memiliki masa depan yang baik.

Menurut *United Nations Convention On the Rights Of The Child* (Konvensi PBB tentang Hak-Hak Anak) pasal 20 dan 21, anak memiliki hak untuk mendapatkan pengasuhan dan bantuan khusus, apabila mereka tidak tinggal dengan orang tua, dan anak memiliki hak untuk diasuh dan dilindungi ketika mereka diadopsi atau berada di keluarga asuh. Rumah kedua atau alternatif tempat tinggal yang biasa dikenal sebagai panti asuhan atau panti sosial, dapat di kelola oleh pemerintah atau organisasi non-pemerintah. Selain itu, *caregiver* juga melakukan intervensi dini jika terjadi suatu kasus, seperti mencari anak yang melarikan diri, mengantar jemput anak asuh sekolah, membantu perawatan diri para anak asuh, dan lain-lain. Kelebihan beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi pada para pekerja sosial dalam kehidupan sehari-harinya dapat menyebabkan *burnout* atau jenuh (Schaufeli dan Bakker, 2004; Zagladi, 2004 dalam Tamaela, 2011). Menurut Widiastuti, mengutip Firdaus (2006) menjelaskan bahwa 43% *burnout* terjadi pada profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial. Sejalan dengan pendapat Maslach yaitu profesi penolong seperti dokter, perawat, dan pekerja sosial adalah profesi yang cenderung mengalami *burnout* atau jenuh (Harris at al, 2006 dalam Tamaela, 2011).

Bernadin (dalam Citrawati, 2010) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (*human service*). Penderita *burnout* banyak dijumpai pada pekerja yang memberikan pelayanan, seperti pengajar, perawat di rumah sakit, pekerja sosial dan para anggota polisi. Soetjipto (2001) dalam Widiastuti, *Burnout* merupakan penarikan diri sebagai reaksi terhadap situasi kerja yang berlebihan, artinya pekerjaan yang sifatnya pelayanan kemanusiaan dengan pekerjaan yang relatif monoton, situasi kerja yang berlebihan dan tidak variatif bisa menimbulkan *burnout*.

Panti Asuhan merupakan lembaga yang bergerak di bidang sosial untuk membantu anak-anak yang sudah tidak memiliki orang tua. Panti asuhan adalah tempat untuk merawat dan memelihara anak-anak yatim atau yatim piatu. Namun, tidak hanya untuk anak yatim maupun yatim piatu, panti asuhan juga terbuka untuk anak-anak selain mereka, seperti anak terlantar.

Anak-anak yang kurang beruntung seperti yang dipaparkan di atas juga dapat bertempat tinggal di panti asuhan.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan pada bulan Maret tahun 2020, *caregiver* kadang mengalami kebingungan ketika menghadapi perilaku anak asuh yang beragam dan sulit untuk didekati. Selain itu para *caregiver* merasa kelelahan dan kehilangan minat untuk beraktivitas dengan anak asuh dan pendamping lainnya. Hal yang terjadi pada pengasuh sebagai *caregiver* telah menunjukkan beberapa *symptom* atau gejala dari *burnout* atau kejenuhan. Apabila hal ini dibiarkan berlangsung terus, maka pengasuhan yang dilakukan tidak akan mencapai tujuan yang telah dicanangkan dalam visi dan misi yayasan. Salah satu cara mereduksi intensi stres ke *burnout* adalah dengan strategi koping. Mekanisme koping adalah cara yang dilakukan individu dalam menyelesaikan masalah, menyesuaikan diri dengan perubahan serta respon terhadap situasi yang mengancam. Penelitian empiris menunjukkan bahwa koping yang berorientasi pada masalah berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, penurunan kekhawatiran dan distress psikologis. Menurut Fortes-Ferreira et al. (2008) yang dikutip Winta dan Puspitasari (2015), koping yang berorientasi pada emosi hasilnya tidak konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa koping yang berorientasi pada emosi dapat membantu mengurangi gejala-gejala psikosomatis dan distress psikologis, sementara hasil penelitian lainnya melaporkan adanya peningkatan distress psikologis dan gejala psikosomatis. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empiris *burnout* yang dialami oleh pengasuh sebagai *Caregiver* di Yayasan Bening Nurani (YABNI).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mendapatkan informasi yang luas dan memperoleh gambaran secara spesifik dari suatu populasi mengenai *Burnout*.

Burnout adalah skor total yang di hasilkan dari pengukuran aspek-aspek Physical Exhaustion, Emotional Exhaustion, Diminished Personal Accomplishment dan Depersonalization.

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Yayasan Bening Nurani (YABNI) adalah kompleks percontohan (*project monument*) rumah/asrama yang diperuntukkan sebagai tempat tinggal bagi anak-anak yatim, yatim piatu, miskin dan anak-anak terlantar, yang berlokasi di Tanjungsari Kabupaten Sumedang.

a. Populasi penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah Pengasuh yang berjumlah 25 orang.

b. Penelitian ini merupakan penelitian Sensus, oleh karena itu semua populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian

Pengasuh adalah seseorang yang melakukan aktivitas pendampingan kepada para anak asuh yang tinggal di YABNI.

Penelitian dilakukan pada Juli hingga Desember 2020.

B. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan ;

a. Angket (*Quesioner*)

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pengasuh. Angket yang dibagikan berisi pertanyaan tentang *Burnout* yang dialami oleh Pengasuh sebagai

Caregiver selama menjadi pendamping di YABNI. Pertanyaan yang diajukan seputar aspek-aspek dari burnout yaitu *Physical Exhaustion*, *Emotional Exhaustion*, *Diminished Personal Accomplishment* dan *Depersonalization*.

b. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen atau bahan-bahan tertulis/cetak/rekaman peristiwa yang berhubungan dengan masalah penelitian. Pada penelitian ini studi dokumentasi digunakan terutama untuk memahami gambaran lokasi penelitian serta dokumen-dokumen lain terkait gambaran *burnout*

C. Metode Analisis Data

Data yang bersifat kuantitatif diolah secara manual dan komputerisasi, sedangkan data yang bersifat kualitatif akan dianalisis secara diskriptif dan kemudian diberi makna (interpretatif). Langkah yang ditempuh adalah dengan cara mereduksi data (pemilihan, pemusatan, penyederhanaan dan abstraksi data kasar) sesuai dengan tujuan penelitian, kemudian data tersebut dideskripsikan dan diberi interpretasi.

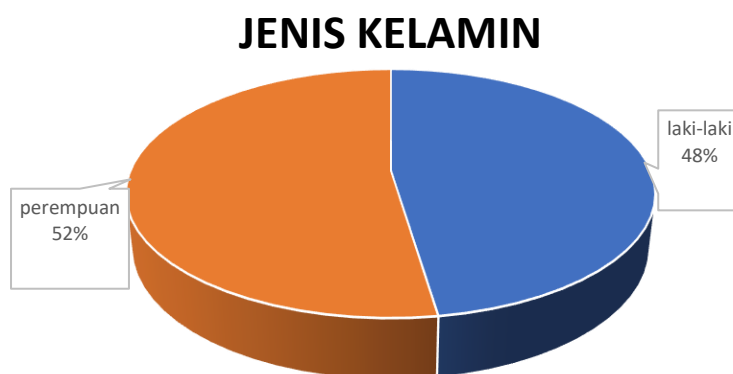
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dari responden pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah:

Grafik 4.1. Jenis Kelamin Pengasuh

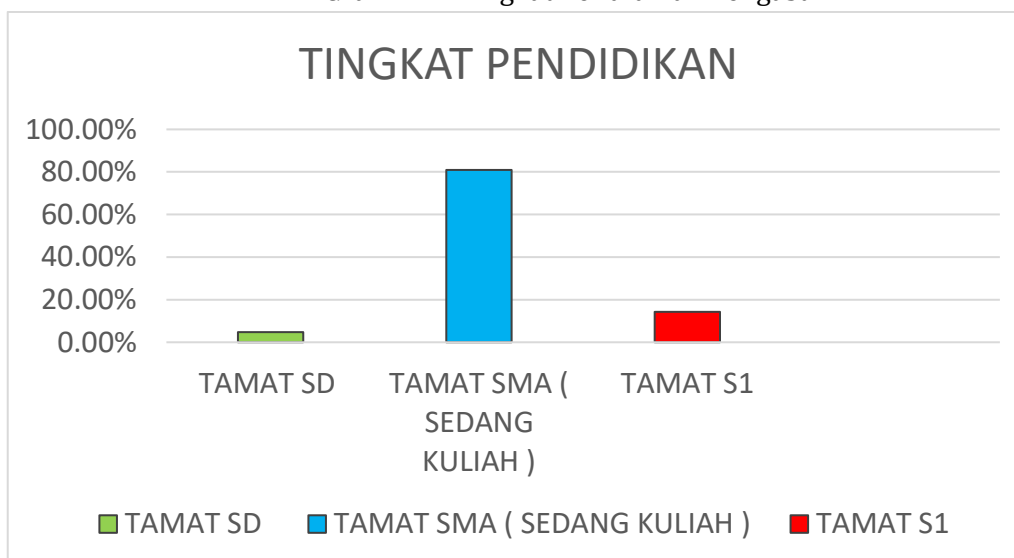


Sumber: hasil penelitian 2020

Jumlah pengasuh pada Yayasan Bening Nurani (YABNI) sebanyak 21 orang, yang terdiri dari 47,62% laki-laki dan 52,38% perempuan. Perempuan lebih banyak menjadi pengasuh karena memiliki rasa kasih sayang yang besar, tekun dan telaten dalam mengasuh. Maslach dan Jackson (Cherniss, 1987:137) menemukan bahwa pria yang *burnout* cenderung mengalami depersonalisasi sedangkan wanita yang *burnout* cenderung mengalami kelelahan emosional.

c. Pendidikan

Grafik 4.2. Tingkat Pendidikan Pengasuh



Tingkat pendidikan pada pengasuh di YABNI seperti pada tabel di atas adalah 4,76% tamat SD, 80,95% sudah menamatkan SMA dan sedang menjalani pendidikan di tingkat perguruan tinggi, serta 14,29% tamat Strata 1. Sebagian besar pengasuh di sini sebelumnya merupakan anak asuh di YABNI, dan setelah menamatkan pendidikan tingkat SMA mereka melanjutkan pendidikan dan masih tinggal di yayasan. Selama tinggal di YABNI, mereka mendapat tugas untuk menjadi pengasuh bagi anak-anak yang lebih kecil. Ada pula pengasuh yang sebelumnya merupakan anak asuh di yayasan, dan telah menamatkan pendidikan tingkat S1. Mereka ada yang tinggal di luar yayasan dan setiap hari datang ke yayasan untuk melakukan tugas pengasuhan dan ada pula yang tinggal di yayasan.

YABNI memberikan bantuan pendidikan sampai tingkat pendidikan tinggi Strata 1. Apabila mereka berhasil mendapatkan beasiswa dari luar YABNI untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, mereka masih bisa tinggal di yayasan dengan ketentuan mereka membantu mengasuh anak-anak yang lebih kecil. Mereka yang berhasil melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi dapat menjadi model bagi adik-adik asuhnya agar lebih giat dalam belajar untuk mencapai cita-cita.

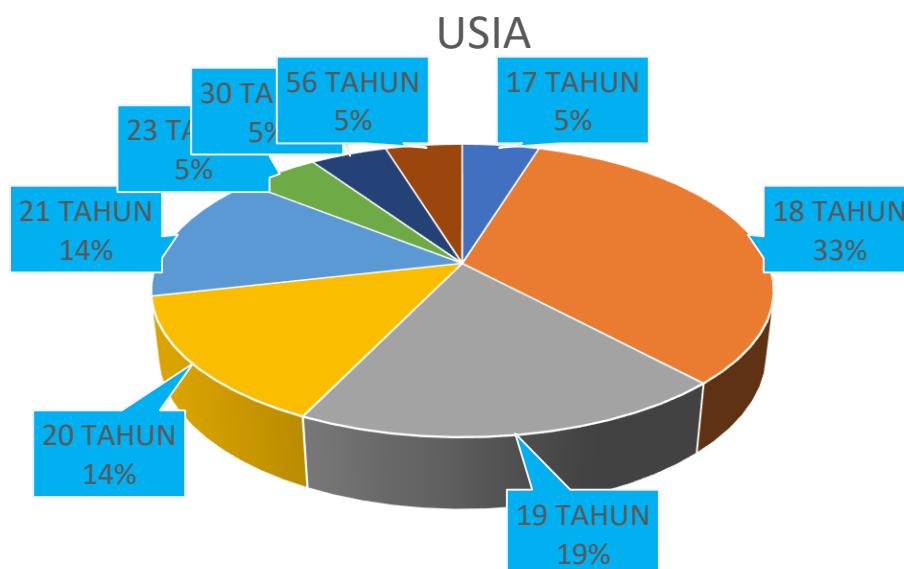
Satu orang berpendidikan setara/ tamat sekola dasar berperan sebagai pengasuh sekaligus sebagai instruktur menjahit untuk menambah keterampilan anak. Di YABNI, selain pendidikan formal, anak asuh mendapatkan pelatihan yang diharapkan dapat berguna pada saat anak asuh sudah kembali ke masyarakat. Adapun pelatihan tersebut antara lain: berkebun, menjahit, dan memasak.

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Nurjayadi, 2004) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan juga turut berperan dalam sindrom *burnout*. Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa stres yang terkait dengan masalah pekerjaan seringkali dialami oleh pekerja dengan pendidikan yang rendah.

c. Usia

Usia pengasuh di YABNI Sumedang berada pada rentang 17 s.d 30 tahun, dan ada satu orang yang berusia 56 tahun. Sebaran usia pengasuh dapat dilihat pada grafik gambar di bawah ini:

Grafik 4.3. Usia Pengasuh



Sumber: Hasil Penelitian 2020

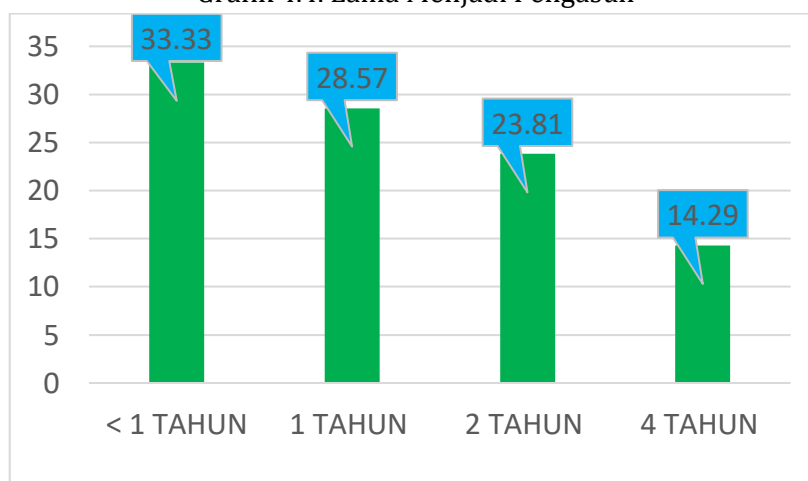
Merujuk pada grafik di atas, maka sebaran usia terbanyak pengasuh di YABNI ada pada kelompok usia 18 tahun sebanyak 33,33%. Mereka adalah pengasuh yang baru menamatkan jenjang pendidikan SMA, dan diterima di perguruan tinggi negeri. Sebaran usia berikutnya adalah pada usia 19 tahun sebanyak 19,05%, 20 dan 21 tahun masing-masing sebanyak 14,29%. Mereka juga tinggal di dalam yayasan dan mendapat bantuan pendidikan dari yayasan. Yayasan mengambil kebijakan bahwa anak yang telah duduk di bangku perguruan tinggi dapat membimbing dan mengasuh anak-anak yang lebih kecil. Menurut Erikson (Crain, 2007), usia 18 tahun merupakan batas atas usia masa kanak-kanak, dan mulai mempersiapkan diri memasuki masa dewasa.

Maslach dan Jackson (Cherniss, 1987) maupun Schaufeli dan Buunk (Cooper, dkk, 2001) menemukan pekerja yang berusia muda lebih tinggi mengalami *burnout* daripada pekerja yang berusia tua. Namun tidak ada batasan umur dalam kriteria pekerja yang berusia muda maupun pekerja yang berusia tua.

d. Lama menjadi Pengasuh

Lamanya seseorang menjadi pengasuh akan berpengaruh terhadap terjadi *burnout*. Lamanya menjadi pengasuh pada YABNI dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Grafik 4.4. Lama Menjadi Pengasuh



Sumber: Hasil Penelitian 2020

Grafik di atas menunjukkan bahwa rentang terlama menjadi pengasuh adalah 4 tahun, sedangkan yang terpendek adalah kurang dari satu tahun. Sedangkan jumlah pengasuh berdasarkan lamanya menjadi pengasuh adalah kurang dari satu tahun sebanyak 33,33%, dan selama 1 tahun sebanyak 28,57%.

Mereka yang melaksanakan tugas sebagai pengasuh kurang dari satu tahun adalah yang baru menamatkan jenjang pendidikan SMA dan diterima di perguruan tinggi, sedangkan yang telah melaksanakan tugas selama 4 tahun adalah mereka yang sedang menduduki tahun akhir di perguruan tinggi. Selama mereka kuliah dan mendapat bantuan pendidikan dari yayasan, mereka dipercaya untuk mengasuh dan membimbing anak-anak yang lebih kecil. Tujuannya adalah agar pengasuh ini dapat belajar bertanggungjawab dan dapat memberikan motivasi kepada anak-anak yang lebih muda untuk mencontoh keberhasilan mereka dalam menempuh pendidikan.

Tidak ada pengasuh yang bertugas sudah bertugas lebih dari 4 tahun, karena biasanya mereka yang telah menamatkan pendidikan tinggi akan mencari pekerjaan di luar atau kembali ke daerah asalnya. Oleh sebab itu, yayasan selalu mengambil pengasuh dari generasi di bawahnya.

2. *Burnout* yang Dialami Oleh Pengasuh

Burnout ditandai dengan kelelahan baik secara fisik maupun emosi yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan. Kelelahan fisik yang dialami oleh pengasuh di YABNI Sumedang dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.1. Kelelahan Fisik yang dialami Pengasuh

NO	PERNYATAAN	SS (%)	S (%)	K (%)	TP (%)
1	Saya mengalami sakit kepala		14,29	71,42	14,29
2	Saya merasakan mual			38,10	61,90
3	Saya kesulitan untuk tidur	9,52	28,57	47,62	14,29
4	Saya mengalami penurunan nafsu makan		9,52	47,62	42,86
5	Saya kurang bergairah dalam bekerja		4,76	85,72	9,52
6	Saya melakukan kesalahan didalam bekerja		4,76	95,24	
7	Saya mengalami sakit otot pada badan	9,52	28,57	42,86	19,05
8	Saya merasa sakit perut yang sangat parah		4,76	33,33	61,90
9	Saya tiba-tiba merasa sakit gigi		9,52	47,62	42,86
10	Saya merasa sulit bernafas			9,52	90,48

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebesar 9,52% responden sangat sering mengalami kesulitan tidur dan 28,57% responden menyatakan sering mengalami kesulitan tidur. Hal ini dialami karena pekerjaan rutin sebagai pengasuh yang dilaksanakan menjadi beban bagi responden dan terbawa dalam pikiran yang mengakibatkan mengalami kesulitan untuk tidur. Beban pekerjaan yang dialami akhirnya terbawa pada saat menjelang tidur. Hal lain yang dirasakan oleh responden adalah mengalamai sakit otot pada badan. Sebanyak 9,52% responden sangat sering mengalami sakit otot pada badan dan 28,57 responden menyatakan sering mengalami sakit otot pada badan. Keluhan sakit otot pada badan yang dirasakan responden tidak terlepas dari beban kerja yang dilakukan dengan jenis pekerjaan yang berulang dan dalam waktu yang relatif lama. Responden sebagai pengasuh lebih banyak melakukan pendampingan di

lembaga dalam bentuk konseling dan membimbing belajar anak asuh yang tidak banyak menggunakan tempat yang harus berpindah-pindah. Pada masa pandemik seperti saat ini, pendampingan belajar anak asuh dilakukan setiap hari karena cara belajar yang dijalani anak asuh dengan sistem dalam jaringan (daring). Dengan sistem daring, menyebabkan responden melakukan pendampingan dengan cara duduk dalam waktu yang lama dan dilakukan setiap hari. Kondisi seperti ini apabila dilakukan secara berulang-ulang dalam waktu yang lama, maka akan menyebabkan gerakan badan terbatas dan selanjutnya akan mempengaruhi otot.

Indikasi lain dari terjadinya *burnout* pada pengasuh adalah merasakan sakit kepala. Sebanyak 14,29% responden sering mengalami sakit kepala dan 71,42% responden kadang-kadang mengalami sakit kepala. Sakit kepala yang diderita pengasuh mencerminkan bahwa pengasuh secara fisik mengalami kelelahan akibat beban kerjanya. Sakit kepala yang dialami pengasuh juga dapat terjadi disebabkan banyak hal yang harus dipikirkan pengasuh, tidak hanya yang berhubungan dengan anak asuh, akan tetapi berhubungan dengan aktivitas pribadinya. Sebagian pengasuh awalnya adalah anak asuh di YABNI yang sekarang sedang mengikuti kuliah dan sudah bekerja. Sebagai pengabdian mereka terhadap YABNI yang pernah memberikan perlindungan kepada mereka sewaktu kecil, mereka mengasuh dan mendampingi adik-adik angkatnya di yayasan. Dengan demikian mereka memiliki aktivitas yang relatif padat karena harus melaksanakan kuliah dan bekerja sambil mengasuh serta mendampingi anak asuh yang lainnya. Tentunya hal ini akan membuat mereka memiliki rutinitas yang padat.

Aspek lain dari keluhan fisik yang dialami oleh pengasuh adalah nafsu makan. Sebanyak 9,52% responden sering mengalami penurunan nafsu makan dan 47,62% responden kadang-kadang mengalami penurunan nafsu makan. Hal ini dialami oleh pengasuh karena mereka terlalu sibuk melakukan aktivitas pribadi maupun sebagai pendamping sehingga seringkali mereka melalaikan waktu makan dan akhirnya tidak lagi memiliki nafsu makan karena waktunya yang sudah tidak tepat. Kondisi ini tentu saja mengganggu kesehatan mereka. Penurunan nafsu makan ini tentu saja berpengaruh terhadap gairah dalam bekerja. Sebanyak 4,76% responden merasa sering kurang bergairah dalam bekerja dan 85,72% responden kadang-kadang kurang bergairah dalam bekerja. Apabila tidak mendapat perhatian, tentu saja hal ini akan mengganggu aktivitas secara keseluruhan dari pengasuh. Kinerja mereka akan menurun dan kualitas pengasuhan akan menurun. Hal ini terbukti dari 4,76% responden sering melakukan kesalahan di dalam bekerja dan 95,24 responden kadang-kadang melakukan kesalahan dalam bekerja. Kesalahan ini tercermin dalam hasil pengasuhan terhadap adik-adik asuhnya. Apa yang dilakukan oleh mereka, hasilnya tidak maksimal karena dilakukan tidak dengan pikiran dan perasaan yang tepat. Oleh karena itu mereka sering merasa kebingungan menghadapi perilaku anak-anak asuh di yayasan. Mereka seringkali merasa apabila mereka tidak memahami apa yang dilakukan anak-anak asuh dan bahkan merasa kebingungan akan apa yang harus dilakukan ketika menghadapi perilaku anak-anak asuhannya.

Burnout yang dialami oleh pengasuh juga menyebabkan 4,76% responden sering merasa sakit perut yang sangat parah dan 33,33% responden kadang-kadang mengalami sakit perut yang sangat parah. Kondisi ini mencerminkan bahwa secara fisik mereka mengalami keluhan, akan tetapi sebetulnya sakit perut yang dirasakan bersifat psikologis. Mereka mengalami apa yang dinamakan psikosomatis. Beban psikologis membuat mereka merasakan sakit perut yang samar yang sebenarnya hanya bagian dari perasaan yang tidak menentu dan menyerang bagian perut. Demikian halnya dengan sakit gigi. Mereka lebih kepada psikosomatis yang menyerang gigi yang sebenarnya tidak ada kerusakan gigi akan tetapi terjadi sebagai bagian dari keluhan psikologi. Hal ini dialami oleh 9,52% responden yang sering tiba-tiba merasa sakit gigi dan 47,62% responden

kadang-kadang tiba-tiba merasa sakit gigi. Mereka juga merasakan mual yang merupakan kondisi yang tidak terpisahkan dari keluhan sakit gigi dan sakit perut. Sebanyak 38,10% responden kadang-kadang merasakan mual dan menyebabkan 9,52% responden kadang-kadang merasa sulit bernafas akibat beberapa keluhan yang dialami. Rangkaian keluhan-keluhan ini bersumber dari burnout yang dialami yang pada akhirnya menyebabkan keluhan fisik.

Tabel 4.2. Kelelahan Emosi yang dialami Pengasuh

NO	PERNYATAAN	SS (%)	S (%)	K (%)	TP (%)
1	Saya merasa tidak berdaya		4,76	38,10	57,14
2	Saya merasa cemas ketika melaksanakan tugas	4,76	23,81	47,62	23,81
3	Saya merasa putus asa		9,52	42,86	47,62
4	Saya merasa tersiksa ketika melaksanakan tugas			61,90	38,10
5	Saya mengalami kebosanan/kejujenuhan	4,76	23,81	61,90	9,52
6	Saya merasa mudah marah/tersinggung	9,52	19,05	66,67	4,76
7	Saya merasa sedih		19,05	57,14	23,81
8	Saya merasa kesepian	4,76	19,05	38,10	38,10
9	Saya merasa tidak bahagia		4,76	57,14	38,10
10	Saya merasa tidak sabar		19,05	61,90	19,05

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa terdapat 9,52% responden yang sangat sering merasa mudah marah/ tersinggung, 19,05% responden sering merasa mudah marah/ tersinggung, dan 66,67% responden kadang-kadang merasa mudah marah/ tersinggung. Hal ini menunjukkan bahwa mudah marah/tersinggung merupakan reaksi terhadap *burnout* yang dialami oleh mayoritas pengasuh (95,23 %). Emosi marah/tersinggung merupakan reaksi emosi yang wajar muncul ketika seseorang mendapat tekanan berupa hal-hal yang kurang berkenan pada diri seseorang disebabkan beban pekerjaan yang dirasakan berat oleh pengasuh. Begitu juga dengan perasaan cemas. Sebanyak 76,19 % pengasuh mengalami kecemasan saat melaksanakan tugas. Hal ini sangat mengganggu kinerja pengasuh karena tugas-tugas yang diberikan kepada mereka memunculkan perasaan tidak pasti kedepannya akan seperti apa. Perasaan cemas yang dialami pengasuh juga menyebabkan mereka merasakan kebosanan/kejujenuhan. Sebanyak 90,48 % pengasuh mengalami kebosanan/kejujenuhan dengan tingkat sangat sering, sering dan kadang-kadang. Tentu saja hal ini akan mempengaruhi pada kinerja pengasuh yang relatif masih muda usianya yang diduga masih kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang relatif sulit atau banyak.

Perasaan lain yang dirasakan oleh pengasuh adalah merasakan kesepian. Sebanyak 4,76% responden sangat sering merasa kesepian, 19,05% responden sering merasa kesepian dan 38,10% responden kadang-kadang merasa kesepian. Perasaan kesepian dirasakan oleh pengasuh mengingat beban kerja yang diberikan pada setiap pengasuh lebih banyak bersifat individual, sehingga mereka melaksanakan tugasnya pun lebih banyak dilakukan sendiri-sendiri karena memiliki beban asuhan masing-masing. Mereka telah diberi tanggungjawab untuk mendampingi anak asuh yayasan dengan karakteristik yang berbeda satu dengan yang lainnya dan tidak jarang membuat pengasuh merasakan sedih, terbukti bahwa 9,05% responden sering merasa sedih dan 57,14% responden kadang-kadang merasa sedih.

Sifat tidak sabar pun dialami oleh pengasuh. Sebanyak 19,05% responden sering merasa tidak sabar dan 61,90% responden kadang-kadang merasa tidak sabar. Ketidaksabaran ini

dialami oleh pengasuh mengingat anak asuh yang didampingi memiliki perbedaan usia yang tidak terlalu jauh, sehingga kadang muncul penolakan dari anak asuh untuk melakukan hal-hal yang tidak berkenan bagi mereka meskipun hal tersebut merupakan bagian dari aturan yang harus ditaati oleh semua anak asuh yang tinggal di asrama tanpa kecuali. Dari ketidaksabaran yang dialami tentu saja akan menyebabkan perasaan-perasaan lain yang akan mengganggu aktivitas pengasuh. Perasaan tersebut seperti merasa putus asa (52,38 %), merasa tidak berdaya (42,86 %), merasa tidak bahagia (61,90) dan merasa tersiksa ketika melaksanakan tugas (61,90 %).

Aspek ketiga dari *burnout* adalah merendahkan diri sendiri dan orang lain. Beberapa hal dirasakan oleh pengasuh akibat *burnout* yang dialaminya selama menjadi pengasuh di yayasan yang menjadi tempat tinggalnya selama ini seperti terlihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.3. Merendahkan Diri Sendiri dan Orang Lain

NO	PERNYATAAN	SS (%)	S (%)	K (%)	T (%)
1	Saya bersikap sinis pada orang lain	4,76	19,05	42,86	33,33
2	Saya berprasangka negative pada orang lain		14,29	71,43	14,29
3	Saya merugikan diri sendiri		4,76	57,14	38,10
4	Saya merugikan orang lain		4,76	47,62	47,62
5	Saya merugikan tempat saya bekerja			28,57	71,14
6	Saya mudah curiga pada orang lain		28,57	42,86	28,57
7	Saya menyerang orang lain dengan kata-kata kasar	4,76	4,76	33,33	57,14
8	Saya berbuat tidak baik pada orang lain			66,67	33,33
9	Saya bersikap masa bodoh pada orang lain	4,76	9,52	76,19	9,52
10	Saya menyakiti diri sendiri			19,05	80,95

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Terdapat bukti bahwa 66.67 % responden memiliki sikap sinis kepada orang lain, dalam hal ini teman-teman sesama pengasuh di yayasan. Sikap sinis ini terjadi dikarenakan adanya perasaan superioritas terhadap pengasuh yang lainnya. Sebagai pengasuh kadangkala melaksanakan tugas sudah sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan, namun masih ada pengasuh yang lalai dan mengakibatkan pengasuh lain terkena dampaknya mendapat teguran dari atasan. Hal ini menimbulkan sikap sinis pada pengasuh yang lain karena kecewa terkena dampak dari kinerja yang lain dan akhirnya menampilkan sikap sinisnya. Selain sikap sinis yang muncul, sikap yang lain yang muncul pada para pengasuh adalah menyerang orang lain dengan menggunakan kata-kata kasar. Hal ini dibuktikan dengan 42,86% responden yang kadang melontarkan kata-kata kasar bahkan sangat sering dilakukan pengasuh kepada pengasuh yang lainnya ketika terjadi *burnout* dalam menjalankan tugas pengasuhan kepada anak-anak asuh yang tinggal di yayasan. Tentu saja sikap seperti ini akan menimbulkan situasi yang tidak kondusif dan selanjutnya memunculkan sikap-sikap yang lainnya sebagai bentuk respon terhadap perilaku yang telah dimunculkan diantara para pengasuh. Bentuk sikap lain yang muncul adalah masa bodoh baik terhadap pengasuh lain atau pada pekerjaan yang seharusnya diselesaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 90,48 % pengasuh memperlihatkan sikap masa bodoh dalam tingkatan sangat sering, sering dan kadang-kadang. Apabila sikap ini dibiarkan berkembang diantara para pengasuh, dapat dipastikan situasi kerja yang tercipta akan menyebabkan kinerja pengasuh mengalami kemunduran karena mereka menjalankan tugas tidak dengan sungguh-sungguh, hanya sebatas formalitas mengerjakan tugas, terlepas dari kualitas dari hasil kinerjanya.

Sikap-sikap lain yang muncul akibat *burnout* yang dialami oleh para pengasuh adalah sering mudah curiga pada orang lain (28,57%), sering berprasangka negatif pada orang lain (14,29%), sering merugikan diri sendiri (4,76 %), sering merugikan orang lain (4,76 %), kadang-kadang merugikan tempat bekerja (28,57 %), kadang-kadang berbuat tidak baik pada orang lain (66,66 %), dan kadang-kadang menyakiti diri sendiri (19,05 %). Sikap-sikap yang muncul seperti ini pada para pengasuh akan menurunkan kinerja mereka dalam melakukan pengasuhan kepada anak asuh di yayasan. Diperlukan upaya baik dari pihak yayasan maupun para pengasuh secara bersama-sama agar pelaksanaan pengasuhan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan misi dan visi yayasan dalam memberikan perlindungan pengasuhan pada anak-anak asuhannya. Pihak yayasan diharapkan dapat membuat kegiatan yang ditujukan untuk memperkuat kapasitas para pengasuh dalam pengasuhan dan pihak pengasuh dapat meningkatkan kapasitas dirinya dalam pengasuhan.

Berkurangnya prestasi diri merupakan aspek keempat yang dialami dikarenakan *burnout*. Aspek ini ditandai dengan berbagai situasi yang dialami oleh para pengasuh yang sifatnya sangat individual dan dilihat dari sudut pandang yang dirasakan oleh masing-masing pengasuh. Tabel berikut menunjukkan aspek berkurangnya prestasi diri yang disebabkan oleh *burnout*.

Tabel 4.4. Berkurangnya Prestasi Diri

No	Pernyataan	SS (%)	S (%)	K (%)	TP (%)
1	Saya memiliki motivasi kerja yang rendah		4,76	47,62	47,62
2	Rasa percaya diri saya menurun	4,76	9,52	76,19	9,52
3	Pencapaian prestasi diri saya rendah		19,05	71,43	9,52
4	Saya lalai dalam bekerja		14,29	66,67	19,05
5	Saya tidak mentaati peraturan yang ada			52,38	47,62
6	Saya tidak membuat laporan kegiatan		4,76	61,90	33,33
7	Saya tidak sungguh-sungguh didalam bekerja			57,14	42,86
8	Saya tidak memiliki inisiatif			57,14	42,86
9	Saya tidak memikirkan kualitas pekerjaan		4,76	38,10	57,14
10	Saya tidak memikirkan pengembangan karir		4,76	33,33	61,90

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 90,48 % pengasuh mengalami penurunan kepercayaan diri. *Burnout* yang dialami menyebabkan pengasuh merasa bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan, pesimis, subyektif, tidak bertanggungjawab dan memiliki pikiran yang tidak rasional dan tidak realistis. Hal lain yang dirasakan oleh pengasuh adalah rendah dalam pencapaian prestasi dirinya. Sebanyak 90,48 % dari pengasuh merasakan bahwa dirinya selalu menganggap biasa saja dalam arti tidak memiliki kelebihan dibanding orang lain, ketakutan untuk mencoba hal-hal yang baru dan cenderung melakukan hal yang bersifat rutinitas dan cenderung menganggap bahwa apa yang selama ini dicapai sebagai suatu keberuntungan saja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, sebanyak 14,29% responden menyatakan sering lalai dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan seringnya pengasuh menerima kritikan dari orang lain, selalu tergesa-gesa dalam mengerjakan sesuatu, mudah mengalami stres dan selalu mencari alasan untuk hal-hal yang sedang dilakukannya. Lebih jauh lagi sebanyak 52,38 % pengasuh merasa memiliki motivasi yang rendah dan menyebabkan tidak peduli terhadap kualitas pekerjaan (42,86 %), kadang-kadang tidak membuat laporan kegiatan (61,90 %), kadang-kadang tidak mentaati peraturan yang ada (53,38 %), kadang-kadang tidak bersungguh-sungguh didalam bekerja (57,14 %) dan kadang-kadang tidak memiliki inisiatif (57,14 %).

Aspek yang tidak kalah penting yang dialami oleh pengasuh adalah tidak memikirkan pengembangan karier. Sebanyak 4,76% responden menyatakan sering tidak memikirkan pengembangan karier dan 33,33% responden kadang-kadang tidak memikirkan perkembangan karier. Hal ini ditunjukkan dengan kurang baiknya kinerja yang ditampilkan, kurang memiliki upaya untuk menambah wawasan, tidak berupaya untuk memperluas jaringan, pasif menunggu apa yang diperintahkan untuk dikerjakan dan kurang peka terhadap keadaan lingkungan sekitar.

C. Pembahasan

Burnout adalah suatu kumpulan gejala fisik, psikologis, mental yang bersifat destruktif akibat dari kelelahan kerja yang bersifat monoton dan menekan (Pangastiti, 2011). Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Davis & Jhon, 1985). *Burnout* adalah keadaan tekanan psikologis seorang karyawan setelah berada dipekerjaan itu untuk jangka waktu tertentu. Seseorang yang menderita *burnout* secara emosional kelelahan dan memiliki motivasi kerja yang rendah (Spector, 1996). Jadi dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya *burnout* adalah tekanan psikologis akibat kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan sehingga mereka sering lemas, lelah, putus asa dan motivasi kerja rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengasuh mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan sakit kepala (85,71 %), sulit tidur (85,70 %), kurang bergairah (90,48 %) dan sakit otot (80,95 %). Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Shaufeli, dkk (1998) bahwa seseorang yang mengalami *burnout* akan ditandai dengan munculnya kelelahan fisik berupa sakit kepala, mengalami sulit tidur dan merasakan sakit otot. Sejalan dengan apa yang disampaikan Shaufeli, dkk (1998), keluhan fisik akibat *burnout* juga disampaikan oleh Cherniss (1980), Maslach (2001) dan Tri Rahayu (2017). Begitupula dengan Baron & Greenberg (2003), menyatakan bahwa *burnout* ditandai dengan sakit kepala, sulit tidur dan kurang bergairah. Hal yang sependapat disampaikan oleh Poerwandari (2010) yang menyatakan bahwa *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan.

Kelelahan emosi merupakan hal yang juga dialami pengasuh ketika mereka berada pada kondisi *burnout*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengasuh memunculkan emosi mudah marah (95,17 %) dan merasa sedih (76,19 %). Hal ini sesuai dengan pendapat Shaufeli, dkk (1998) bahwa *burnout* yang terjadi akan ditandai dengan emosi mudah marah. Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan Tri Rahayu (2017), menyatakan bahwa seorang *caregiver* yang mengalami *burnout* memberikan indikasi mudah marah. Hal yang sama disampaikan oleh Cherniss (1980), bahwa mudah marah merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa orang yang mengalaminya sedang berada dalam kondisi *burnout*.

Dalam aspek kecenderungan merendahkan diri dan orang lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa 85,72 % pengasuh memiliki prasangka negatif terhadap orang lain, berbuat tidak baik pada orang lain (66,67 %) dan bersikap masa bodoh terhadap pekerjaan yang harus dilakukan (90,48 %). Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat Shaufeli, dkk (1998), bahwa seseorang yang dihadapkan pada kondisi *burnout* akan memiliki kecenderungan untuk berprasangka negatif pada orang lain. Ahli lain yang sependapat dengan hasil penelitian adalah Baron & Greenberg (2003) yang menyatakan bahwa kecenderungan merendahkan diri dan orang lain ditandai dengan sikap masa bodoh dari seseorang dikarenakan berada pada kondisi *burnout*.

Aspek ke empat dalam penelitian ini adalah berkurangnya prestasi diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengasuh mengalami penurunan kepercayaan diri (90,47 %), prestasi menurun (90,47 %), lalai dalam bekerja (80,96 %), tidak mentaati aturan (52,38 %), tidak membuat laporan (66,66 %), tidak sungguh-sungguh didalam bekerja (57,14 %) dan tidak memiliki inisiatif (57,14 %). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Baron & Greenberg (2003) yang menyatakan bahwa indikasi seseorang mengalami *burnout* tercermin dari terjadinya penurunan kepercayaan diri dan penurunan prestasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian tentang Burnout yang dialami oleh pengasuh di yayasan dapat disimpulkan bahwa :

Jumlah pengasuh pada Yayasan Bening Nurani sebanyak 21 orang, yang terdiri dari 47,62% laki-laki dan 52,38% perempuan. Perempuan lebih banyak menjadi pengasuh karena memiliki rasa kasih sayang yang besar, tekun dan telaten dalam mengasuh. Tingkat pendidikan pada pengasuh di YABNI adalah 4,76% tamat SD, 80,95% sudah menamatkan SMA dan sedang menjalani pendidikan di tingkat perguruan tinggi, serta 14,29% tamat Strata 1. Sebagian besar pengasuh di sini sebelumnya merupakan anak asuh di YABNI, dan setelah menamatkan pendidikan tingkat SMA mereka melanjutkan pendidikan dan masih tinggal di yayasan. Selama tinggal di YABNI, mereka mendapat tugas untuk menjadi pengasuh bagi anak-anak yang lebih kecil. Sebaran usia terbanyak pengasuh di YABNI ada pada kelompok usia 18 tahun sebanyak 33,33%. Mereka adalah pengasuh yang baru menamatkan jenjang pendidikan SMA, dan diterima di perguruan tinggi negeri. Sebaran usia berikutnya adalah pada usia 19 tahun sebanyak 19,05%, 20 dan 21 tahun masing-masing sebanyak 14,29%. Mereka juga tinggal didalam yayasan dan mendapat bantuan pendidikan dari yayasan. Yayasan mengambil kebijakan bahwa anak yang telah duduk di bangku perguruan tinggi dapat membimbing dan mengasuh anak-anak yang lebih kecil. Waktu terlalu lama menjadi pengasuh adalah 4 tahun, sedangkan yang terpendek adalah kurang dari satu tahun, sedangkan jumlah pengasuh berdasarkan lamanya menjadi pengasuh adalah kurang dari satu tahun sebanyak 33,33%, dan selama 1 tahun sebanyak 28,57%.

Kelelahan fisik yang dialami oleh pengasuh ditandai dengan seringnya pengasuh merasakan sakit kepala (14,29 %), sangat sering mengalami sulit tidur (9,52 %), sering kurang bergairah (4,76 %), sering melakukan kesalahan didalam mengerjakan tugas-tugas (4,76 %) dan sangat sering mengalami sakit otot (9,52 %).

Dalam aspek kelelahan emosi, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengasuh sering merasa cemas (23,81 %) dan sangat sering merasakan kecemasan (4,76 %); kadang-kadang merasa tersiksa (61,90 %); sering merasa bosan/jenuh (23,81 %) dan sangat sering merasa bosan/jenuh (9,52 %); sangat sering mudah marah (9,52 %) dan sering mudah marah (19,05 %); sering merasa sedih (19,05 %); sering merasa tidak bahagia (4,76 %); dan sering merasa tidak sabar (17,05 %).

Kecenderungan merendahkan diri dan orang lain juga terjadi pada pengasuh yang ditandai dengan sering memiliki prasangka negatif kepada prang lain (14,29 %); kadang-kadang berbuat tidak baik pada orang lain (66,67 %) dan sering bersikap masa bodoh (9,53 %) serta sangat sering bersikap masa bodoh (4,76 %).

Berkurangnya/ menurunnya prestasi diri pengasuh juga dialami dengan ditandai oleh sering mengalami turun kepercayaan diri (9,52 %) dan sangat sering (4,76 %); sering merasa prestasi menurun (19,05 %); sering lalai dalam bekerja (14,29 %); kadang-kadang tidak mentaati aturan (52,38 %); sering tidak membuat laporan (4,76 %); kadang-kadang tidak sungguh-sungguh dalam bekerja (57,14 %); dan kadang-kadang tidak memiliki inisiatif (57,14 %).

Selain kelelahan fisik, kelelahan emosi, kecenderungan merendahkan diri dan orang lain serta berkurangnya prestasi diri yang dialami oleh para pengasuh, juga teridentifikasi harapan dari pengasuh untuk mengatasi kelelahan yang dialami. Harapan-harapan dimaksud adalah: dapat memberikan pelayanan yang lebih baik, lebih sering mendapat pengarahan tentang pengasuhan, dapat lebih sabar dalam melakukan pengasuhan, gembira dalam melaksanakan tugas, dapat meningkatkan motivasi dan percaya diri dalam mengasuh, tidak banyak mengeluh dalam melaksanakan tugas dan ingin lebih baik dalam mengenal karakter dari para anak asuh.

Untuk mengatasi masalah yang dialami oleh para pengasuh khususnya dalam hal burnout, diharapkan pihak yayasan melakukan :

1. Memetakan kemampuan para pengasuh dan dihubungkan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan sebagai pengasuh. Hal ini dapat dilakukan untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pengasuh karena mereka bekerja dengan didukung oleh kemampuan di bidang tugasnya masing-masing.
2. Melakukan evaluasi secara rutin terhadap kinerja dari para pengasuh sehingga dapat teridentifikasi dengan segera apabila terdapat hambatan-hambatan yang dialami pengasuh didalam melaksanakan tugasnya.
3. Melakukan *Capacity building* bagi pengasuh yang diselenggarakan atas dasari hasil evaluasi terhadap kinerja pengasuh.
4. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa aktivitas dapat dilakukan bagi pengasuh untuk memperkuat mereka dalam menjalankan tugasnya sebagai pengasuh. Aktivitas yang dilakukan dapat berupa penguatan dalam hal :
 - a. Terapi Realitas;
 - b. Terapi mengelola amarah;
 - c. *Copyng Strategy*;
 - d. *Achievement Motivation Training (AMT)*;
 - e. *Self-Efficacy*; dan
 - f. Terapi Perilaku (Membangun Harga Diri).

Penguatan kapasitas ini penting untuk dilaksanakan dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat aspek-aspek yang menghambat kinerja pengasuh dan apabila tidak ditangani akan menghambat dalam pelaksanaan tugas sebagai pengasuh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Direktur Politeknik Kesejahteraan Sosial (Poltekesos) Bandung yang telah mendanai pelaksanaan kegiatan penelitian ini melalui Pusat Penelitian Poltekesos Bandung dan para informan sehingga dapat terlaksananya penelitian ini dengan baik dan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Berns, R.M. 1997. *Child, Family, School, Community Social and Support*. Harcourt Brace Collage Publishers.
- Brooks, J.B. 2001. *Parenting*. Mayfield Publish Company.
- Cherniss, Cary. 1987. *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. London: Dage Publications.
- Crain, William. 2007. *Teori Perkembangan: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Freudenberger, Herbert. 1980. *Burnout: The High Cost of High Achievement*. New York: Anchor Pres.
- Greenberg J, & Baron R A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hastuti, D. 2010. *Diklat Kuliah Pengasuhan*. Tidak diterbitkan.
- Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. 2001. *Job Burnout*. Annual Review of Psychology Vol 52.
- Schaufeli C, Maslach, & Marek T. 1998. *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington DC: Taylor & Francis
- Jurnal:
- Citrawati, A. 2010. *Burnout pada Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap dan Ruang Rawat Jalan di RSAB Harapan Kita*. Fakultas Psikologi. Universitas Esa Unggul.
- Dhian Zusmiasih Widiastuti & Kamsih Astuti. 2015. *Hubungan Antara Kepribadian Hardines dengan Burnout pada Guru Sekolah Dasar*. Fakultas Psikologi. Universitas Mercubuana.
- Edward Yahnnis Tamaela. *Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja, dan Motivasi Instrinsik terhadap Burnout pada Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural*. September 2011. Jurnal Aset. Volume 13 Nomor 2.
- Mulya Virgonita Iswindari Winta Putri Marleny Puspitawati. Desember 2015. *Pengaruh Psikoedukasi Manajemen Burnout Terhadap Strategi Koping pada Ibu asuh sebagai Caregiver di SOS Children's Villages Semarang*. J. Dinamika Sosbud. Volume 17 Nomor 2.
- Tri Rahayu. 2017. *Burnout dan Koping Stres Pada Guru Pendamping (Shadow Teacher) Anak Berkebutuhan Khusus yang Sedang Mengerjakan Skripsi*. Psikoborneo. Volume 5 Nomor 2.
- Konvensi PBB tentang Hak-hak Anak tanggal 20 November 1989.

