

Kesejahteraan Guru di Tengah Tuntutan Pendidikan: Burnout, Beban Kerja, dan Dukungan Organisasi Sekolah

INFO PENULIS

Waode Nurmahaemin
Pendis Kanwil Prov Sultra
engkaapo@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 2807-9558
Vol. 5, No. 3 Desember 2025
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Nurmahaemin, W. (025). Kesejahteraan Guru di Tengah Tuntutan Pendidikan: Burnout, Beban Kerja, dan Dukungan Organisasi Sekolah. *Arus Jurnal Pendidikan*, 5 (3), 505-508.

Abstrak

Kesejahteraan guru merupakan persoalan penting dalam keberlanjutan mutu pendidikan, tetapi sering diperlakukan sebagai tanggung jawab individual. Artikel ini menelaah literatur tentang hubungan kesejahteraan guru dengan burnout, beban kerja, dan dukungan organisasi sekolah. Penelitian menggunakan kajian literatur kualitatif dengan analisis tematik terhadap artikel jurnal relevan yang terbit pada 2022–2026. Sintesis menunjukkan bahwa kesejahteraan bersifat multidimensional; tuntutan kerja yang tinggi dapat menguras sumber daya psikologis; dukungan organisasi, kepemimpinan, otonomi, dan relasi kolegal dapat menjadi sumber daya pelindung; serta intervensi individual perlu disertai perbaikan sistemik. Artikel ini menegaskan bahwa kesejahteraan guru bukan sekadar kemampuan bertahan menghadapi tekanan, melainkan kondisi kerja yang perlu dibangun melalui tata kelola sekolah yang adil dan suportif.

Kata Kunci: Kesejahteraan Guru, Burnout, Beban Kerja, Dukungan Organisasi, Sekolah

Abstract

Teacher well-being is essential to the sustainability of educational quality, yet it is often treated as an individual responsibility. This article reviews literature on the relationships among teacher well-being, burnout, workload, and school organizational support. It employs a qualitative literature review with thematic analysis of relevant journal articles published between 2022 and 2026. The synthesis indicates that well-being is multidimensional; excessive job demands may deplete psychological resources; organizational support, leadership, autonomy, and collegial relationships can function as protective resources; and individual interventions should be accompanied by systemic improvement. Teacher well-being is therefore not merely the capacity to endure pressure, but a working condition that should be developed through fair and supportive school governance.

Keywords: Teacher Well-Being, Burnout, Workload, Organizational Support, School

A. Pendahuluan

Kesejahteraan guru kerap dibicarakan sebagai urusan personal: kemampuan mengelola stres, menjaga motivasi, atau menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Padahal, kesejahteraan guru juga dibentuk oleh kondisi organisasi tempat mereka bekerja. Beban administratif, tekanan waktu, perilaku siswa yang menantang, hubungan kolegal, otonomi profesional, serta dukungan pimpinan dapat memperkuat atau menggerus sumber daya psikologis guru. Karena itu, pertanyaan tentang bagaimana guru menjaga kesejahteraan tidak

dapat dilepaskan dari bagaimana sekolah mengatur pekerjaan dan memperlakukan tenaga pendidikannya. Burnout bukan sekadar kelelahan setelah hari yang panjang. Dalam konteks kerja, kondisi ini berkaitan dengan kelelahan emosional, jarak psikologis terhadap pekerjaan, dan menurunnya rasa mampu menjalankan peran profesional. Meta-analisis Zhou, Slemp, dan Vella-Brodrick (2024) menempatkan burnout dan keterikatan kerja sebagai korelat penting kesejahteraan guru, sedangkan niat berpindah kerja termasuk konsekuensi negatif yang berkaitan dengannya. Beban kerja guru juga tidak dapat disederhanakan menjadi jumlah jam mengajar. Pekerjaan mencakup perencanaan, asesmen, komunikasi dengan keluarga, dokumentasi, rapat, pengembangan profesional, dan berbagai tugas administratif. Ketika tuntutan bertambah tanpa dukungan sumber daya yang memadai, waktu untuk merancang pembelajaran dan memulihkan energi menjadi terbatas. Wang (2024) menemukan bahwa beban kerja berhubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis guru, sedangkan dukungan organisasi dan keterikatan kerja berhubungan positif. Artikel ini bertujuan menelaah bagaimana literatur pendidikan dan psikologi kerja menjelaskan hubungan antara kesejahteraan guru, burnout, beban kerja, dan dukungan organisasi sekolah. Fokusnya bukan memosisikan guru sebagai individu yang harus selalu tangguh, melainkan memahami kesejahteraan sebagai hasil interaksi antara kapasitas personal dan kondisi kerja. Dengan sudut pandang tersebut, dukungan terhadap guru tidak berhenti pada pelatihan manajemen stres, tetapi juga menyentuh desain pekerjaan, kepemimpinan, relasi profesional, dan kebijakan sekolah.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan kajian literatur kualitatif dengan analisis tematik. Sumber dipilih dari artikel jurnal ilmiah terbit 2022–2026 yang relevan dengan kesejahteraan guru, burnout, beban kerja, dukungan organisasi, dan intervensi di lingkungan sekolah. Penelusuran menggunakan kata kunci *teacher well-being*, *teacher burnout*, *workload*, *organizational support*, *job demands*, dan *school teachers*. Literatur yang dianalisis mencakup tinjauan sistematis, meta-analisis, tinjauan cakupan, dan penelitian empiris. Analisis dilakukan melalui pembacaan berulang, pencatatan temuan, pengelompokan konsep, dan sintesis lintas studi. Empat tema digunakan untuk menata temuan: kesejahteraan sebagai konstruk multidimensional; beban kerja dan tuntutan pekerjaan; burnout serta sumber daya organisasi; dan implikasi bagi kepemimpinan serta kebijakan sekolah. Kajian ini merupakan sintesis kualitatif atas literatur terpilih, bukan meta-analisis statistik dan bukan klaim bahwa seluruh publikasi yang tersedia telah tercakup.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Sintesis literatur memperlihatkan empat pola yang saling berkaitan. Pertama, kesejahteraan guru bersifat multidimensional dan tidak identik dengan ketiadaan stres. Kedua, tuntutan kerja yang tinggi dapat menguras sumber daya dan meningkatkan risiko kelelahan. Ketiga, dukungan organisasi—termasuk kepemimpinan, relasi kolegal, otonomi, dan keadilan kebijakan—dapat menjadi sumber daya pelindung. Keempat, intervensi individual berpotensi membantu, tetapi dampaknya terbatas apabila kondisi kerja pemicu tekanan tidak ikut diperbaiki.

Kesejahteraan Guru Lebih Luas daripada Ketidadaan Burnout

Kesejahteraan guru mencakup dimensi psikologis, sosial, dan profesional. Guru dapat tidak menunjukkan gejala burnout yang berat, tetapi tetap merasa tidak memiliki otonomi, tidak dihargai, atau kehilangan makna dalam pekerjaannya. Fox, Walter, dan Ball (2023) mencatat bahwa penelitian menggunakan definisi dan instrumen kesejahteraan yang beragam. Mereka menekankan pentingnya membedakan kesejahteraan dari stres dan burnout serta memperhatikan efikasi diri, dukungan sekolah, beban kerja, tekanan waktu, dan kepuasan kerja. Ozturk, Wigelsworth, dan Squires (2024) juga menyoroti perlunya pendekatan holistik terhadap kesejahteraan guru sekolah dasar. Karena kesejahteraan bukan satu keadaan tunggal, evaluasinya tidak cukup dilakukan melalui satu pertanyaan tentang apakah guru merasa stres. Sekolah perlu memahami sumber tekanan, sumber dukungan, serta aspek pekerjaan yang membuat guru merasa kompeten dan dihargai.

Beban Kerja dan Tuntutan yang Menguras Sumber Daya

Tuntutan pekerjaan menjadi masalah ketika intensitas, kompleksitas, dan tenggat tugas melampaui sumber daya yang tersedia. Beban dapat berupa jam kerja panjang, tekanan waktu, tugas administratif, perubahan kebijakan, dan tuntutan emosional dalam interaksi dengan siswa maupun orang tua. Westphal, Kalinowski, Hoferichter, dan Vock (2022) mengidentifikasi kepemimpinan sekolah sebagai karakteristik organisasi yang relevan dengan tingkat stres dan burnout guru. Walaupun konteks pandemi memiliki kekhasan, temuan tersebut menegaskan bahwa pengalaman kerja guru tidak terpisah dari lingkungan sekolah. Wang (2024) mengkaji 572 guru sekolah menengah di Tiongkok dan menemukan hubungan negatif antara beban kerja dan kesejahteraan psikologis, sementara dukungan organisasi dan keterikatan kerja berhubungan positif. Karena penelitian tersebut dilakukan pada konteks tertentu, hasilnya tidak dapat langsung digeneralisasi ke semua sistem pendidikan. Namun, temuan itu menunjukkan bahwa tuntutan kerja perlu dibaca bersama sumber daya yang dimiliki guru untuk menghadapinya.

Dukungan Organisasi sebagai Sumber Daya Pelindung

Dukungan organisasi bukan hanya ungkapan apresiasi atau kegiatan seremonial. Dalam praktik sekolah, dukungan dapat berupa pembagian tugas yang masuk akal, akses terhadap sumber belajar, kesempatan menyampaikan pendapat, kepemimpinan yang responsif, perlindungan dari perlakuan tidak adil, dan ruang kolaborasi. Tinjauan cakupan Sohail dan kolega (2023) mengidentifikasi lingkungan kerja positif, dukungan sosial, efikasi diri, dan relasi profesional sebagai faktor yang mendukung kesejahteraan; sebaliknya, lingkungan negatif, marginalisasi, dan beban berlebihan berkaitan dengan burnout. Collie (2023) menelaah hubungan sumber daya dan tuntutan kerja dengan kesejahteraan guru serta niat berpindah profesi. Perhatian terhadap otonomi yang didukung pimpinan, hubungan dengan kolega dan siswa, tekanan waktu, serta perilaku siswa menunjukkan bahwa kesejahteraan terbentuk melalui kombinasi faktor. Satu program peningkatan motivasi tidak akan memadai apabila guru tetap menghadapi tuntutan yang tidak proporsional atau tidak memperoleh ruang untuk mengambil keputusan profesional.

Intervensi Individual dan Perubahan Sistemik

Program yang membantu guru mengelola stres dapat memberikan manfaat. Beames dan kolega (2023), melalui tinjauan sistematis dan meta-analisis, melaporkan bahwa sejumlah program psikologis menunjukkan dampak terhadap stres, kecemasan, burnout, dan kesejahteraan. Namun, penulis juga mencatat heterogenitas studi dan tantangan implementasi. Banyak program membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya, sementara guru justru sering mengalami keterbatasan waktu. Berger dan kolega (2022) menemukan bahwa inisiatif kesejahteraan pendidik umumnya lebih banyak menargetkan individu daripada determinan sistemik. Padahal, kesejahteraan dipengaruhi gabungan faktor personal dan konteks kerja. Gearhart, Blaydes, dan McCarthy (2022) juga membahas hambatan serta faktor pendukung kesejahteraan guru, termasuk pentingnya perubahan pada tingkat organisasi. Karena itu, pelatihan pengelolaan stres dapat menjadi bagian dari dukungan, tetapi tidak semestinya menggantikan perbaikan beban kerja, budaya sekolah, dan kualitas kepemimpinan.

Pembahasan

Secara keseluruhan, literatur memperlihatkan bahwa kesejahteraan guru perlu dipahami melalui kerangka tuntutan dan sumber daya pekerjaan. Tuntutan tidak selalu dapat dihilangkan: mengajar memang melibatkan tanggung jawab akademik, sosial, dan emosional. Namun, sekolah dapat menata agar tuntutan tersebut sepadan dengan waktu, kewenangan, dukungan, dan fasilitas yang tersedia. Masalah muncul ketika tuntutan terus bertambah sementara sumber daya tidak mengikuti. Implikasi pertama adalah perlunya audit beban kerja yang membedakan tugas inti pembelajaran dari tugas administratif yang dapat disederhanakan. Kedua, kepala sekolah perlu membangun iklim kerja yang memungkinkan guru menyampaikan kesulitan tanpa takut distigma sebagai tidak profesional. Ketiga, kebijakan kesejahteraan sebaiknya dirancang bersama guru, bukan sekadar diberikan sebagai paket program dari atas. Cann dan kolega (2024) menekankan pentingnya memahami bukti intervensi kesejahteraan pendidik beserta kondisi penerapannya. Konteks Indonesia memerlukan perhatian terhadap variasi kondisi sekolah. Ketersediaan tenaga administrasi, ukuran kelas, akses sumber belajar, lokasi sekolah, dan tuntutan pelaporan dapat berbeda antardaerah. Karena itu, rekomendasi seragam berisiko mengabaikan beban khas sekolah tertentu. Penelitian lanjutan dapat mengkaji bagaimana guru

memaknai dukungan organisasi dalam konteks kebijakan dan tata kelola sekolah di Indonesia, termasuk perbedaan jenjang, status kepegawaian, dan wilayah.

D. Kesimpulan

Kesejahteraan guru tidak dapat dipahami hanya sebagai kemampuan individu mengelola tekanan. Literatur yang ditelaah menunjukkan bahwa kesejahteraan berkaitan dengan beban kerja, burnout, keterikatan kerja, relasi profesional, kepemimpinan, dan dukungan organisasi. Beban yang tinggi dapat menguras sumber daya guru, sementara dukungan organisasi dan lingkungan kerja positif berperan sebagai sumber daya penting. Program individual dapat membantu, tetapi perlu dilengkapi perubahan sistemik pada desain pekerjaan dan budaya sekolah. Sekolah dan pembuat kebijakan perlu menempatkan kesejahteraan guru sebagai bagian dari mutu penyelenggaraan pendidikan. Langkah yang dapat dipertimbangkan meliputi penyederhanaan administrasi, pembagian tugas yang adil, penguatan dukungan kepala sekolah, ruang kolaborasi profesional, serta pelibatan guru dalam perancangan kebijakan. Kesejahteraan bukan hadiah bagi guru yang mampu bertahan, melainkan kondisi kerja yang perlu dibangun agar guru dapat menjalankan tanggung jawab profesionalnya secara berkelanjutan.

E. Referensi

- Beames, J. R., Spanos, S., Roberts, A., McGillivray, L., Li, S., Newby, J. M., O'Dea, B., & Werner-Seidler, A. (2023). Intervention programs targeting the mental health, professional burnout, and/or wellbeing of school teachers: Systematic review and meta-analyses. *Educational Psychology Review*, 35, Article 26. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09720-w>
- Berger, E., Reupert, A., Campbell, T. C. H., Morris, Z., Hammer, M., Diamond, Z., Hine, R., Patrick, P., & Fathers, C. (2022). A systematic review of evidence-based wellbeing initiatives for schoolteachers and early childhood educators. *Educational Psychology Review*, 34, 2919–2969. <https://doi.org/10.1007/s10648-022-09690-5>
- Cann, R., Sinnema, C., Rodway, J., & Daly, A. J. (2024). What do we know about interventions to improve educator wellbeing? A systematic literature review. *Journal of Educational Change*, 25, 231–270. <https://doi.org/10.1007/s10833-023-09490-w>
- Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and turnover intentions: Investigating the roles of job resources and job demands. *British Journal of Educational Psychology*, 93(3), 712–726. <https://doi.org/10.1111/bjep.12587>
- Fox, H. B., Walter, H. L., & Ball, K. B. (2023). Methods used to evaluate teacher well-being: A systematic review. *Psychology in the Schools*, 60, 4177–4198. <https://doi.org/10.1002/pits.22996>
- Gearhart, C. A., Blaydes, M., & McCarthy, C. J. (2022). Barriers to and facilitators for teachers' wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 13, 867433. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.867433>
- Ozturk, M., Wigelsworth, M., & Squires, G. (2024). A systematic review of primary school teachers' wellbeing: Room for a holistic approach. *Frontiers in Psychology*, 15, 1358424. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1358424>
- Sohail, M. M., Baghdady, A., Choi, J., Huynh, H. V., Whetten, K., & Proeschold-Bell, R. J. (2023). Factors influencing teacher wellbeing and burnout in schools: A scoping review. *Work*, 76(4). <https://doi.org/10.3233/WOR-220234>
- Wang, Y. (2024). Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: A structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 14, 1345740. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1345740>
- Westphal, A., Kalinowski, E., Hoferichter, C. J., & Vock, M. (2022). K–12 teachers' stress and burnout during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 920326. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.920326>
- Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36, Article 63. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886->