

Profil burnout pada staf pengajar di Universitas Tarumanagara berdasarkan pengalaman lama mengajar

Vario Bernardy¹, Yoanita Widjaja^{2,*}

¹ Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

² Bagian Ilmu Pendidikan Kedokteran & Bioetika Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara, Indonesia

*korespondensi email: yoanitaw@fk.untar.ac.id

Naskah masuk: 15-07-2025, Naskah direvisi: 28-08-2025, Naskah diterima untuk diterbitkan: 11-10-2025

ABSTRAK

Burnout merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Dalam lingkungan pendidikan tinggi, dosen rentan mengalami *burnout* karena tingginya tuntutan akademik, administratif, dan berbagai kewajiban tugas lainnya. Studi ini bertujuan untuk memberi gambaran tingkat *burnout* pada staf pengajar di Universitas Tarumanagara serta persentase masing-masing tingkatan *burnout* berdasarkan lama pengalaman bekerja staf pengajar di Universitas Tarumanagara. Studi deskriptif kuantitatif ini menggunakan desain *cross-sectional*. *Burnout* terhadap 51 responden dosen dinilai menggunakan *Teacher Burnout Scale* yang valid dan reliabel. Hasil menunjukkan bahwa 63% responden berada dalam kategori memiliki sedikit perasaan *burnout*, 35% memiliki beberapa perasaan *burnout* kuat, dan 2% memiliki perasaan *burnout* luar biasa, namun tidak ditemukan responden yang mengalami *burnout* parah. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar dosen memiliki perasaan *burnout* ringan, proporsi *burnout* kuat yang cukup tinggi menunjukkan perlunya perhatian institusional terhadap kesejahteraan psikologis tenaga pendidik melalui strategi manajemen stres dan dukungan kerja yang lebih optimal.

Kata kunci: burnout; dosen; teacher burnout scale

ABSTRACT

Burnout is a psychological condition characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and a reduced sense of personal accomplishment, all stemming from prolonged work-related stress. Within higher education, lecturers are particularly susceptible to burnout due to the demanding academic, administrative, and publication requirements. This study aims to describe the level of burnout among teaching staff at Tarumanagara University and to determine the percentage of each burnout level based on their length of work experience at the university. This quantitative descriptive study utilized a cross-sectional design. Burnout levels were assessed in 51 lecturer-respondents using the valid and reliable Teacher Burnout Scale. The results indicate that 63% of respondents reported experiencing little burnout, 35% reported experiencing some strong feelings of burnout, and 2% reported overwhelming feelings of burnout. Notably, no respondents were found to be experiencing severe burnout. These findings suggest that while most lecturers experience mild burnout, the significant proportion reporting strong feelings of burnout highlights the need for institutional attention to the psychological well-being of educators. This can be achieved through more effective stress management strategies and enhanced work support systems.

Keywords: burnout; lecturers; teacher burnout scale

PENDAHULUAN

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal akibat stres kerja berkepanjangan. Staf pengajar di perguruan tinggi berisiko mengalami *burnout* karena tekanan kerja akademik, administratif, dan pekerjaan profesional lainnya di luar profesinya sebagai dosen. Menurut WHO, *burnout* didefinisikan sebagai fenomena yang muncul akibat stres kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola dengan baik.¹⁻³ Gejalanya mencakup kelelahan emosional, rasa sinis atau menjauh dari pekerjaan, serta penurunan efektivitas dalam bekerja.³ Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mungkin berkontribusi terhadap munculnya *burnout*, termasuk lama pengalaman bekerja.⁴

Burnout merupakan permasalahan psikologis yang relevan untuk dikaji dalam konteks profesi pendidikan tinggi, mengingat tingginya beban kerja, padatnya jadwal pengajaran, serta berbagai tuntutan pencapaian target akademik yang dihadapi oleh dosen.^{5,6} Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan emosional dan penurunan kinerja, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar maha-

siswa.^{7,8} Meskipun fenomena *burnout* pada staf pengajar memiliki implikasi serius terhadap mutu pendidikan, hingga saat ini belum terdapat kajian yang secara khusus mengangkat isu tersebut di lingkungan Universitas Tarumanagara. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tingkat *burnout* yang dialami oleh staf pengajar di institusi tersebut.

METODE STUDI

Studi deskriptif kuantitatif ini menggunakan desain *cross-sectional* dan dilakukan pada bulan Maret hingga April 2025. Sampel studi ialah staf pengajar di Universitas Tarumanagara yang dipilih secara *consecutive sampling*. Instrumen yang digunakan ialah kuesioner Teacher *Burnout* Scale dengan 20 pernyataan yang sudah divalidasi dalam Bahasa Indonesia dengan hasil valid (r hitung $> r$ tabel) dan reliabel (Cronbach alpha 0,923). Setiap pertanyaan dinilai skala 1-5, di mana nilai 1 jika sangat tidak setuju, nilai 2 jika tidak setuju, nilai 3 jika netral, nilai 4 jika setuju, nilai 5 jika sangat setuju. Tingkatan *burnout* dikategorikan menjadi “sedikit perasaan *burnout*” jika total skor 20-35, “perasaan *burnout* yang kuat” jika total skor 36-55, “perasaan *burnout* luar biasa” jika total skor 56-70,

dan “burnout yang parah” jika total skor 71-100. Data dianalisis dan ditampilkan secara deskriptif. Studi sudah lolos kelaikan etik penelitian dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan FK Untar dengan nomor 532/KEPK/FK UNTAR/XII/2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini melibatkan 51 responden yang merupakan staf pengajar di Universitas Tarumanagara. Pengalaman lama bekerja responden sebagai dosen sebagian besar didapatkan lebih dari 10 tahun yaitu 29 (56,9 %) orang. Sebanyak 18 orang (35,3%) memiliki lama mengajar antara 5–10 tahun dan hanya 4 (7,8%) orang yang memiliki lama mengajar antara 1–5 tahun. Berdasarkan tingkat *burnout*, 32 (62,7%) responden memiliki sedikit perasaan *burnout*, 18 (35,3%) responden memiliki beberapa perasaan *burnout* kuat, 1 (2%) responden memiliki perasaan *burnout* luar biasa, dan tidak ada orang yang mengalami *burnout* yang parah. Dari semua kategori lama pengalaman bekerja baik 1 - 5 tahun, 5 – 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun yang tampak pada tabel 3 mayoritas responden memiliki sedikit perasaan *burnout* sebaliknya tidak ditemukan data staf pengajar yang mengalami *burnout* parah. (Tabel 1)

Tabel 1. Karakteristik Responden (N=51)

Variabel	Jumlah (%)
Lama mengajar	
<5 tahun	4 (7,8%)
5- 10 tahun	18 (35,3%)
>10 tahun	29 (56,9%)
Tingkat <i>burnout</i>	
Sedikit perasaan <i>burnout</i>	32 (26,2%)
Perasaan <i>burnout</i> kuat	18 (73,8%)
<i>Burnout</i> luar biasa	1 (2%)
<i>Burnout</i> parah/berat	0

Mayoritas responden studi ini memiliki sedikit perasaan *burnout* dan tidak ditemukan responden yang mengalami *burnout* berat. Hasil ini menggambarkan bahwa gejala *burnout* memang dirasakan oleh sebagian besar staf pengajar, walaupun masih dalam kategori ringan. Kondisi ini patut menjadi perhatian karena *burnout*, meskipun ringan, dapat memengaruhi kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan psikologis dalam jangka panjang.⁹

Studi nasional di Korea yang dilakukan oleh Seo, et al (2022) mengidentifikasi bahwa sekitar 30,5% dosen fakultas kedokteran mengalami *burnout* berat pada ketiga dimensi Maslach *Burnout* Inventory, dengan prevalensi *burnout* tertinggi tercatat pada dimensi *reduced personal accomplishment* (92,4%) dan *depersonalization* (66,3%). Hal ini berarti gejala *burnout* utama yang tampak ialah pemahaman seseorang yang negatif

terhadap dirinya sendiri. Tekanan administratif dan kebijakan institusional yang ketat menjadi faktor dominan pemicu stres kronis dalam lingkungan akademik.¹⁰ Di Amerika Serikat, Association of American Medical Colleges menunjukkan bahwa 29% dosen kedokteran di berbagai institusi melaporkan mengalami satu atau lebih gejala *burnout*, dengan angka tertinggi terdapat pada kelompok dosen yang juga aktif di luar profesinya sebagai dosen. Tingginya prevalensi ini dikaitkan dengan beban kerja yang kompleks, keterbatasan sumber daya, dan kompetisi pendanaan riset.⁸

Di Indonesia, studi oleh Tameon di lingkungan STAKN Kupang mengungkapkan bahwa hampir separuh dosen (44,66%) mengalami *burnout*, yang dipicu oleh tekanan struktural seperti ketidakadilan dalam sistem kepemimpinan, beban kerja yang tidak proporsional, kurangnya penghargaan institusional, serta lingkungan kerja yang kurang suportif. Faktor-faktor ini secara kumulatif menciptakan iklim kerja yang dapat menurunkan motivasi dan semangat akademik.¹¹

Kelelahan mental pada staf pengajar banyak dipicu oleh tekanan psikososial yang bersifat kronis dan berulang. Berdasarkan temuan dari studi di Korea dan Amerika Serikat, kelelahan mental

sering kali berakar dari beban administratif yang berlebihan, regulasi institusional yang ketat, kurangnya otonomi dalam pengambilan keputusan, serta tekanan untuk memenuhi target akademik dan penelitian di tengah keterbatasan sumber daya. Selain itu, peran ganda sebagai pendidik, peneliti, dan klinisi menyebabkan konflik peran yang meningkatkan stres emosional. Perasaan tidak dihargai, tidak mendapat pengakuan, serta minimnya dukungan dari lingkungan kerja juga memperburuk kondisi ini.¹²⁻¹⁴ Kelelahan mental juga dapat disebabkan oleh durasi bekerja yang panjang.¹⁵ Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia (Permenristekdikti) nomor 15 tahun 2018 mengatur beban kerja dosen ialah selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 minggu dengan 37,5 jam kerja efektif dan 2,5 jam istirahat.¹⁶

Bagi staf pengajar, faktor penyebab *burnout* yang tidak dapat dihindari ialah kewajiban tridharma yang memerlukan laporan – laporan bersifat administratif dan peraturan pemerintah mengenai status kedosenan yang seringkali mengalami perubahan. Solusi terbaik yang dilakukan di institusi tempat studi ini dilakukan ialah memfasilitasi staf pengajar dengan menyediakan sistem dan pembiayaan untuk melakukan kegiatan tersebut serta menyediakan wadah untuk

publikasi berupa jurnal yang memuat hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, faktor lain seperti jam kerja yang fleksibel dapat mengurangi kemungkinan staf pengajar mengalami *burnout*. Peningkatan rasa kontrol pekerjaan karyawan (misalnya, wewenang terbatas untuk mengambil keputusan atas pekerjaan mereka), dukungan sosial (misalnya, umpan balik positif dari supervisor), partisipasi dalam pengambilan keputusan (misalnya, memilih pemicu stres dan ketidakcocokan) dan pengurangan beban kerja dapat menurunkan *burnout*.^{17,18} Faktor lain yang dapat mengurangi *burnout* yaitu mindfulness dan manajemen stress, tidur yang cukup, nutrisi seimbang, koneksi sosial, aktivitas fisik, serta mengubah perspektif.¹³ Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa staf pengajar yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun tidak serta-merta

memiliki risiko *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan dosen yang baru mengajar selama 1–5 tahun. Staf pengajar mayoritas memiliki sedikit perasaan *burnout*. **(Tabel 2)** Hasil ini memperkuat pandangan bahwa *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh durasi bekerja, melainkan lebih kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti beban kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.⁴ Berbeda dengan studi sebelumnya, yang meneliti pengaruh lama pengalaman bekerja dan beban kerja terhadap *burnout* pada perawat, menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lama kerja dan beban kerja perawat terhadap *burnout*. Pada studi tersebut, tidak hanya lama pengalaman bekerja saja yang menimbulkan *burnout* tetapi juga beban kerja yang berat.¹⁹

Tabel 2. Gambaran tingkatan burnout berdasarkan lama pengalaman bekerja (N=51)

Lama pengalaman bekerja	Tingkatan burnout				Jumlah
	Sedikit perasaan <i>burnout</i>	Perasaan <i>burnout</i> kuat	<i>Burnout</i> luar biasa	<i>Burnout</i> berat/parah	
<5 tahun	3 (75%)	1 (25%)	0	0	4
5 – 10 tahun	13 (72%)	5 (28%)	0	0	18
>10 tahun	16 (55%)	12 (41%)	1 (4%)	0	29

Maslach dan Leiter juga menyatakan bahwa *burnout* bukan hanya persoalan

waktu, tetapi lebih merupakan interaksi antara individu, *stressor*, dan

lingkungannya. Seorang dosen bisa saja memiliki masa kerja yang pendek namun mengalami *burnout* berat jika berada di lingkungan kerja yang penuh tekanan, tidak mendapat dukungan, atau memiliki ekspektasi kerja yang tinggi tanpa disertai kompensasi yang memadai. Sebaliknya, seorang dosen yang telah lama bekerja bisa tetap merasa sehat secara psikologis jika lingkungan kerjanya mendukung, komunikatif, dan memberikan ruang bagi pertumbuhan profesional.¹⁵

KESIMPULAN

Sebagian besar dosen di Universitas Tarumanagara merasakan sedikit perasaan *burnout* dan tidak ada yang mengalami *burnout* yang parah. Pengalaman lama mengajar bukan salah satu faktor yang menyebabkan *burnout* pada dosen.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dandar VM, Grigsby RK, Bunton SA. Burnout among US medical school faculty. *Analysis in Brief*. 2019;19(1):[3p].
2. Padilla MA, Thompson JN. Burning out faculty at doctoral research universities. *Stress Health*. 2016;32(5):551-8.
3. World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases [Internet]. Geneva: WHO; 2019. Available from: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
4. Tim Promosi Kesehatan RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. *Burnout Syndrome / Kelelahan Kerja* [Internet]. Jakarta: Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan Kemenkes RI; 2022. Available from: https://keslan.kemkes.go.id/view_artikel/115/burnout-syndrom-kelelahan-kerja
5. Seo JH, Bae HO, Kim BJ, Huh S, Ahn YJ, Jung SS, et al. *Burnout* of Faculty Members of Medical Schools in Korea. *J Korean Med Sci*. 2022 Mar;37(9):e74.
6. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Teaching staff – Education at a Glance [Internet]. Paris: OECD; 2024. Available from: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/teaching-staff.html>
7. Pijpker R, Vaandrager L, Veen EJ, Koelen MA. Combined interventions to reduce *burnout* complaints and promote return to work: A systematic review of effectiveness and mediators of change. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(1): 55.
8. Berg S. WHO adds *burnout* to ICD-11: what it means for physicians [Internet]. Chicago (IL): American Medical Association; 2019. Available from: <https://www.ama-assn.org/practice-management/physician-health/who-adds-burnout-icd-11-what-it-means-physicians>
9. Health and Safety Authority. *Burnout – work-related stress* [Internet]. Dublin: HSA; 2023. Available from: <https://www.hsa.ie/eng/campaign/workplacestress/burnout/>
10. Mental Health UK. *Burnout: signs, symptoms and support* [Internet]. London: Mental Health; 2025. Tersedia dari: <https://mentalhealth-uk.org/burnout/>
11. Tameon SM. Gambaran *burnout* pada dosen STAKN Kupang. *Jurnal Selaras*. 2019;2(2):1-15.
12. Siqi Z, Hong W. The impact of teaching-research conflict on turnover intention: cross-level interaction effect of justice climate. *Front Psychol*. 2023;14:1283477.
13. Druge M, Schladitz S, Wirtz MA, Schleider K. Psychosocial burden and strains of pedagogues—using the job demands-resources theory to predict burnout, job satisfaction, general state of health, and life satisfaction. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(15):7921.

14. Zabrodska K, Mudrak J, Solcova I, Kveton P, Blatny M, Machovcova K. Burnout among university faculty: The central role of work–family conflict. *Educational Psychology*. 2017;38(6).
15. Maslach C, Leiter MP. Understanding the *burnout* experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016;15(2):103-11.
16. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; 2018. Tersedia dari: <https://peraturan.bpk.go.id/Download/129374/Permendikbud%20No%2015%20Tahun%202018.pdf>
17. Yahya SD, Yulianto H. Burnout sebagai implikasi konflik peran ganda (pekerjaan-kuliah) pada mahasiswa yang bekerja di Kota Makassar. *AkMen Jurnal Ilmiah*. 2018; 15(4):564-73.
18. Wijaya E, Martin, Tambunan D, Hou A, Chaniago S. Enhancing job satisfaction in higher education: the role of cultural openness, servant leadership, and burnout. *Society*. 2025;13(1):169-91.
19. Pujiarti R, Idealistiana N. Pengaruh lama kerja terhadap tingkat *burnout* perawat di RSUD Tugu Koja Jakarta. *J Ilmu Keperawatan*. 2023;11(1):52–9.