

# **Analisis Tingkat *Burnout* Guru MTS Assa'idiyyah Ditinjau dari Tipe Kepribadian Disc**

**Zulvy Noor Islami**

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen,  
Institut Pertanian Bogor  
Kampus Dramaga Bogor 16680

**Lindawati Kartika**

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen,  
Institut Pertanian Bogor  
Kampus Dramaga Bogor 16680  
e-mail: lindawati.kartika@gmail.com

## **ABSTRACT**

*MTs Assa'idiyyah as one of the Islamic private schools (madrasah) possesses teachers as the main booster of its organizational activities. An Instructor is a kind of job which is susceptible to burnout or exhaustion at work. Moreover, every teacher has a distinctive personality which drives various responses to such burnout. Hence, a study should be focused on their burnout rate and their personalities as the basis of evaluation. The purposes of this study are to (1) Analyze the DISC Type of personalities on MTs Assa'idiyyah (2) Analyze the burnout rate experienced by the teachers (3) Analyze the difference between burnout rate and the type of personalities of the MTs Assa'idiyyah teachers. The analysis method used in this study was one-way Anova. The result showed that the DISC type of personalities affecting the burnout rate was a personality drew in graph 3 or the actual personality with the sequence from Dominant, Compliance, Steady, and Influenced.*

*Keywords: Anova, burnout, DISC, personality, teacher.*

## **ABSTRAK**

MTs Assa'idiyyah sebagai salah satu madrasah swasta memiliki guru sebagai penggerak utama kegiatan organisasi. Guru merupakan salah satu pekerjaan yang rentan terkena *burnout* atau gejala kejenuhan. Selain itu, setiap guru juga memiliki kepribadian yang berbeda sehingga memiliki respon yang berbeda juga terhadap *burnout*. Oleh karena itu, diperlukan penelitian sebagai bahan evaluasi kepribadian guru dan tingkat *burnout* yang mungkin mereka miliki. Tujuan penelitian adalah (1) Menganalisis tipe kepribadian DISC yang terdapat pada guru MTs Assa'idiyyah (2) Menganalisis tingkat *burnout* yang dialami oleh guru MTs Assa'idiyyah (3) Menganalisis perbedaan tingkat *burnout* antara beragam tipe kepribadian pada guru MTs Assa'idiyyah. Metode analisis data yang digunakan ialah Anova dengan satu arah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian DISC yang mempengaruhi tingkat *burnout* guru ialah kepribadian yang terdapat pada *graph 3* atau kepribadian sebenarnya dengan urutan *Dominant, Compliance, Steady, dan Influence*.

Kata kunci: Anova, *burnout*, DISC, guru, kepribadian

## I. Pendahuluan

Beberapa penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa guru merupakan profesi yang beresiko tinggi mengalami stres kerja yang bersifat kronis dan mengarah pada kecenderungan *burnout*. Dalam Mondy (2010), orang-orang yang memiliki profesi yang bersifat menolong seperti guru dan penasihat, tampaknya rentan terhadap kejenuhan karena pekerjaannya. Kejenuhan sering dihubungkan dengan orang-orang yang pekerjaannya mengharuskan mereka bekerja secara dekat dengan orang lain dalam kondisi yang penuh stres dan konflik.

Survey di Perancis yang mengungkapkan bahwa 61% guru mengatakan bahwa mereka merasa kesal terhadap lingkungan yang penuh stres di tempat kerja mereka. Ternyata, fenomena yang sama juga terdapat di Indonesia, hasil penelitian terhadap guru-guru di Indonesia menunjukkan bahwa 30,27% mengalami stres kerja yang serius (tinggi dan sangat tinggi), 48,11% mengalami stres kerja sedang dan 21,62% guru mengalami stres yang kurang serius (Purba *et al.* 2007).

Stres yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan disebut dengan istilah *burnout*. Gejala *burnout* tersebut muncul dalam bentuk seperti perasaan frustrasi, sikap yang apatis terhadap pekerjaan, merasa terbelenggu oleh tugas, sikap yang sinis terhadap siswa, dan tidak puas terhadap diri sendiri dan sering mangkir kerja dengan berbagai alasan. Gejala-gejala *burnout* tersebut sudah mulai muncul pada guru di Indonesia. Purba *et al.* (2007) menulis hasil survey *World Development Report 2004* yang menunjukkan tingkat kemangkiran guru di Indonesia sebesar 19%. Hasil ini tergolong tinggi dibandingkan dengan beberapa negara berkembang di Asia.

Sumber *burnout* yang dialami guru dapat bersumber dari faktor eksternal dan internal. Salah satu faktor eksternal ialah sistem insentif dan promosi yang tidak sesuai harapan. Kondisi pekerjaan seperti perubahan kurikulum yang terlalu sering juga akan menjadi sumber stres. Hubungan yang kurang harmonis dengan sesama guru, kepala sekolah dan birokrasi serta tidak adanya kemandirian dalam melakukan profesi juga menjadi sumber stres bagi guru (Davis 1996). Sedangkan faktor internal yang menjadi penyebab *burnout* guru salah satunya ialah *individual factor*. Sullivan (1989) menulis bahwa faktor individual terdiri dari faktor demografik seperti jenis kelamin, etnis, usia, latar belakang pendidikan dan faktor kepribadian seperti tipe kepribadian, konsep diri, motivasi. Klasifikasi kepribadian yang digunakan oleh Mufida ialah tipe kepribadian DISC yang diciptakan oleh William Moulton Marston.

Berdasarkan hasil observasi, MTs Assa'idiyyah merupakan sebuah madrasah swasta yang 95% gurunya merupakan tenaga honorer. Seringkali masalah keuangan menjadi salah satu penyebab kejenuhan karena merasa gaji yang mereka dapatkan belum mencukupi kebutuhannya. Selain itu, jam kerja yang lebih panjang dibandingkan dengan sekolah umum menyebabkan mereka mudah mengalami kelelahan. Adanya persaingan antar guru yang kurang sehat juga menjadi salah satu penyebab munculnya gejala *burnout* pada guru MTs Assa'idiyyah. Berdasarkan hasil observasi yang menunjukkan bahwa gejala atau potensi *burnout* yang ada, maka penelitian pun dilakukan di MTs assa'idiyyah.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan pada tanggal 2-3 Juni 2015 pada 8 orang guru di MTs Assa'idiyyah menggunakan kuesioner gejala *burnout*.

Kuesioner studi pendahuluan ditulis berdasarkan gejala-gejala *burnout* yang diungkapkan oleh Schultz dan Schultz (1998) bahwa orang yang mengalami *burnout* menjadi kurang enerjik dan semangat kerjanya menurun. Hasil studi pendahuluan terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Studi Pendahuluan (Gejala *Burnout*)

No	Gejala <i>Burnout</i>	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1	Merasa Kurang enerjik dalam bekerja.	0,0	100,0
2	Merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani aktivitas pekerjaan.	0,0	100,0
3	Mudah marah	25,0	75,0
4	Mudah bosan	37,5	62,5
5	Mudah tersinggung	25,0	75,0
6	Merasa diacuhkan oleh rekan kerjanya.	12,5	87,5
7	Merasa apa yang telah mereka kerjakan hasilnya sia-sia	12,5	87,5
8	Merasa memiliki perasaan bermusuhan dengan rekan kerjanya.	0,0	100,0
9	Merasa kurang dapat mengendalikan diri.	12,5	87,5
10	Merasa kurang peka terhadap kebutuhan orang lain	37,5	62,5
<b>Total</b>		16,25	83,75

Sumber: MTs Assa'idiyyah (2015)

Tabel 1 menunjukkan bahwa sepuluh item yang diberikan pada responden, hanya tiga item yang tidak muncul dalam diri responden, sedangkan tujuh item lainnya muncul dalam diri responden. 16,25% responden menjawab mereka mengalami gejala-gejala *burnout* tersebut, hal ini berarti satu dari delapan orang guru memang mengalami gejala *burnout*.

DISC mampu mengidentifikasi karakteristik manusia dalam berperilaku sesuai dengan kondisi juga tekanan sosial yang ada. Oleh karena itu dengan menggunakan DISC maka dapat diketahui diantara tipe kepribadian *Dominant – Influence – Steady – Compliance* manakah yang paling berpotensi mengalami *burnout*. Kepribadian yang paling berpotensi mengalami *burnout* selanjutnya dapat diberikan perlakuan khusus sehingga gejalanya dapat dicegah bahkan dihilangkan. Hal tersebut juga dapat mencegah gejala *burnout* menular pada guru lainnya. Penelitian ini diharapkan mampu mencegah, mengurangi atau bahkan menghilangkan gejala *burnout* yang dialami oleh guru dengan penanganan yang tepat sesuai dengan tipe kepribadian yang dimiliki.

Guru merupakan profesi yang rentan terhadap *burnout*. Banyak hal yang dapat menjadi faktor timbulnya gejala *burnout* termasuk *individual factor*. Salah satu *individual factor* yang dapat menjadi penyebab *burnout* ialah tipe kepribadian yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dilakukan pengukuran tipe kepribadian guna mengetahui tipe kepribadian yang secara spesifik mempengaruhi tingkat *burnout* yang dialami oleh guru.

Tipe kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini ialah tipe kepribadian DISC yang pertama kali dikemukakan oleh Marston. Tingkat *burnout* yang dialami oleh masing-masing tipe kepribadian kemudian diukur berdasarkan teori Maslach dan Leiter (2008) sehingga dapat diketahui perbedaan tingkat *burnout* pada setiap tipe kepribadian.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tipe kepribadian DISC yang terdapat pada guru MTs Assa'idiyyah?
2. Bagaimanakah tingkat *burnout* yang dialami oleh guru MTs Assa'idiyyah?
3. Adakah perbedaan tingkat *burnout* antara beragam tipe kepribadian pada guru MTs Assa'idiyyah?

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Menganalisis tipe kepribadian DISC yang terdapat pada guru MTs Assa'idiyyah.
2. Menganalisis tingkat *burnout* yang dialami oleh guru MTs Assa'idiyyah.
3. Menganalisis perbedaan tingkat *burnout* antara beragam tipe kepribadian pada guru MTs Assa'idiyyah.

MTs Assa'idiyyah merupakan sebuah madrasah swasta yang memiliki visi unggul dalam iman dan prestasi. Visi madrasah tersebut diwujudkan dalam bentuk misi yang harus dicapai oleh madrasah. Guna mencapai misi tersebut, madrasah perlu membentuk suatu sistem organisasi yang terdiri dari berbagai komponen SDM.

Guru sebagai anggota utama dalam organisasi madrasah haruslah memiliki karakter yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Salah satu teori yang dapat digunakan untuk mengklasifikasikan karakter guru ialah teori DISC oleh William Moulton Marston (1983).

Selain harus memiliki karakter tertentu, guru sebagai individu yang setiap hari bekerja dengan berhadapan langsung dengan orang lain, haruslah bebas dari gejala stres. Hal tersebut sangatlah penting karena sangat berhubungan dengan kinerjanya sehari-hari dan juga citra madrasah itu sendiri. Gejala stress yang dihadapi oleh orang yang bekerja berhadapan langsung dengan klien disebut sebagai *burnout*.

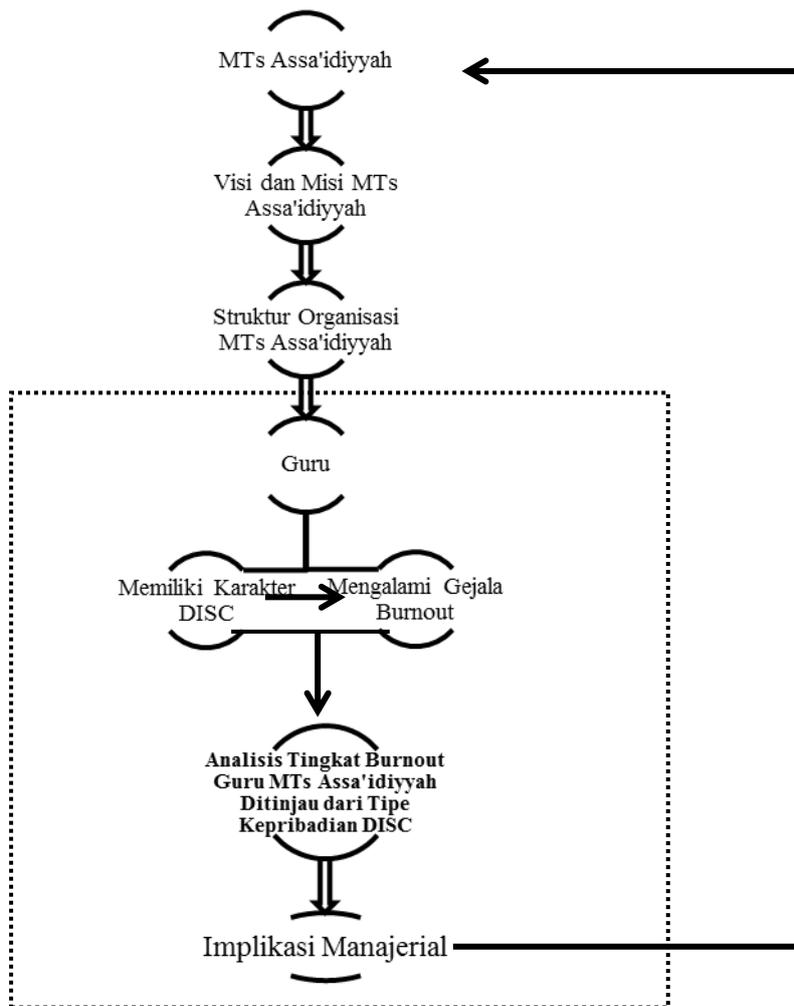
Tekanan dari atasan, rekan kerja, orang tua maupun siswa dapat menimbulkan gejala *burnout* pada guru. Selain itu, rutinitas pekerjaan yang monoton setiap hari juga dapat menimbulkan gejala *burnout*. Oleh karena itu sangatlah penting untuk dilaksanakan analisis tingkat *burnout* yang dialami guru. Hal ini sangatlah bermanfaat bagi madrasah sebagai salah satu bahan evaluasi kerja madrasah.

Tingkat *burnout* yang dialami guru juga dapat dipengaruhi oleh karakter individu berdasarkan teori DISC. Setiap karakter DISC memiliki respon yang berbeda-beda terhadap tekanan yang dialaminya di dalam lingkungan pekerjaan. Maka dalam penelitian ini dapat dilakukan analisis tingkat *burnout* guru berdasarkan karakter DISC yang dimiliki masing-masing guru.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat dirumuskan implikasi manajerial berupa tindakan pencegahan juga penanggulangan gejala *burnout* yang sesuai dengan karakter yang dimiliki oleh guru. Dengan hal tersebut diharapkan dapat membantu MTs Assa'idiyyah guna mewujudkan organisasi yang terus berkembang menjadi lebih baik.

## II. Metode Penelitian

Dalam jurnal psikologi yang ditulis oleh Mufida (2012) disebutkan bahwa karakter seorang individu juga dapat mempengaruhi timbulnya gejala *burnout*. Maka dari itu penulis akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini terdapat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Ket:   Ruang Lingkup Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data primer terdiri dari tiga instrumen antara lain *MMI Form*, *Personality System Graph Page*, Kuesioner Gejala *Burnout* dan juga observasi langsung. Pengukuran hasil jawaban dari kuesioner gejala *burnout* menggunakan skala Likert. Adapun skala yang digunakan dalam kuesioner gejala *burnout* didasarkan pada skala dalam *The Copenhagen Burnout Inventory (CBI)*, seperti terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2. The Copenhagen *Burnout Inventory*

Skala	Definisi
4	Sangat Sering (SS)
3	Sering (S)
2	Jarang (J)
1	Sangat Jarang (SJ)
0	Tidak Pernah (TP)

Sumber: Kristensen *et al.* (2005)

Selanjutnya bobot nilai tersebut akan dijumlah untuk menentukan tingkat rata-rata *Burnout* yang dialami oleh responden. Nilai 0-22 menyatakan bahwa responden tidak mengalami *burnout*, nilai 23-44 menyatakan bahwa responden mengalami *burnout* kategori rendah, nilai 45-66 menyatakan bahwa responden mengalami *burnout* kategori sedang, dan nilai 67-88 menyatakan bahwa responden mengalami *burnout* kategori tinggi.

Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan melalui buku, jurnal nasional maupun internasional, internet dan literatur lain yang relevan. Selain itu, data juga diperoleh melalui data internal madrasah yang mendukung proses penelitian.

Adapun populasi yang diteliti dalam penelitian ini ialah guru yang mengajar mata pelajaran maupun ekstrakurikuler di MTs Assa'idiyyah yang telah mengikuti psikotes DISC yang terdiri dari 33 orang guru. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Menurut Sugiyono (2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas data, dan uji homogenitas data. Sedangkan untuk analisis data yang digunakan ialah metode statistik deskriptif dan uji Anova satu arah.

Menurut Sugiyono (2014), pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan *internal consistency*. *Internal consistency* dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Uji reliabilitas sebenarnya digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Nunnally tahun 1994 dalam Ghozali tahun 2011, uji reliabilitas dapat dilakukan secara *one shot*. Pengukuran dilakukan satu kali kemudian korelasi antar jawaban diukur. SPSS memberikan fasilitas berupa uji Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk menguji korelasi antar jawaban tersebut. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,7$ . Tetapi dalam penerapannya, nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) 0,5-0,6 masih dapat diterima.

Uji normalitas data bertujuan untuk inferensi. Jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen, yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan nilai sesungguhnya akan terdistribusi secara simetri di sekitar nilai means sama dengan nol (Ghozali 2013). Uji normalitas juga digunakan untuk memenuhi asumsi *Analysis of Variance* (Anova).

Data yang diuji normalitasnya adalah data dari kuesioner gejala *burnout*. Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Kaidah uji normalitas yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka data terdistribusi dengan normal
2. Jika  $\text{sig} = 0,05$  maka data terdistribusi dengan tidak normal

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam melakukan uji ANOVA diantaranya adalah homogenitas varian. Artinya, variabel dependen dan variabel independen harus memiliki varian yang sama. SPSS memberikan *Levene's test of homogeneity of variance*

untuk menilai varian setiap variabel (Ghozali 2013). Kaidah uji homogenitas yang berlaku adalah sebagai berikut :

1. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka varian data homogen
2. Jika  $\text{sig} = 0,05$  maka varian data tidak homogen

Menurut Ghozali (2013), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, nilai maksimum, nilai minimum dan sebagainya. Dengan statistik deskriptif, kumpulan data yang diperoleh akan tersaji dengan ringkas dan rapi serta dapat memberikan informasi inti dari kumpulan data yang ada.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analisis of variance* atau Anova. Anova menurut Ghozali (2013) merupakan salah satu uji parametris yang berfungsi untuk membedakan nilai rata-rata lebih dari dua kelompok data dengan cara membandingkan variansinya. Uji Anova dapat digunakan untuk menyelidiki ada atau tidaknya pengaruh faktor terhadap respon penelitian.

Prinsip uji Anova adalah melakukan analisis variabilitas data menjadi dua sumber variasi yaitu variasi di dalam kelompok (*within*) dan variasi antar kelompok (*between*). Bila variasi *within* dan *between* sama (nilai perbandingan kedua varian mendekati angka satu), berarti nilai mean yang dibandingkan tidak ada perbedaan. Sebaliknya bila variasi antar kelompok lebih besar dari variasi didalam kelompok, nilai mean yang dibandingkan menunjukkan adanya perbedaan.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* antartipe kepribadian DISC pada guru MTs Assa'idiyyah.
2.  $H_1$  : Terdapat perbedaan tingkat *burnout* antartipe kepribadian DISC pada guru MTs Assa'idiyyah

Data yang dapat dilakukan uji Anova harus memenuhi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan homogenitas. Adapun kaidah pengujian hipotesis ANOVA dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika  $\text{sig} \Rightarrow 0,05$ , maka tidak terdapat perbedaan tingkat *burnout* antar karakter DISC ini berarti  $H_0$  diterima
2. Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka terdapat perbedaan tingkat *burnout* antar karakter DISC ini berarti  $H_1$  diterima.

Data yang memenuhi  $H_1$  kemudian dapat dilakukan analisis *Post Hoc* untuk mengetahui karakter DISC mana yang paling berpengaruh. Analisis *Post Hoc* hanya dapat dilakukan pada karakter dengan minimal sampel dengan tiga responden dan tiga varian data. Apabila data tidak memenuhi kedua syarat tersebut, maka pengaruh hanya dapat dilihat melalui nilai rata-rata setiap varian data saja, namun hasilnya tidak akan seakurat menggunakan analisis *Post Hoc*.

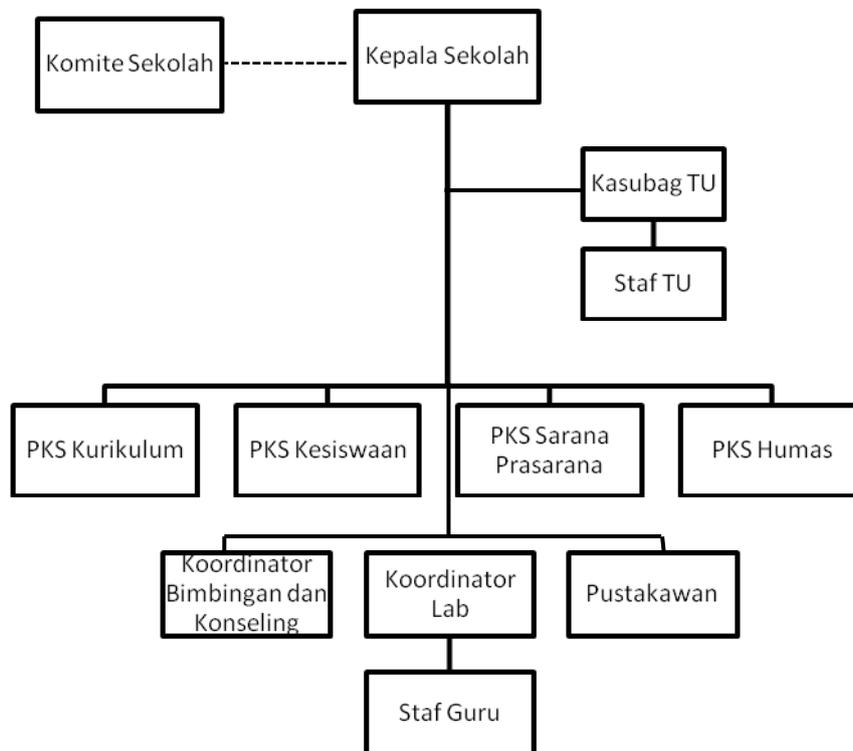
Penelitian ini dilaksanakan di MTs Assa'idiyyah yang terletak di Jalan Raya Cipanas Nomor 100/12 Kecamatan Cipanas 43253, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat. Adapun penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan sejak awal Mei 2015 hingga akhir Juli 2015.

### III. Hasil dan Pembahasan

MTs Assa'idiyyah merupakan sebuah madrasah swasta yang berdiri di bawah Yayasan Perguruan Islam Assa'idiyyah. Berdiri dan mulai beroperasi pada tahun 1984. Visi Mts Assa'idiyyah adalah terwujudnya penyelenggaraan pendidikan yang unggul dalam Iman, Ilmu, dan Prestasi. Adapun Misi MTs Assa'idiyyah antara lain:

1. Meningkatkan kualitas pembelajaran dengan peningkatan kompetensi guru.
2. Mengupayakan kelengkapan sarana dan prasarana kurikuler dan kokurikuler.
3. Menciptakan iklim yang harmonis dan transparan antar warga pendidikan dengan mengutamakan azas kebersamaan dan kekeluargaan.
4. Mendidik siswa agar menjadi generasi yang unggul dalam iman dan ilmu serta berakhlakul karimah.
5. Melatih siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler untuk menggali potensi menuju prestasi.

Sedangkan struktur organisasi MTs Assa'idiyyah terdapat pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktur Organisasi MTs Assa'idiyyah Tahun 2015

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah guru MTs Assa'idiyyah yang telah mengikuti psikotest DISC pada tanggal 11 Juni 2015, yang berjumlah 33 orang. Guru yang telah mengikuti psikotes kemudian mengisi kuesioner *Burnout* yang terdiri dari 22 pertanyaan. Pengisian kuesioner dilaksanakan secara bertahap di hari yang berbeda baik secara langsung, melalui kuesioner online maupun melalui telepon. Maka diperoleh 33 kuesioner yang kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil pengujian didapatkan bahwa seluruh data kuesioner yang terkumpul sudah valid dan reliabel, dengan karakteristik responden yang terdapat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

No. Res	Tipe DISC			Skor	Burnout	
	Graph 1	Graph 2	Graph 3		%	Tingkat
1	S	SC	SC	34	38.64	Rendah
2	C	CS	C	35	39.77	Rendah
3	SC	SC	C	33	37.50	Rendah
4	C	DC	C	37	42.05	Rendah
5	CS	SC	CS	48	54.55	Sedang
6	S	C	SC	37	42.05	Rendah
7	S	SC	S	34	38.64	Rendah
8	D	S	D	69	78.41	Tinggi
9	I	S	S	36	40.91	Rendah
10	SC	C	C	37	42.05	Rendah
11	S	SC	S	42	47.73	Rendah
12	C	C	C	46	52.27	Sedang
13	C	IS	C	36	40.91	Rendah
14	C	S	C	51	57.95	Sedang
15	S	S	S	33	37.50	Rendah
16	I	S	S	24	27.27	Rendah
17	S	S	S	34	38.64	Rendah
18	C	I	S	39	44.32	Rendah
19	I	I	I	24	27.27	Rendah
20	C	CD	C	58	65.91	Sedang
21	C	C	C	61	69.32	Sedang
22	S	C	SC	29	32.95	Rendah
23	S	SC	SC	35	39.77	Rendah
24	SC	S	S	24	27.27	Rendah
25	IC	C	C	25	28.41	Rendah
26	S	SI	S	35	39.77	Rendah
27	C	C	C	47	53.41	Sedang
28	C	SC	C	39	44.32	Rendah
29	S	S	S	35	39.77	Rendah
30	S	S	S	34	38.64	Rendah
31	I	S	IC	36	40.91	Rendah
32	C	S	S	59	67.05	Sedang
33	I	S	S	48	54.55	Sedang

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui masing-masing tipe kepribadian DISC yang responden miliki. Setiap responden memiliki karakter yang berbeda-beda. Hanya terdapat delapan orang guru yang memiliki tipe kepribadian DISC yang sama pada ketiga *graph*. Selain itu, dapat diketahui nilai serta tingkat *burnout* yang responden miliki. Nilai *burnout* terendah ialah 24 yang termasuk tingkat *burnout* rendah yang dimiliki oleh guru berkepribadian *Influence*. Sedangkan, nilai *burnout* terbesar ialah 69 yang termasuk tingkat *burnout* tinggi yang dimiliki oleh guru berkepribadian *Dominant*.

Kaidah uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jika Nilai Pearson Correlation  $\Rightarrow$  0,409 dengan *degree of freedom* (df) adalah jumlah sampel dikurangi 2 dan nilai alpha 0,01. Berdasarkan kaidah tersebut, maka seluruh pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai Cronbach Alpha  $>$  0,6 menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Ghozali 2013).

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pertanyaan adalah reliabel, karena lebih besar dari 0,6 atau 60 %.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan salah satu metode statistik uji Kolmogorov-Smirnov (*KS test*), yaitu dengan melihat angka profitabilitas signifikan dimana data dapat disimpulkan berdistribusi normal jika angka signifikansinya lebih besar dari 0,05. Uji normalitas dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan jumlah *graph* pada *Personality System Graph*. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa seluruh data pada ketiga *graph* berdistribusi normal.

SPSS memberikan *Levene’s test of homogeneity of variance* untuk menilai varian setiap variabel (Ghozali 2013). Berdasarkan kaidah uji homogenitas yang berlaku, data dapat dikatakan homogen apabila memiliki nilai sig > 0,05. Uji homogenitas dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan jumlah *graph* pada *Personality System Graph*. Hasil uji menunjukkan bahwa hanya data pada *graph 2* dan *graph 3* saja yang memiliki variansi yang sama.

Berdasarkan psikotes yang telah dilaksanakan kepada 33 orang guru, dapat diketahui masing-masing jumlah tipe kepribadian DISC terdapat pada Tabel 4.

Tabel 4. Tipe Kepribadian berdasarkan *Personality System Graph*

Tipe Kepribadian	Jumlah pada <i>Graph</i>		
	1	2	3
<i>Dominant</i>	1	1	1
<i>Influence</i>	6	3	2
<i>Steady</i>	15	20	17
<i>Compliance</i>	11	9	13

Sesuai data hasil psikotest yang telah terangkum pada Tabel 4 diketahui bahwa tidak terdapat responden yang memiliki karakter yang seluruhnya sama pada *graph 1*, *graph 2*, dan *graph 3*. Terdapat satu atau dua karakter yang berbeda pada ketiga *graph* tersebut. Hal ini berarti responden memiliki respon yang berbeda-beda terhadap lingkungan sosial dan tekanan yang mereka alami sebagai bentuk penyesuaian diri.

Tipe kepribadian *Steady* merupakan tipe yang paling banyak dimiliki oleh responden. Hal tersebut sangat sesuai dengan kebutuhan karakter seorang guru yang harus memiliki sikap ramah, bersahabat, konsisten dalam mengajar dan mampu menjadi pendengar yang baik. Selain itu, tipe *Steady* juga merupakan anggota tim yang baik, dan sangat cocok dengan kepala sekolah yang memiliki tipe kepribadian *Dominant*. Sehingga, keadaan guru saat ini sudah sangat sesuai dengan tipe kepribadian yang harus dimiliki oleh guru.

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada 33 orang guru yang dilaksanakan secara bertahap, analisis statistik deskriptif menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Perhitungan Statistik tingkat *Burnout*

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
<i>Burnout</i>	33	45	24	69	39,21	10,922	119,297
Valid N (listwise)	33						

Tabel 5 menunjukkan bahwa jumlah responden yang diteliti sebanyak 33 orang. Nilai *burnout* minimum ialah 24 yang termasuk ke dalam tingkat *burnout* kategori rendah, dan maksimum ialah 69 yang termasuk ke dalam tingkat *burnout* kategori tinggi. Rata-rata responden mengalami *burnout* dengan nilai 39,21 yang termasuk ke dalam tingkat *burnout* kategori rendah. Sedangkan untuk mengetahui masing-masing jumlah guru pada setiap tingkatan *burnout* dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat *Burnout*

Tingkat <i>Burnout</i>	Jumlah	Persentase
Tidak Mengalami	0	0 %
Rendah	24	72,7 %
Sedang	8	24,3 %
Tinggi	1	3,0 %

Berdasarkan data pada Tabel 6 diketahui bahwa seluruh responden mengalami gejala *burnout*. Responden paling banyak mengalami gejala *burnout* pada kategori rendah, disusul oleh kategori sedang, dan paling sedikit mengalami *burnout* kategori tinggi.

Data yang memenuhi kaidah uji normalitas dan homogenitas adalah data pada *graph 2* dan *graph 3*. Oleh karena itu, data pada *graph 1* tidak dilakukan uji Anova. Hasil analisis variansi menunjukkan bahwa karakter DISC *Core or Private Self* yang hanya timbul saat tertekan tidak memberikan perbedaan terhadap tingkat *burnout* yang dialami oleh seorang guru. Sedangkan pada data *Graph 3* menunjukkan bahwa karakter DISC *Mirror or Perceived Self* yang menggambarkan diri individu yang sebenarnya memberikan perbedaan yang signifikan terhadap gejala *Burnout* yang dialami oleh guru.

Untuk mengetahui karakter DISC yang paling berpengaruh terhadap tingkat *burnout* kita dapat melihat dari rata-rata skor *burnout* setiap varian pada *graph 3*. Hal tersebut dilakukan karena data tersebut tidak memenuhi syarat analisis Post Hoc. Adapun rata-rata skor *burnout* dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Statistik *graph 3*

Tipe_Graph3	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
<i>Dominant</i>	69	1	.	69	69
<i>Influence</i>	30	2	8,485	24	36
<i>Steady</i>	36	17	8,231	24	59
<i>Compliance</i>	42,54	13	10,349	25	61
<b>Total</b>	39,21	33	10,922	24	69

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa setiap tipe kepribadian memiliki rata-rata nilai *burnout* yang berbeda. Guru dengan tipe *Dominant* memiliki nilai rata-rata *burnout* 69 yang termasuk dalam kategori tinggi. Guru dengan tipe *Influence* dan *Steady* masing-masing memiliki nilai rata-rata *burnout* 30 dan 36 yang termasuk dalam kategori rendah. Guru dengan tipe *Compliance* memiliki nilai rata-rata *burnout* 42,54

yang termasuk dalam kategori rendah namun mendekati batas bawah *burnout* kategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa susunan tipe kepribadian yang paling mempengaruhi tingkat *burnout* ialah tipe *Dominant*, *Compliance*, *Steady* dan *Influence*.

Tipe kepribadian ternyata memang mempengaruhi tingkat *burnout* yang dialami oleh seseorang, hal ini sesuai dengan teori DISC yang menyebutkan bahwa orang dengan tipe kepribadian *Dominant* dan *Compliance* adalah pribadi yang lebih mudah mengalami stres dan *burnout* karena kepribadian mereka yang menuntut lingkungan dan dirinya selalu berada dalam keadaan baik dan terkendali. Berbeda dengan orang berkepribadian *Steady* yang cenderung selalu mengikuti alur lingkungannya, sehingga selama posisi mereka aman maka akan merasa baik-baik saja. Orang dengan kepribadian *Influence* tidak mudah mengalami *burnout* karena sifat mereka yang cenderung acuh tak acuh dan menganggap remeh beberapa masalah yang mereka hadapi.

Guru merupakan sumber daya utama bagi sebuah madrasah, karena guru dalam kegiatan operasional madrasah sehari-hari bertugas sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali yang berusaha untuk mewujudkan visi dan misi madrasah tempat mereka mengabdikan. Guru sebagai individu yang menunjang tercapainya tujuan madrasah tentu saja memiliki karakter, pemikiran, perasaan juga keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam bekerja. Karakter sebagai suatu hal yang terbentuk dari akumulasi kejadian yang membentuk individu seorang guru haruslah diketahui oleh kepala sekolah sebagai manajemen tertinggi dalam organisasi MTs Assa'idiyyah. Mengingat hal tersebut, maka sangatlah penting untuk membina hubungan yang baik antar anggota organisasi madrasah juga dengan para siswa sebagai penikmat jasa yang diberikan. Pemeliharaan hubungan yang terus menerus juga serasi antar guru dalam madrasah merupakan hal yang utama. Salah satu faktor penyebab rusaknya hubungan antar guru ialah perasaan jenuh atau *burnout* yang mereka alami akibat rutinitas sehari-hari maupun respon mereka terhadap tekanan dari siswa maupun pihak lain.

Tipe kepribadian *Steady* merupakan tipe yang paling banyak dimiliki oleh responden. Hal tersebut sangat sesuai dengan kebutuhan karakter seorang guru dan juga sangat cocok dengan kepala sekolah yang memiliki tipe kepribadian *Dominant*. Sehingga, keadaan guru saat ini sudah sangat sesuai dengan tipe kepribadian yang dibutuhkan, sehingga tidak memerlukan pergantian guru.

Tingkat *burnout* yang dialami guru saat ini berada dalam kategori rendah. Namun pihak madrasah harus selalu siap dan waspada agar kejenuhan yang dialami oleh gurunya tidak mengarah pada tingkat yang lebih tinggi sehingga mampu menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu, pihak madrasah sebaiknya mengoptimalkan upaya penanggulangan gejala *burnout* guru agar kinerja para guru tetap berada pada tingkat maksimum.

Dengan demikian upaya yang dapat dilakukan oleh pihak madrasah pada seluruh guru tanpa membedakan tipe kepribadian ialah sebagai berikut:

1. Melaksanakan kegiatan rekreasi rutin sehingga para guru dapat melepaskan pemikiran-pemikiran dan rasa jenuh yang dirasakan saat menjalankan tugas sehari-hari.
2. Mengadakan forum diskusi antar guru sehingga dapat saling berbagi pemikiran hal apa yang sebenarnya menyebabkan mereka merasa jenuh.

3. Membentuk tim kerja dengan kombinasi tipe kepribadian agar kelompok dapat bekerja dengan baik, karena setiap kepribadian memiliki spesifikasi pekerjaan yang cocok.
4. Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang peduli pada kesulitan guru, melakukan pembinaan yang profesional namun tidak kaku, tidak bersikap otoriter, dan memberikan kebijakan pembinaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Namun, diperlukan penanganan khusus bagi individu yang memiliki gaya kepribadian *dominant* dan *compliance* agar tidak mengalami *burnout* pada tahap yang lebih lanjut akibat karakteristik mereka yang lebih mudah mengalami *burnout*.

Tipe kepribadian *dominant* merupakan individu yang menyukai tantangan, ia akan merasa sangat bersemangat saat dihadapkan dengan tantangan. Oleh karena itu, salah satu cara mencegah *burnout* pada tipe kepribadian ini agar tidak semakin bertambah adalah dengan memberikan pekerjaan, tugas, atau pelatihan yang lebih banyak serta lebih bervariasi dibandingkan tipe kepribadian lainnya. Individu *dominant* juga secara alamiah memiliki jiwa kepemimpinan, maka dari itu sebaiknya di dalam sebuah tim mereka diberikan posisi sebagai ketua. Posisi ini memang sangat cocok bagi kepala MTs Assa'idiyyah yang berkepribadian *dominant*.

Tipe kepribadian *compliance* merupakan individu yang tidak suka menonjolkan diri diantara orang banyak namun fokus pada pekerjaan. Mereka sangat luar biasa dalam pekerjaan yang bersifat prosedural dan detail. Oleh karena itu, agar tidak cepat mengalami *burnout*, maka individu dengan kepribadian ini sebaiknya diberikan pekerjaan dengan tipe tersebut. Tipe ini juga merupakan orang yang pasif dalam menjalin hubungan sosial, mereka cenderung mudah curiga dan tidak percaya pada orang lain. Ada baiknya tugas-tugas yang membutuhkan keakuratan tinggi atau yang bersifat individual diberikan pada tipe kepribadian ini. Orang berkepribadian *compliance* juga memiliki kecenderungan memiliki pemikiran yang pesimis, maka dari itu mereka kadang perlu mendapatkan reward atau pujian untuk menghilangkan pemikiran tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan acuan bagi organisasi madrasah atau organisasi lainnya agar dapat memberikan perlakuan yang berbeda pada anggotanya sesuai dengan tipe kepribadian yang dimiliki. Dengan demikian anggota organisasi dapat terhindar dari gejala *burnout* yang dapat mengganggu produktivitas sehari-hari. Jika produktivitas guru dapat terjaga, maka diharapkan visi dan misi organisasi dapat tercapai.

### III. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, maka pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis tipe kepribadian DISC berdasarkan ketiga *graph* pada *Personality System Graph Page* menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki karakter yang berbeda pada dua atau tiga *graph*. Tipe kepribadian *Steady* merupakan kepribadian yang paling banyak dimiliki oleh para guru, hal tersebut sudah sangat sesuai dengan kebutuhan karakter yang paling pas untuk menjadi seorang guru.

Selain itu, hanya kepala sekolah yang memiliki tipe *mask Dominant*, hal ini juga sesuai dengan kebutuhan karena kepala sekolah merupakan sosok pemimpin madrasah.

2. Keseluruhan responden rata-rata mengalami tingkat *burnout* dalam kategori rendah. Tidak terdapat responden yang terbebas dari gejala *burnout*. Hal tersebut masih berada dalam batas kewajaran karena guru merupakan pekerjaan yang berhadapan langsung dengan klien yang pasti dapat menimbulkan gejala *burnout*.
3. Hasil analisis tingkat *burnout* berdasarkan tipe kepribadian DISC menunjukkan bahwa tipe kepribadian diri responden yang sebenarnya atau *perceived self* merupakan kepribadian yang paling mempengaruhi tingkat *burnout* yang dialami oleh responden. Susunan tipe kepribadian yang paling mempengaruhi tingkat *burnout* ialah tipe *Dominant, Compliance, Steady* dan *Influence*.

*Burnout* yang dialami oleh guru merupakan fenomena yang dapat terjadi di setiap madrasah maupun sekolah. *Burnout* umumnya terjadi pada orang yang pekerjaan sehari-harinya berhubungan langsung dengan orang banyak. Oleh karena itu, sebaiknya setiap madrasah maupun sekolah dapat melakukan psikotest DISC agar dapat melihat karakteristik guru yang berpotensi terkena *burnout*.

Psikotest DISC pada tingkatan organisasi yang lebih tinggi dapat digunakan sebagai acuan bagi penempatan kerja maupun pembentukan kelompok. Setiap posisi pekerjaan memiliki kebutuhan tipe kepribadian karyawan yang berbeda. Suatu kelompok kerja juga lebih baik apabila diisi oleh tipe kepribadian yang berbeda sehingga dapat saling melengkapi.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengkaji kebutuhan tipe kepribadian individu yang diperlukan pada setiap posisi pekerjaan. Kombinasi kepribadian yang dibutuhkan pada setiap kelompok pekerjaan juga dapat diteliti sehingga organisasi dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi.

#### IV. Daftar Pustaka

- Davis KM. 1996. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta (ID): Erlangga.
- Ghozali I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang (ID): Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima). Semarang (ID): Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kristensen TS, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB. 2005. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *National Institute of Occupational Health*. 19(3): 192-207.
- Marston WM. 1983. *The Emotions of Normal People*. Minneapolis (US): Pesona Press.
- Maslach C, Leiter MP. 2008. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*. 93 (3): 498-512.
- Mondy RW. 2010. *Human Resource Management Eleventh Edition*. New Jersey (US): Prentice Hall.

- Mufida S. 2012. Perbedaan Burnout Ditinjau dari Gaya Kepribadian Dominance, Influence, Steadiness, dan Compliance. *Jurnal of Social and Industrial Psychology*. 1 (1): 47-55.
- Purba, Yulianto A, Widyanti E. 2007. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Guru. *Jurnal Psikologi*. 5 (1): 77-87.
- Schultz DP, Schultz SE. 1998. *Psychology and Industry Today*. New York (US): Maxwell Mc Millan.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung (ID): ALFABETA.
- Sullivan IG. 1989. Burnout: A Study of A Psychiatric Center. *Loss, Grief & Care*. 3(1-2): 83-93.