



**PENGEMBANGAN SKALA BURNOUT KONSELOR DI KALIMANTAN TENGAH  
COUNSELOR BURNOUT SCALE DEVELOPMENT IN CENTRAL KALIMANTAN**

<sup>1</sup>\*Dina Fariza Tryani Syarif, <sup>2</sup>M. Fatchurrahman & <sup>3</sup>Karyanti

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, Kalimantan Tengah, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, Kalimantan Tengah, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, Kalimantan Tengah, Indonesia

**ARTIKEL INFO**

Diterima  
Mei 2022

Dipublikasi  
September 2022

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengembangkan Skala Burnout Konselor Di Kalimantan Tengah dan untuk mengetahui kelayakan Skala Burnout Konselor Di Kalimantan Tengah sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur. Prosedur penelitian ini diadaptasi dari prosedur penelitian pengembangan yang telah diadaptasi sebelumnya, yang terdiri dari tiga tahap: tahap persiapan, tahap persiapan produk, dan tahap validasi atau uji produk. Analisis instrumen skala burnout menggunakan Alpha Cronbach's. Hasil analisis statistik reliabilitas 0,813, suatu pengukuran butir dinyatakan valid dan reliabel memperoleh jika skor  $r \geq 0,7$ . Berdasarkan uji validitas pengembangan skala burnout 25 item dapat digunakan sebagai inventori keperibadian.

Kata kunci: *Burnout*, Konselor, Sekolah

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to develop the Counselor Burnout Scale in Central Kalimantan and to determine the feasibility of the Counselor Burnout Scale in Central Kalimantan so that it can be used as a measuring tool. This research procedure was adapted from the previously adapted research and development procedure, which consisted of three stages: the preparation stage, the product preparation stage, and the product validation or test stage. Analysis of the burnout scale instrument using Cronbach's Alpha. The results of statistical analysis of reliability 0.813, an item measurement is declared valid and reliable if the score  $r \geq 0.7$ . Based on the validity test of the development of the 25-item burnout scale, it can be used as a personality inventory*

*Keywords: Burnout, counselor, school*

\*e-mail :  
karyantiUMpalangkaraya@  
gmail.com

## PENDAHULUAN

Konselor sekolah ditugasi untuk berkontribusi dalam bidang akademik, karier, dan sosial-pribadi perkembangan anak-anak dan remaja. Bagian dari tanggung jawab ini melibatkan bekerja dengan siswa yang ada dalam krisis, terlibat dengan agresi relasional atau fisik, atau penyalahgunaan zat adiktif. Tanggung jawab utama dari konselor sekolah adalah untuk campur tangan ketika siswa berada dalam krisis. Konselor mengidentifikasi serta menyediakan layanan kepada siswa yang berisiko bunuh diri. Konselor sekolah memiliki peran sentral dalam pengembangan strategi intervensi krisis dan dalam implementasi rencana setelah krisis terjadi pada siswa. Untuk mengatasi perubahan peran konselor sekolah profesional, mengambil peran kepemimpinan dalam memfasilitasi "Hubungan kerja yang efektif" antara para pemangku kepentingan (misalnya, orang tua-wali, administrator) melalui kolaborasi dan kerja sama. Proses pengambilan keputusan dalam melibatkan pemangku kepentingan saat memberikan layanan kepada siswa dalam krisis atau terlibat dalam perilaku berisiko tinggi,

Masalah krisis siswa yang dilayani oleh konselor sekolah lebih muda, konselor sekolah memiliki tanggung jawab etis untuk menghormati hak-hak orang tua dan wali. Konselor sekolah harus sesuai prosedur dan menjunjung kode etik konselor ketika memfasilitasi masalah krisis siswa. Konsekuensi dari beberapa krisis, konselor sekolah harus mempertimbangkan berbagai faktor dalam membuat keputusan apakah seseorang harus melibatkan pemangku kepentingan keluarga atau administratif yang terlibat dalam krisis siswa. Pengambilan keputusan mungkin ambigu, dan mengharuskan konselor sekolah untuk membedakan kapan harus memberikan informasi kepada orang tua/wali dan pihak sekolah untuk melindungi keselamatan siswa

atau untuk melindungi keamanan lingkungan sekolah.

Selain menangani situasi krisis, konselor sekolah dihadapkan dengan berbagai tugas, harapan, dan stresor lain dalam pekerjaan sebagai konselor sekolah, dan konselor sekolah mungkin mengalami tekanan psikologis. Dampak menyebabkan Burnout. Burnout digambarkan memiliki tiga komponen primer, seperti: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi. Konselor yang mengalami burnout dapat kehilangan kemampuan berempati. Tanpa kemampuan berempati, konselor sekolah mungkin tidak dapat menyediakan layanan yang efektif dan, dalam beberapa kasus, dapat menimbulkan suasana negatif dan sinisme terhadap konseli.

Konselor sekolah yang bekerja di lingkungan sekolah mengalami burnout yang lebih tinggi daripada rekan-rekan mereka bekerja bukan sebagai konselor lingkungan sekolah. Konselor profesional, karena kebutuhan klien yang sangat besar dan beban kasus yang berat, berisiko tinggi mengalami burnout. Penelitian menunjukkan bahwa burnout di kalangan praktisi kesehatan mental adalah fenomena umum (Jenaro, Flores, & Arias, 2007).

Burnout sering dialami sebagai "keadaan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh jangka panjang keterlibatan dalam situasi yang menuntut emosi" (Gilliland & James, 2001). Perawatan diri dan pengakuan kelelahan gejala diperlukan untuk konselor untuk secara efektif merawat klien mereka serta diri mereka sendiri. Konselor berjuang dengan burnout dapat mengalami penurunan moral, ketidakpuasan kerja (Koeske & Kelly, 1995), konsep diri negatif, dan kehilangan kepedulian terhadap klien (Rosenberg & Pace, 2006).

Konselor sekolah umumnya dipekerjakan dalam posisi yang mengharuskan bekerja dalam berbagai peran profesional

dengan siswa dan dalam sistem sekolah. Secara khusus, konselor sekolah mengasumsikan berbagai tanggung jawab, yang meliputi memberikan konseling individu dan kelompok, melakukan penjangkauan psiko-pendidikan dengan siswa. Hasil penelitian Maslach et al (Bakker et al, 2006) stressor situasional mempengaruhi kelelahan, seperti beban kerja yang berlebihan, interaksi yang menuntut secara emosional dengan pasien untuk konselor sukarela, dan kurangnya kontrol atau partisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi lingkungan pekerja.

Berdasarkan permasalahan burnout dialami konselor sekolah yang telah dipaparkan sebelumnya, diperlukan bantuan dari fasilitator yang tergabung dilingkungan akademisi untuk menanganii permasalahan tersebut. Mengingat burnout pada konselor akan berdampak kepada konseli, diperlukan strategi untuk mengetahui tingkat burnout konselor dengan mengembangkan alat ukur burnout. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul “ Pengembangan Skala Burnout Konselor Di Kalimantan Tengah”.

Hakikat Burnout

#### 1. Pengertian Burnout

Menurut Maslach (Butler & Constantine, 2005) burnout biasanya didefinisikan sebagai sindrom psikologis kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurang prestasi pribadi. Kelelahan emosional mengacu pada menipisnya energi psikis atau menguras sumber daya emosional. Depersonalisasi mengacu pada pengembangan sikap negatif dan sinis terhadap penerima layanan seseorang. Kurangnya prestasi pribadi adalah kecenderungan untuk mengevaluasi pekerjaan sendiri dengan penerima secara negatif, suatu evaluasi yang sering dilakukan disertai dengan perasaan tidak mencukupi.

Menurut Fernet et al (2008) Burnout adalah fenomena penting dalam berbagai

pekerjaan di bidang pekerjaan pelayanan manusia dan perawatan kesehatan profesional. Ini terkait dengan masalah kesehatan psikologis serta hasil negatif bagi organisasi yang terlibat, termasuk depresi; menurunkan motivasi, harga diri, dan optimisme; ketidakhadiran; dan tingkat turnover tinggi.

#### 2. Bentuk-bentuk Burnout

Maslach (Shin et al, 2014) membuat konsep dan mengembangkan ukuran burnout, burnout adalah “sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi yang dapat terjadi di antara orang-orang yang melakukan 'pekerjaan orang' dalam bentuk apa pun. Maslach dan Jackson (Shin et al, 2014), terdiri dari tiga dimensi: kelelahan emosional, yang mengacu pada perasaan kehabisan sumber daya emosional seseorang dan termasuk hilangnya energi, kelelahan, dan fisik dan / atau emosional kelelahan; depersonalisasi, yang ditandai dengan emosi detasemen dari klien dan mewakili perasaan negatif sinisme dan kurangnya empati; dan berkurangnya prestasi pribadi, yang mengacu pada perasaan tidak kompeten dan kurang prestasi pribadi dalam pekerjaan seseorang.

#### 3. Tanda-tanda Burnout

Menurut Haddad (Butler & Constantine, 2005) Burnout ditandai dengan kelelahan emosional, keterputusan, lekas marah, dan apatis akibat lingkungan kerja. Promosi dan pemeliharaan kesejahteraan konselor sekolah sangat penting untuk kapasitas mereka untuk penuh perhatian dan melayani siswa secara sensitif dan untuk menghindari atau mengurangi perasaan burnout.

Inventori Kepribadian

Groth-Marnat (Triwahyuni et al, 2019) Psychological assessment merupakan suatu langkah untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi seseorang yang sedang berada dalam suatu masalah. Informasi yang didapatkan kemudian digunakan untuk

membantu individu tersebut menyelesaikan masalahnya. Berdasarkan informasi-informasi inilah sejumlah keputusan dan rekomendasi diberikan .

Kepribadian (personality) berasal dari bahasa Yunani persona yang berarti topeng, dan personare yang artinya menembus. Topeng dianggap sebagai suatu hal yang melekat pada individu untuk memperkuat karakter, gerak-gerik, serta apa yang diucapkan. Kepribadian menurut Allport (Setiyawan, 2017) “*The dynamic organization within the individual that determines her or his unique adjustments to her or his environment*”.

Sifat kepribadian biasa diukur melalui angka rata-rata laporan dari (self-report) kuesioner kepribadian atau penelusuran kepribadian seutuhnya (personality inventory, serangkaian instrumen yang menyingkap sejumlah sifat). Ada beberapa macam cara untuk mengukur atau menyelidiki kepribadian. Berikut ini adalah Inventori kepribadian. Inventori kepribadian adalah kuesioner yang mendorong individu untuk melaporkan reaksi atau perasaannya dalam situasi tertentu. Kuesioner ini mirip wawancara terstruktur dan menanyakan pertanyaan yang sama untuk setiap orang, dan jawaban biasanya diberikan dalam bentuk yang mudah dinilai, seringkali dengan bantuan komputer. Menurut Atkinson, inventori kepribadian mungkin dirancang untuk menilai dimensi tunggal kepribadian (misalnya, tingkat kecemasan) atau beberapa sifat kepribadian secara keseluruhan.

Inventori kepribadian pada penelitian ini berupa skala burnout konselor, yang telah diadaptasi oleh peneliti dari tanda-tanda burnout.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan Penelitian dan Pengembangan

(Research And Development). Menurut Borg & Gall (Sugiyono, 2010: 409) langkah-langkah yang seyogianya ditempuh dalam penelitian pengembangan meliputi: (1) studi pendahuluan, (2) perencanaan, (3) pengembangan model hipotetik, (4) penelaahan model hipotetik, (5) revisi, (6) uji coba terbatas, (7) revisi hasil uji coba, (8) uji coba lebih luas, (9) revisi model akhir, dan (10) diseminasi dan sosialisasi. Pengembangan Skala Burnout Konselor Di Kalimantan Tengah diadaptasi dengan model desain penelitian dan pengembangan yang dibuat oleh Borg & Gall, Sukmadinata dan Setyosari, kemudian tahap desain pengembangan dimodifikasi menjadi tiga langkah:

1. Tahap persiapan, meliputi analisis kebutuhan, studi literatur, penentuan tujuan pengembangan dan persiapan bahan yang diperlukan
2. Tahap kerja, yang mencakup rancangan Skala Burnout Konselor
3. Tahap pengujian atau validasi produk, termasuk uji coba, uji ahli, uji praktis (konselor) dan uji lapangan terbatas. Langkah-langkah peneliti divisualisasikan dan dijelaskan pada Gambar. 1.



Gambar. 1. Langkah-langkah penelitian

**Instrument Penelitian**

1. Format Penilaian Ahli

Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui statistik deskriptif. Jumlah Data ini berasal dari skala penilaian ahli yang dikembangkan dari teori Standar untuk

Evaluasi Program, Proyek, dan Materi Pendidikan. Itu skala terdiri dari tiga aspek, yaitu, ketepatan, kegunaan dan implementasi (Joint Committee, 1981). Hasil penilaian dianalisis menggunakan analisis kuantitatif dan deskriptif. Data kuantitatif ahli dan calon

- A: Relevansi rendah dari ahli 1 & 2
- B: Relevansi tinggi ahli 1 & relevansi rendah dari ahli 2
- C: Relevansi rendah ahli 1 & relevansi tinggi dari ahli 2
- D: Relevansi tinggi dari ahli 1 & 2

Penilaian Keakuratan, kegunaan dan implementasi masing-masing memiliki 10 item memiliki gradasi 1 hingga 4, dengan skor minimum yang diperoleh  $10 \times 1 = 10$ , sedangkan skor maksimumnya adalah  $10 \times 4 = 40$ . Untuk menentukan kriteria penilaian

pengguna dianalisis menggunakan *inter-rater agreement* (Gregory, 2011) sedangkan data deskriptif dianalisis berdasarkan masukan, saran, dan komentar pada lembar saran. Keterangan relevansi menggunakan *inter-rater agreement*.

ahli dan konselor pada Keakuratan model, empat kriteria dikembangkan sebagai berikut. Pertama, mencapai skor imum 40; kedua, mencapai skor minimum 10; ketiga, hitung perbedaan antara skor maksimum dan minimum (yaitu  $40 - 10 = 30$ ); dan keempat, tentukan interval untuk mendapatkan empat kriteria dengan membagi empat skor gain maksimum perbedaan dengan minimum (yaitu  $30/4 = 7$ ). Langkah selanjutnya adalah menentukan klasifikasi sifikasi skor ini dengan interval 7, seperti yang ditunjukkan pada

Tabel 1. Kriteria Penilaian Ketepatan, Kegunaan dan Implementasi

Skor	Kriteria Ketepatan	Kriteria Kegunaan	Implementasi
33 – 40	Sangat Tepat	Sangat Berguna	Sangat Sesuai
25 – 32	Tepat	Berguna	Sesuai
18– 24	Kurang Tepat	Kurang Berguna	Kurang Sesuai
10 – 17	Tidak Tepat	Tidak Berguna	Tidak Sesuai

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Asesmen Bimbingan dan Konseling

Cronbach (Yusup, 2018) mengatakan bahwa penggunaan tes dalam kegiatan pengukuran dimaksudkan untuk memajukan pemahaman diri. Evaluasi dan modifikasi program atau perlakuan mengacu pada hasil suatu perlakuan yang diterapkan. Penyelidikan ilmiah mengacu pada perolehan data sah dan andal mengenai variabel-variabel yang diteliti dan hubungan-hubungannya. Pengukuran sebagai suatu prosedur sistematis untuk mengobservasi dan mendeskripsikan perilaku (sampel perilaku) dengan menggunakan skala numerik atau kategori yang ditetapkan.

Hasil-hasil kajian memperlihatkan bahwa sekurang-kurangnya terdapat 4 (empat) tujuan umum dari asesmen layanan Bimbingan dan Konseling. Tujuan yang dimaksudkan adalah; (1) screening, (2) identifikasi dan diagnosis, (3) perencanaan intervensi, dan (4) kemajuan dan evaluasi hasil ((Muller & Erford, 2012) (Sattler & Hoge, 2006)).

### 2. Skala Burnout

Penelitian ini mengembangkan inventori yaitu Skala Burnout Konselor Di Kalimantan Tengah. Bentuk skala mengacu pada model skala Likert. Model skala Likert yaitu model skala yang menggunakan pembagian area dalam suatu kontinum tertentu yang memiliki lima pilihan jawaban. Pengujian konstruks

<sup>1</sup>\*Dina Fariza Tryani Syarif, <sup>2</sup>M. Fatchurrahman & <sup>3</sup>Karyanti

Issn :2460-7274

E-Issn :26858045

butir secara internal dilakukan dengan uji validitas isi kepada dua orang Doktor di bidang bimbingan dan konseling. Selanjutnya peneliti melakukan tahap uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan uji reabilitas dengan Alpha Cronbach yang dianalisis dengan menggunakan program SPSS 20.0 for Windows. Taraf signifikansi yang digunakan pada skala bullying dan skala asertif ini adalah  $\geq 0,3$  kondisi tersebut berarti butir dinyatakan valid. Uji reabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana butir pertanyaan/ pernyataan yang digunakan dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Skala Burnout Konselor alat ukur yang disusun dan dikembangkan dalam penelitian ini yang diadaptasi dari konstruk teori Haddad (Butler & Constantine, 2005) Burnout ditandai dengan kelelahan emosional,

keterputusan, lekas marah, dan apatis. Skala Burnout Konselor ini akan digunakan secara luas sebagai inventori burnout konselor.

Skala burnout dikembangkan berdasarkan teori Maslach dan Jackson (Shin et al, 2014), terdiri dari tiga dimensi:

1. Kelelahan emosional, yang mengacu pada perasaan kehabisan sumber daya emosional seseorang dan termasuk hilangnya energi, dan kelelahan fisik
2. Depersonalisasi: yang ditandai dengan emosi detasemen dari klien dan mewakili perasaan negatif sinisme dan kurangnya empati;
3. Berkurangnya prestasi pribadi, yang mengacu pada perasaan tidak kompeten dan kurang prestasi pribadi dalam pekerjaan seseorang.

Tabel 2. Kisi-Kisi Skala Burnot

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Diskriptor	Item Pernyataan	
				Favoreble	Unfavoreble
Burnout	1. Kelelahan Emosional	a. Kehabisan sumber daya emosional seseorang	Konselor merasa kehabisan sumber daya emosional		1,2
		b. Hilang energi	Konselor kehilangan energi dalam bekerja	4,6	3,5,7
		c. Kelelahan fisik	Konselor mengalami kelelahan fisik saat bekerja	8	9,10
	2. Depersonalisasi	a. Sinisme	Konselor memandang sisnis konseling dan orang lain	11, 13	12
		b. Kurang empati	Konselor menjadi kurang empati		14,15,16,17
	3. Berkurangnya prestasi pribadi	a. Perasaan tidak kompeten	Konselor menjadi tidak kompeten dalam pekerjaan	20	18,19, 21

		b. Kurang prestasi	Konselor tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi	22, 24,25	23
Total				25	

Tabel 3 Skala Burnout

No	Pernyataan
1	Saya jengkel dengan masalah peserta didik yang dirasa tidak pernah selesai
2	Saya stres ketika menghadapi masalah-masalah besar dari peserta didik
	Konselor kehilangan energi dalam bekerja
3	Saya letih dengan pekerjaan sebagai konselor
4	Saya menunjukkan wajah tegar keti peserta didik menceritakan atau terlibat masalah besar
5	Masalah yang datang dari peserta didik membuat saya loyo
6	Ketika memberikan layanan kepada konseling di kelas ataupun di ruang BK saya tidak merasa lelah
7	Tubuh saya menjadi lemas ketika peserta didik membawa masalah yang sangat berat
8	Menghadpi peserta didik tidak mengganggu waktu istirahat saya
9	Saya mengalami sakit kepala jika peserta didik banyak yang melakukan konsultasi atau konseling
10	Kegiatan BK disekolah membuat saya merasa nyeri otot
11	Memandang remeh masalah peserta didik bukan karakteristik kepribadian konselor
12	Saya menatap tajam kepada peserta didik yang terlibat masalah
13	Saya menerima kehadiran orang tua peserta didik yang terlibat masalah dengan tenang
	Konselor menjadi kurang empati
14	Peserta didik bukan anak atau keluarga saya yang harus dibantu
15	Kesedihan peserta didik bukan tanggung jawab saya
16	Peserta didik yang terlibat masalah tidak perlu dibantu
	Konselor menjadi tidak kompeten dalam pekerjaan
17	Saya tidak tertarik dengan masalah peserta didik
18	Saya memutuskan sendiri solusi yang harus diambil peserta didik
19	Saya memberi julukan negative kepada peserta didik yang selalu membuat masalah
20	Konprensi kasus akan saya lakukan dengan pihak-pihak yang terkait untuk mengentaskan masalah peserta didik yang berat
21	Bagi saya tidak perlu menjalin hubungan baik dengan konseli yang bermasalah
	Konselor tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi
22	Sebagai konselor saya melakukan kegiatan penelitian agar dapat mengembangkan layanan BK yang kreatif dan inovatif
23	Saya tidak pernah melakukan asesmen untuk melihat permasalahan yang dihadapi peserta didik

Berdasarkan hasil validitas instrumen dari 52 item, terdapat 25 item yang valid. Itim burnout yang vaid dapat digunakan sebagai item mengukur tingkat burnout konselor. Berne (Johnson, 2015) Jika trennya tidak terkoreksi, gejala itu mulai di bawah umur dapat menyebabkan depresi serius, penyalahgunaan zat, dan emosi berat lainnya kesusahan yang dapat menyebabkan kerusakan kritis. Itu terlalu mudah dalam staf pertemuan atau saat makan siang untuk bermain "Tidak enak" dan untuk tutupi apa

yang mungkin merupakan anteseden terhadap masalah serius dengan humor yang tidak pantas. Selaras dalam beberapa pengaturan konseling untuk mengeluh karena terlalu banyak bekerja bayaran yang buruk, kelelahan, dan keinginan untuk melayani semua klien. Humor di kalangan profesional terkadang dibingkai sebagai tawa agar tidak menangis karena trauma klien, tetapi humor yang tidak tepat mungkin meliputi stres yang dialami oleh konselor. Faktor situasional. Meta-analisis Lee & Ashforth (1996) menunjukkan

bahwa tuntutan pekerjaan lebih banyak prediktor penting burnout daripada (kurangnya) sumber daya pekerjaan. Tuntutan pekerjaan adalah aspek dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik, emosional, atau kognitif yang berkelanjutan (Demerouti et al. 2001).

Faktor situasional. Sedangkan tuntutan pekerjaan adalah prediktor paling penting dari kelelahan, respons pekerjaan sumber adalah prediktor terpenting dari keterlibatan kerja (Halbesleben 2010, Schaufeli & Bakker 2004). Seperti dijelaskan sebelumnya, sumber daya pekerjaan adalah aspek-aspek pekerjaan yang membantu untuk mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, atau merangsang pertumbuhan pribadi. Contoh sumber daya pekerjaan adalah dukungan sosial dari kolega, pelatihan pengawasan, dan umpan balik kinerja (Schaufeli & Bakker 2004).

Kelelahan dapat muncul dalam konseling sesi sebagai kehilangan empati, rasa hormat, dan perasaan positif bagi klien. Depersonalisasi juga dapat terjadi ketika konselor bertindak secara perilaku, merespons klien dengan cara merendahkan atau dengan meniadakan klien sebagai pribadi. Sebuah studi tentang akademisi dan praktisi yang dilakukan oleh Wood, Klein, Cross, Lammers, dan Elliott (Thériault et al, 2009) mengevaluasi gejala depresi atau kelelahan. Itu Sebagian besar peserta (63%) menunjukkan kesadaran rekan kerja yang bekerja dipengaruhi oleh penurunan nilai mereka. Banyak peserta (32%) mengaku pernah perasaan kelelahan yang mengganggu pekerjaan mereka sendiri. Studi ini juga menemukan itu ketika ditanya tentang apa tanggung jawab etis terkait dengan mengetahui kolega mengalami gangguan, mayoritas responden sepertinya lebih memilih untuk tidak mengambil tindakan terhadap terapis yang terganggu, mengutip takut akan pembalasan.

Daftar gejala kelelahan adalah panjang,

dan seperti yang ditunjukkan oleh Kottler (1993), tidak ada dari kita dapat berharap untuk tetap kebal. Grosch dan Olsen (1994) mengemukakan bahwa rata-rata Konselor memiliki masa hidup produktif 10 tahun sebelum kelelahan hampir tidak terhindarkan. Papan lisensi di seluruh negeri beroperasi dengan mandat untuk melindungi publik, tetapi kecuali anggota profesi peka terhadap gejala kelelahan diri mereka sendiri dan rekan kerja mereka, dewan etika dianggap tidak efektif. Kebutuhan bukan karena tuduhan perilaku yang lebih tidak etis yang diajukan untuk hukuman, tetapi untuk sebuah kesadaran dan kesediaan untuk mendukung cara-cara mengobati tanda-tanda awal. Tidak sembuh, burnout dapat diperkirakan meningkat menjadi gangguan yang lebih parah.

## **KESIMPULAN**

Analisis intrumen skala burnout menggunakan Alpha Cronbach's. Hasil analisis statistik reliabilitas 0,813, suatu pengukuran butir dinyatakan valid dan reliabel memperoleh jika skor  $r \geq 0,7$ . Berdasarkan uji validitas pengembangan skala burnout 25 item dapat digunakan sebagai inventori keperibadian.

## **SARAN**

Skala burnout yang telah dikembangkan dapat digunakan sebagai instrumen kepribadian bagi penelitian selanjutnya untuk mengukur tingkat burnout konselor. Sehingga dapat mengidentifikasi burnout dan dapat menentukan intervensi yang dapat digunakan untuk menurunkan burnout konselor.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior*, 27, 375–400.

- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of social psychology, 146*(1), 31-50.
- Bräuninger, I. (2012). Dance movement therapy group intervention in stress treatment: A randomized controlled trial (RCT). *The Arts in Psychotherapy, 39*, 443-450. doi:10.1016/j.aip.2012.07.002
- Butler, S. K., & Constantine, M. G. (2005). Collective self-esteem and burnout in professional school counselors. *Professional School Counseling, 9*(1), 2156759X0500900107.
- Coaston, S. C. (2017). Self-Care through Self-Compassion: A Balm for Burnout. *Professional Counselor, 7*(3), 285-297.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, I., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work, environment & health, 27*(9-286).
- Gilliland, B. E., & James, R. K. (2001). *Crisis Intervention Strategies*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole-Thomson Learning.
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research, 8*(1), 102-117.
- Jenaro, C., Flores, N., & Arias, B. (2007). Burnout and coping in human service practitioners. *Professional Psychology: Research and Practice, 38*, 80-87. doi:10.1037/0735-7028.38.1.80
- Johnson, S. M. (2015). Reducing teacher stress and burnout in high-risk secondary schools in South Africa using transactional analysis. *International Journal of Transactional Analysis Research & Practice, 6*(1).
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of applied Psychology, 81*(2), 123.
- Lee, S. M., Baker, C. R., Cho, S. H., Heckathorn, D. E., Holland, M. W., Newgent, R. A., ... & Yu, K. (2007). Development and initial psychometrics of the Counselor Burnout Inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 40*(3), 142-154.
- Marich, J., & Howell, T. (2015). Dancing mindfulness: A phenomenological investigation of the emerging practice. *EXPLORE: The Journal of Science and Healing, 11*, 346-356.
- Moyer, M. (2011). Effects of Non-Guidance Activities, Supervision, and Student-to-Counselor Ratios on School Counselor Burnout. *Journal of School Counseling, 9*(5), n5.
- Rosenberg, T., & Pace, M. (2006). Burnout among mental health professionals: Special considerations for the marriage and family therapist. *Journal of Marital and Family Therapy, 32*(1), 87-99. doi:10.1111/j.1752-0606.2006.tb01590
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25*(3), 293-315.
- Setyoningtyas, R. (2014). *Persepsi guru bk tentang kompetensi konselor di sekolah dasar swasta kota semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Shin, H., Park, Y. M., Ying, J. Y., Kim, B., Noh, H., & Lee, S. M. (2014). Relationships between coping strategies and burnout symptoms: A meta-analytic approach. *Professional Psychology: Research and Practice, 45*(1), 44.
- Syarif, D. F. T., Fatchurrahman, M., & Karyanti, K. (2022). Pelatihan Self Healing Untuk Mengurangi Burnout Konselor Sekolah. *Jurnal ABDINUS : Jurnal Pengabdian Nusantara, 6*(1), 178-188. <https://doi.org/10.29407/ja.v6i1.16804>
- Thériault, A., Gazzola, N., & Richardson, B. (2009). Feelings of incompetence in

novice therapists: Consequences, coping, and correctives. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 43(2).

Triwahyuni, A., Purwono, U., Sadarjoen, S. S., & Sapri, E. R. (2019). Pengembangan Millon Personality Type Inventory (Mpti) Sebagai Instrumen Pengukuran Kepribadian Di Indonesia. *Journal of Psychological Science and Profession*, 3(2), 65-74.

Wachter, C. A., Clemens, E. V., & Lewis, T. F. (2008). Exploring school counselor burnout and school counselor involvement of parents and administrators through an Adlerian theoretical framework. *Journal of Individual Psychology*, 64(4), 432-449.