

Mindfulness Based Cognitive Therapy Untuk Menurunkan Burnout Pegawai

Muchammad Rizal⁽¹⁾, Amherstia Pasca Rina⁽²⁾, IGAA Noviekayati⁽³⁾

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Jl Semolowaru 45, Surabaya, Indonesia

Email: ¹muchammadrizal24@gmail.com, ²pascarina@untag-sby.ac.id

Tersedia Online di

<http://www.jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant>

Sejarah Artikel

Diterima pada 14 Desember 2022
Disetujui pada 24 Mei 2023
Dipublikasikan pada 24 Mei 2023
Hal. 359-371

Kata Kunci:

Burnout; Mindfulness Based Cognitive Therapy; Pegawai

DOI:

<http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v8i2.1207>

Abstrak: Pengaruh kesehatan mental pada pegawai ditempat kerja telah mendapatkan perhatian yang lebih. Stress kerja menyebabkan pegawai mengalami kelelahan kerja. Selanjutnya jika stress kerja berlangsung lama dan tidak ditangani dengan baik maka berkemungkinan besar akan menimbulkan *burnout*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui efektivitas MBCT dalam menurunkan tingkat burnout pada pegawai. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 20 orang yang dibagi kedalam kelompok kontrol dan kelompok eksperimen yang masing-masing kelompok berjumlah 10 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu skala *burnout* ($\alpha = 0,921$). Hasil uji hipotesis menggunakan *Mann Whitney U Test* memperoleh skor $z = -2.234$ dengan signifikansi $p = 0,025$. Artinya ada perbedaan yang signifikan penurunan *burnout* pada kelompok kontrol dan eksperimen. Hasil uji *effect size* diketahui berdasarkan Rank-Biserial berjumlah $-0,590$. Artinya

MBCT memiliki efek yang besar untuk menurunkan burnout pada pegawai.

PENDAHULUAN

Pengaruh kesehatan mental pada pegawai ditempat kerja telah mendapatkan perhatian yang lebih, karena dalam beberapa tahun terakhir isu-isu kesehatan mental menjadi kajian utama dalam dunia industri. Pegawai yang kesehatan mentalnya terganggu akan mempengaruhi pekerjaan dan kehidupannya. Tuntutan dari instansi akan tugas-tugas yang diberikan membuat para pegawai kelelahan dan tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, hal ini juga akan berdampak kepada kesehatan mental pegawai.

Hampir sepertiga waktu seorang pegawai menghabiskan waktunya ditempat kerja, sehingga hal yang terjadi ditempat kerja akan sangat berkemungkinan mempengaruhi kehidupan dirumahnya maupun di kehidupan pribadinya (Hayati, 2019). Tekanan mental yang disebabkan dari tuntutan pekerjaan bisa menimbulkan stress kerja. Stress kerja adalah sutau kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi (Siagian, 2019). Stress kerja menyebabkan pegawai mengalami keletihan kerja yang selanjutnya berlanjut pada keletihan emosional, sehingga kemudian akan berpengaruh terhadap keletihan fisik. Selanjutnya jika stress kerja berlangsung lama dan tidak ditangani dengan baik maka berkemungkinan besar

akan menimbulkan burnout (WHO, 2019). Menurut Schaufeli dkk, (2008) *burnout* yaitu kelelahan fisik ataupun emosional yang berakibat berkembangnya konsep diri negative, kurangnya fokus, serta sikap kerja yang buruk. Kemudian menurut Pangesti (2012) mengatakan *burnout* sebagai kondisi letih atau frustrasi yang diakibatkan tidak bisanya mencapai target yang diinginkan sehingga memunculkan perubahan sikap dan perilaku yang mengakibatkan seseorang cenderung menjaga jarak dengan klien atau rekan kerja serta menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya. Sehingga *burnout* bisa dikatakan bahwa suatu gejala yang ditimbulkan oleh stress yang berkepanjangan sehingga membuat seseorang menjadi lelah fisik maupun mental yang berakibat seseorang kehilangan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Survei yang dilakukan Artal & Caberera (2013) mengungkapkan *burnout* yang terjadi di negara berkembang didorong oleh efek peningkatan penduduk, berpindah dari pedesaan ke kota dengan rencana pekerjaan gaji yang lebih tinggi, adanya tenaga kerja, keamanan kerja rendah, serta menurunnya hak para pekerja. *Burnout* juga terjadi pada pegawai tidak terbiasa dalam mengelola serta menghindari stress ditempat kerja dan banyak karyawan melakukan pekerjaan yang menurutnya menuntut dan membatasi pegawai sehingga membuat stress. Penelitian yang dilakukan Naldi dkk (2021) pada 797 tenaga kesehatan dari 4 rumah sakit di kota Turin, Italia pada saat pandemi menunjukkan bahwa 324 orang (40,7%) mengalami gejala burnout. Penyebabnya yaitu kurangnya dukungan sosial, beban kerja, terlalu sering berurusan dengan pasien, dan perubahan pada jam kerja yang paling berpengaruh terhadap terjadinya gejala *burnout* pada dokter dan perawat. Kemudian penelitian yang dilakukan (Gallagher & Stoll 2018) mengatakan stress kerja dapat membuat pegawai mengalami kelelahan emosional serta kesehatan mental yang buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh Juhnisa & Fitria (2020) di PT.PLN (Persero) Unit induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau, menemukan beberapa pegawai ditemukan banyak mengeluh tingkat tingginya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tuntutan pekerjaan lain yang harus dikerjakan, diprediksi pegawai mengalami *burnout* karena kelelahan bekerja seperti, kelelahan emosional dan pembagian kerja yang tidak seimbang antar divisi kerja. Lalu dalam penelitian Vera (2015) yang dilakukan terhadap pegawai direktorat bina kesehatan kerja dan olahraga kementerian kesehatan republik Indonesia Jakarta Selatan ditemukan sebesar 67,5 % Pegawai mengalami *burnout*, Jenis kelamin dan dukungan sosial yang mempengaruhi terjadi *burnout*. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Goriji (2011) mengenai *burnout* dengan *job performance* terhadap pegawai bank yang menemukan bahwa 30,75% pegawai mengalami *burnout*, hal ini dialami oleh pegawai bank bank yang telah bekerja sekitar 3-5 tahun dan didominasi pada jenis kelamin laki-laki. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Wirati dkk (2020) pada perawat pelaksana di RSUD Wangaya Denpasar yang berjumlah 165 orang ditemukan bahwa sebanyak 85 orang (51%) mengalami *burnout* dengan tingkatan sedang dan sebanyak 21 orang (12,7%) mengalami *burnout* dengan tingkatan tinggi.

Kemudian penelitian yang dilakukan Salim dkk (2020) pada Pegawai PT. CDM Semarang berjumlah 63 orang dan menunjukkan 33 orang pegawai yang mengalami *burnout*. Hal tersebut bisa dilihat dari dimensi *burnout* : kelelahan (fisik,

mental dan emosional) menunjukkan bahwa 17 orang dari 33 orang (52%) mengalami kelelahan fisik, dibuktikan dengan rasa pusing, insomnia, rasa mengantuk saat bekerja, tidak bangun secara teratur sehingga hal ini berdampak dengan keterlambatan saat pergi kerja. Selain itu juga kebanyakan pegawai merasa sulit dalam manajemen waktu. Kemudian pada dimensi depersonalisasi, menunjukkan bahwa 8 orang dari 33 orang (24%) memiliki sifat sinis atau depersonalisasi, hal ini ditunjukkan dengan dua hal yaitu a) pegawai kurang mampu menyesuaikan antara beban pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, hal ini ditunjukkan dengan ketidakmampuan mengemban tanggungjawab yang lebih besar, kegalauan ketika dihadapi masalah, Ketidakmampuan untuk memecahkan masalah dengan customer dan kegagalan dalam mengambil keputusan. Hal ini berpengaruh dalam kurangnya percaya diri saat berinteraksi dengan rekan kerja atau customer dilingkungan kerja. Kemudian pada dimensi rendahnya pencapaian atas prestasi diri, menunjukkan ada 8 orang dari 33 orang (24%), hal ini ditunjukkan dengan beberapa hal sebagai berikut a) pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini, terutama yang berkaitan dengan sistem penggajian serta reward yang diberikan oleh perusahaan, Hal ini berakibat dengan menurunnya semangat kerja pegawai baik dari secara individu ataupun secara tim, dan b) pegawai merasa bingung ketika diberikan pekerjaan baru dari perusahaan dan kemudian ada perubahan jadwal, pegawai cenderung untuk memilih menolak mengerjakan dan bahkan tidak mau bekerja sama dengan teman kerjanya. Berdasarkan kajian diatas urgensi dalam penelitian ini yaitu mengurangi tingkatan faktor-faktor yang mempengaruhi burnout yaitu stress kerja dan self efikasi. Dimana ketika seseorang memiliki self efikasi yang rendah dan membuat individu tidak yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan dengan baik. Lalu hal ini menimbulkan stress kerja, kemudian stress kerja tidak dapat ditangani dengan baik kemudian terjadilah *burnout*.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada 42 pegawai disalah satu Yayasan Pesantren Islam di Surabaya dengan menyebarkan kuisioner terbuka (*googleform*) pada tanggal 16-23 September 2022. Hasil survei tersebut ditemukan bahwa terdapat 3 (7%) Pegawai mengalami *burnout* dengan kategori rendah, kemudian terdapat 17 (40%) Pegawai mengalami *burnout* dengan kategori Sedang, lalu terdapat 17 (40%) Pegawai mengalami *burnout* dengan kategori tinggi dan terakhir terdapat 6 (14%) Pegawai mengalami *burnout* dengan kategori sangat tinggi.

Burnout dapat mempengaruhi hubungan ditempat kerja dengan menyebabkan perselisihan pribadi dan mengganggu alur kerja (Maslach, 2006), Menurut Maslach dan Leiter (2016), "*Burnout*" bisa menular dan melangggengkan diri melalui interaksi sosial ditempat kerja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* diantaranya yaitu: Maslach dkk (2001) mengatakan ada enam faktor yang mempengaruhi *burnout*. Pertama, beban kerja : beban kerja adalah salah satu sumber burnout yang paling banyak dibicarakan dan paling jelas terkait dengan bagian kelelahan dari burnout. Kedua, Kontrol : Menunjukkan seberapa besar otonomi yang dimiliki personel atas pekerjaan mereka. Ketidaksesuaian dalam kontrol mencerminkan bahwa Pegawai tidak memiliki kontrol yang cukup atas dimensi kritis, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. Ketiga,

Hadiah: Mencerminkan umpan balik dan pengakuan positif, baik finansial, sosial, atau keduanya. Ketidakcocokan di sini mewakili kurangnya umpan balik positif untuk pekerjaan yang dilakukan orang. Keempat : Komunitas: Mencerminkan kualitas sinergi sosial (hubungan pribadi dan interaksi kerja tim) dalam bekerja dengan rekan kerja, manajer, dan klien. Kelima : Keadilan: Mencerminkan kepercayaan, keterbukaan, dan rasa hormat di tempat kerja. Ketidakcocokan terjadi ketika pekerja mengakui tidak adanya keadilan di tempat kerja. Keenam, Nilai: Mencerminkan aspirasi, motivasi, dan cita-cita individu dalam pekerjaannya, ketidakseimbangan terjadi ketika ada konflik antara nilai-nilai individu dan organisasi.

Menurut Maslach dkk (2001) *burnout* umumnya dikonseptualisasikan sebagai sindrom stress kronis dengan memiliki tiga dimensi yaitu : 1) Kelelahan (*Exhaustion*), perasaan lelah yang berlebih baik secara fisik, mental, ataupun emosional. Kelelahan mengakibatkan individu merasa kurang berenergi untuk menghadapi pekerjaan. 2) *Depersonalization (cynicism)*, bersikap sinis dan kecenderungan individu untuk menjauh dari lingkungan. Individu bersikap acuh dan menjauh dari tugas dan orang-orang disekitarnya, sehingga menimbulkan minimalnya interaksi dilingkungannya. Sinis juga sebagai salah satu tindakan untuk melindungi diri sendiri dari kelelahan dan kekecewaan. 3) *Reduced personal accomplishment*, menurunnya pencapaian diri yang berhubungan dengan menurunnya kompetensi diri, produktivitas kerja dan motivasi kerja. Hal ini terjadi karena individu kurang menghargai diri sendiri, kurang keyakinan dan kepercayaan diri. *Burnout* mengakibatkan dampak negatif pada individu dan Instansi, secara individu ditunjukkan dengan depresi dan penyakit secara fisik, ketidakhadiran, menurunnya komitmen pada instansi, sedangkan pada instansi ditunjukkan dengan kinerja yang menurun dan meningkatkan turnover. Biasanya pegawai mengawali suatu pekerjaan baru diawali dengan harapan dan motivasi yang tinggi serta menentukan target kinerja, jika tujuan dan harapan tersebut tidak mampu terpenuhi maka akan dapat mengakibatkan *burnout* (Salim dkk, 2020).

Berdasarkan dampak yang disebabkan oleh *burnout*, setiap perusahaan ataupun instansi pelayanan masyarakat perlu memberikan perhatian khusus pada Pegawai yang mengalami *burnout*. Banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang *burnout* pada pelayanan kesehatan seperti bidan, dokter perawat dan lain-lain, kemudian pada pelayanan pendidikan seperti guru dan dosen, serta pelayanan masyarakat lainnya. Hal inilah yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian ke salah satu Yayasan Pesantren Islam di Surabaya.

Pegawai yang mengalami *burnout* dapat melepaskan tugas pekerjaan yang tidak memberikan aktivitas yang memuaskan (Eastwood dkk, 2012) ataupun keadaan kerja yang tidak mendukung untuk menggunakan keahlian individu secara maksimal (Harju & Hakanen, 2016). Seperti yang dikatakan Golembiewsky, dkk (dalam Andarika, 2004) menyatakan bahwa akibat dari *burnout* dikonseptualisasikan dalam bentuk kurangnya kepuasan dalam bekerja, menurunnya kinerja dan menurunnya produktivitas. Dari permasalahan yang diakibatkan oleh *burnout* Pegawai maupun perusahaan diharapkan bisa menurunkan tingkat *burnout* yang terjadi didalam perusahaan. Salah satu caranya yaitu memberikan intervensi, terapi berbasis *mindfulness* sukses menjadi salah satu terapi yang bisa mengatasi banyak persoalan yang berkaitan dengan kesehatan mental khususnya

stress (Kabat-Zinn,dkk 1992); (Hofmann dkk, 2010). Berdasarkan kajian literatur dari penelitian sebelumnya dalam menurunkan burnout intervensi yang diberikan yaitu terapi tawa, terapi musik, terapi SEFT. Kemudian dalam penelitian ini memberikan peneliti memberikan terapi *Mindfulness Based Cognitive Therapy* dikarenakan terapi ini dapat lebih fokus dalam mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu stress kerja dan self efikasi.

Mindfulness Based Cognitive Therapy memiliki konsep yang sama dengan *Mindfulness Basic Stress Reduction* (MBSR) tetapi dengan tujuan yang berbeda. *Mindfulness Based Cognitive Therapy* dibuat untuk orang yang memiliki tingkatan stress tinggi yang berpotensi mengalami depresi. Pelaksanaan *mindfulness based cognitive therapy* menggabungkan dari teknik perhatian seperti meditasi, latihan peregangan dan pernapasan dengan menggabungkan unsur-unsur dari terapi kognitif untuk membantu mengatasi pola pikir yang negatif (Candra dkk, 2019). Secara garis besar dasar dari latihan *mindfulness based cognitive therapy* merupakan meditasi *mindfulness* yang memiliki tiga elemen penting yaitu: *Awareness*, metode sistematis dengan mengikuti praktik *mindfulness* formal (*body scan*, meditasi duduk, *mindfulness* formal) serta praktik *mindfulness* informal dengan tujuan pengembangan kesadaran untuk menumbuhkan kesadaran pada saat ini didalam kehidupan sehari-hari. *Be Present*, serangkaian perilaku tertentu yang ditunjukkan dengan rasa ingin tahu, kebaikan dan keinginan untuk terlibat dalam setiap peristiwa saat ini dengan terbukanya pengalaman. *Understanding*, pemahaman terhadap kelemahan yang dimiliki manusia. Hal ini dilakukan dengan baik dengan mengeksplorasi peristiwa pribadi lewat praktik kesadaran formal maupun informal, dan mengintegrasikan pengalaman. Ketiga elemen tersebut termuat dalam konstruksi *Mindfulness Based Cognitive Therapy*, sehingga menjadi, acceptance, awareness and a process of linking the learning to an understanding of working with vulnerability (Candra dkk, 2019).

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas menjadikan penelitian ini penting karena mengingat dampak negatif yang disebabkan oleh *burnout*, lalu masih belum banyak penelitian yang menggunakan *Mindfulness Based Cognitive Therapy* untuk menurunkan burnout terhadap pegawai. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti mengenai efektivitas *Mindfulness Based Cognitive Therapy* untuk *burnout* terhadap pegawai.

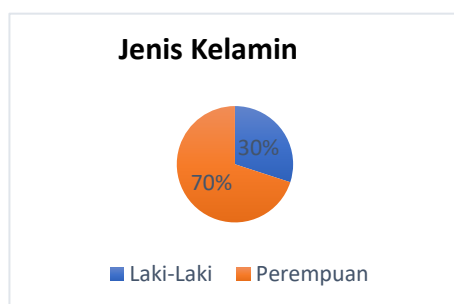
METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan model penelitian *nonrandom eksperimental control group design*. Penelitian ini dilaksanakan untuk membuktikan efektivitas *mindfulness based cognitive therapy* untuk menurunkan *burnout* pada pegawai. Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai Yayasan Pesantren yang mengalami *burnout* sebanyak 43 pegawai. Partisipan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *random sampling* dan partisipan penelitian ini sejumlah 20 orang yang akan dibagi menjadi kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

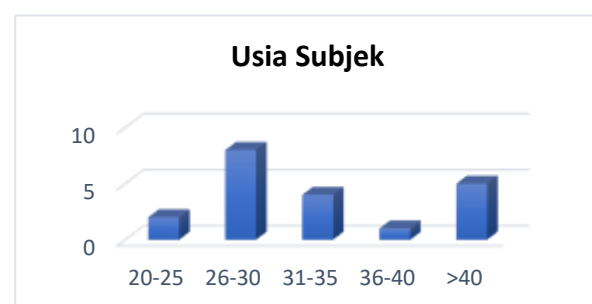
Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *burnout* dan *mindfulness based cognitive therapy*. Skala *MBI (Maslach Burnout Inventory)* dikembangkan melalui dimensi-dimensi *burnout* yang disusun oleh Maslach dkk,

(2001) yaitu, *exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment*. Alat ukur penelitian menghasilkan skor validitas dengan *score index corrected item total correlation* dari 0,314 sampai 0,738. Kemudian uji reliabilitas menunjukkan skor *Cronbach Alpha* sebesar 0,921. Sementara untuk pelaksanaan *mindfulness based cognitive therapy* berdasarkan teknik-teknik yang dikembangkan oleh (Taesdale dkk, 2014), dengan 8 kali sesi yaitu : *automatic pilot, living in our heads, gathering the scattered mind, recognizing aversion, allowing and letting be, thoughts as thoughts, kindness in action* dan *extending new learning*. Pengukuran skala memanfaatkan skala likert dan analisis data menggunakan *Mann Whitney U Test*, melalui aplikasi *SPPS 2.5 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar.1 Grafik Jenis Kelamin Subjek



Gambar.2 Grafik Usia Subjek

Subjek adalah pegawai dari salah satu Yayasan Pesantren Islam di Surabaya sebanyak 20 orang dengan 6 (30%) laki-laki dan 14 (60%) perempuan, dengan rentang usia dari 20 hingga diatas 40 tahun. Subjek akan dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Hasil *Pretest -Posttest* dan Kategorisasi Kelompok Eksperimen

Pre-Test diberikan pada tanggal 24 Oktober 2022 di Yayasan Pesantren Islam Surabaya secara langsung. *Pre-test* diberikan kepada pegawai Yayasan Pesantren Islam Surabaya yang termasuk kelompok eksperimen berjumlah 10 orang yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Kemudian *post-test* diberikan pada tanggal 31 Oktober 2022 setelah 1 minggu pemberian terapi.

Tabel 1. hasil *pre-test* dan *post-test* pada kelompok eksperimen

No	Inisial	<i>Pre test</i>	Kriteria	<i>Post-test</i>	Kriteria	Gain
1	WNW	106	Sedang	100	Sedang	6
2	YI	91	Sedang	74	Rendah	17
3	AQ	92	Sedang	85	Sedang	7
4	WMS	95	Sedang	78	Sedang	17
5	FR	108	Sedang	69	Rendah	39
6	DT	84	Sedang	80	Sedang	4
7	RN	90	Sedang	89	Sedang	1
8	ED	64	Rendah	50	Rendah	14

9	AS	80	Sedang	70	Rendah	10
10	TI	75	Rendah	73	Rendah	2
Jumlah		885		768		117
Rata-Rata		88,5		76,8		11,7
Penurunan						13,6 %

Hasil *Pretest -Posttest* dan Kategorisasi Kelompok Ekperimen

Pre-Test diberikan pada tanggal 24 Oktober 2022 di Yayasan Pesantren Islam Surabaya secara langsung. *Pre-test* diberikan kepada pegawai Yayasan Pesantren Islam Surabaya yang termasuk kelompok kontrol berjumlah 10 orang yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Kemudian *post-test* diberikan pada tanggal 31 Oktober 2022 setelah 1 minggu pemberian terapi.

Tabel 2. Hasil *pre-test* dan *post-test* pada kelompok kontrol

No	Inisial	<i>Pre test</i>	Kriteria	<i>Post-test</i>	Kriteria	Gain
1	LN	71	Rendah	70	Rendah	-1
2	NH	80	Sedang	61	Rendah	-19
3	Z	77	Sedang	72	Rendah	-5
4	KAR	84	Sedang	82	Sedang	-2
5	S	80	Sedang	77	Sedang	-3
6	SF	68	Rendah	69	Rendah	+1
7	RA	60	Rendah	65	Rendah	+5
8	YR	77	Sedang	80	Sedang	+3
9	R	76	Rendah	79	Sedang	+3
10	F	69	Rendah	62	Rendah	-7
Jumlah		742		717		25
Rata-Rata		74,2		71,7		2,5
Penurunan						0,63 %

Kategorisasasi Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol Setelah Terapi

Hasil Kategorisasi pegawai yang mengalami *burnout* menunjukkan bahwa terdapat 9 orang (45%) dengan kategori rendah, kemudian terdapat 11 orang (55%) dengan kategori sedang. Hasil kategorisasi dapat dilihat di tabel 3.

Tabel 3. Hasil Kategorisasi pegawai yang mengalami *burnout*

Pedoman	Batas Interval	Kategori	Jumlah	Presentase
$X < (\mu - \sigma)$	Skor < 77	Rendah	9	45%
$(\mu - \sigma) \leq X < (\mu + \sigma)$	Skor 77 - 121	Sedang	11	55%
$X \geq (\mu + \sigma)$	Skor \geq 121	Tinggi	20	100%

Keterangan :

X = Jumlah Skor Test

μ = Mean

σ = Standar Deviasi

Uji analisis menggunakan gain antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol menggunakan analisis *Mann Whitney U Test* dan diperoleh skor Z = -2,234 dengan signifikansi 0,025 ($p > 0.05$). Artinya ada perbedaan yang signifikan terhadap penurunan *burnout* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Mindfulness Based Cognitive Therapy* efektif dalam menurunkan tingkat *burnout* pada pegawai.

Kemudian untuk mengetahui Mengetahui besarnya pengaruh *Mindfulness Based Cognitive Therapy* terhadap menurunkan tingkatan *burnout* pada karyawan didapatkan melalui uji *effect size*. Hasil uji *effect size* diketahui berdasarkan Rank-Biserial berjumlah -0,590 . Artinya terdapat pengaruh yang besar *Mindfulness Based Cognitive Therapy* terhadap menurunkan tingkatan *burnout*. Berikut

Tabel 4. Hasil uji hipotesis menggunakan *Mann Whitney U Test* dan *effect size*:

<i>Burnout</i>	Z	p	Rank-Biserial Correlation
	-2,234	0,025	-0.590

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas *Mindfulness Based Cognitive Therapy* dalam menurunkan tingkat *burnout* pada pegawai YPI Al-Azhar Surabaya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Mindfulness Based Cognitive Therapy* berpengaruh secara signifikan terhadap menurunkan tingkat *burnout* pada pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hamilton dkk (2018) yang mengatakan bahwa *Mindfulness Based Cognitive Therapy* membantu para pegawai dalam mengelola tekanan kerja, merasa lebih santai, lebih menikmati pekerjaan dan mengalami empati dan kasih sayang yang lebih besar terhadap diri sendiri maupun rekan kerja. *Mindfulness Based Cognitive Therapy* (MBCT) merupakan intervensi yang dirancang untuk tujuan meningkatkan kepekaan saat menjumpai pemicu, menumbuhkan pola pikir baru agar tidak reaktif, mendapatkan keterampilan dalam menghadapi situasi yang dapat menumbuhkan respon reaktif dan meningkatkan penerimaan pada keinginan dan mencoba untuk melepaskan (Bowen, 2014).

Burnout dapat menyebabkan pegawai mengalami *overwhelmed*, *exhausted* dan stress, menyebabkan pegawai mulai kehilangan semangat untuk bekerja, menurunkan kreatifitas dan kompetensi sehingga menyebabkan produktifitas menurun dan menyebabkan pegawai kehilangan kepercayaan diri pada pegawainya. Intervensi *Mindfulness Based Cognitive Therapy* dalam penelitian ini mengajarkan individu dalam mengetahui dan menyadari tentang pikiran, afeksi dan perilakunya mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologisnya. Serta Intervensi ini juga mengajarkan peserta untuk dapat melatih diri untuk memiliki kesadaran yang utuh dan memberikan perhatian penuh pada diri sendiri dan kehidupan sehari-hari agar dapat mengatur lingkungannya, serta memiliki kontrol atas kegiatan yang dilakukan, secara efektif menggunakan peluang di lingkungan, mampu memilih dan menciptakan konteks yang ada dalam terapi *mindfulness* untuk menjadikannya sebagai kebutuhan dan nilai-nilai mereka. Temuan dalam penelitian ini peserta telah mampu fokus dengan keadaan dirinya sendiri dan optimis dapat menjalani kehidupan lebih baik serta kembali bekerja dengan lebih baik dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dwi dkk (2020) *Mindfulness Based Cognitive Therapy* efektif dalam menurunkan *burnout* dengan peserta diajarkan untuk memiliki kesadaran yang utuh dan

memberikan perhatian penuh terhadap diri sendiri dan kehidupannya sehari-hari, kemudian juga akan mampu mengatur lingkungan dan memiliki kontrol atas kegiatan yang dilakukan.

Mindfulness Based Cognitive Therapy pada penelitian ini diberikan selama 2 pertemuan dan setiap pertemuan dilaksanakan 4 kali sesi. Sesi pertama, peserta diajarkan untuk melakukan *automatic pilot* hal ini bertujuan untuk mengajarkan peserta untuk fokus pada kondisi saat ini, mengajarkan tentang teknik pernapasan dan melakukan *body scanning*. Pada sesi ini sebagian peserta masih belum dapat mengikuti instruksi terapis dengan baik, sehingga para beberapa peserta kurang fokus & merasa mengantuk. Namun ada juga peserta yang sudah mengikuti instruksi terapis dengan baik, sehingga peserta ini merasakan tubuhnya menjadi rileks dan semakin fokus. Sesi kedua *living in our heads*, peserta diajarkan untuk fokus pada kondisi saat ini dan memfokuskan perhatian serta mendorong sikap untuk melepaskan penilaian dan kritikan diri. Peserta pada sesi ini masih belum bisa sepenuhnya mengikuti instruksi dengan baik namun peserta juga terus mencoba untuk mengikuti instruksi dengan baik. Pada sesi ini ada peserta yang merasa lehernya sakit kemudian rasa sakitnya perlahan-lahan pindah ke kepala bagian atas, namun kemudian pada saat sesi selesai subjek merasa lebih rileks dari sebelumnya. Sesi 3 *gathering the scattered mind*, peserta diajarkan untuk fokus pada sensasi tubuh pada saat napas dalam posisi duduk dan dilanjutkan dengan teknik meditasi kesadaran gerakan. Pada sesi ini terdapat peserta yang merasakan penolakan dalam dirinya saat instruksi diberikan oleh terapis, sehingga membuatnya tidak bisa fokus dan mengikuti sesi dengan baik. Kemudian ada peserta yang melihat aurora saat sesi berlangsung, peserta tersebut juga merasa bahwa terdapat energi yang keluar di beberapa bagian tubuhnya namun subjek masih dapat mengikuti instruksi yang diberikan terapis dengan baik. Sehingga pada akhir sesi subjek merasa rileks dan dapat melepaskan beban yang saat itu subjek alami. Sesi 4 *recognizing aversion*, peserta diajarkan untuk meditasi ruang bernapas 3 menit sebagai intervensi sederhana yang dapat diterapkan sepanjang hari. Pada sesi ini, peserta pada awal-awal melakukan kegiatan terapi sendiri mengalami sakit kepala, susah fokus galau dengan keadaannya saat itu. Namun kemudian setelah beberapa kali melakukan terapi sendiri peserta sudah mulai belajar melakukan mindfulness dengan baik, sehingga hal itu membuat peserta merasa rileks pada tubuhnya, merasa dapat lebih fokus dan merasa lebih percaya diri dan optimis pada dirinya sendiri. Sesi 5 *allowing and letting be*, dalam sesi ini peserta diajarkan untuk menyadari pikiran dan perasaan terkait dengan kondisi yang dialaminya, partisipan diminta untuk menyadari baik kejadian yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam hidupnya sehingga partisipan dapat menerima pikiran dan perasaannya, terutama perasaan “negative” tentang mengalami keadaan yang dialaminya. Pada sesi ini peserta sudah dapat mengikuti instruksi terapi dengan baik dan sudah dapat melakukan terapi mindfulness dengan baik. Namun pada saat terapi ada peserta yang melihat warna-warna seperti warna putih, biru dan ungu, sehingga pada saat itu subjek fokus menikmati warna-warna tersebut dan membuatnya semakin rileks saat melakukan mindfulness. Sesi 6 *thoughts as thoughts*, pada sesi ini peserta diajarkan untuk memandang pikiran sebagai peristiwa mental dan bukan fakta konkret. Pada sesi ini peserta merasa sedih, kecewa dan bingung, karena pada sesi ini peserta dihadapkan pada suatu kasus yang dimana peserta ditemukan oleh orang

yang ia kenal namun pada saat disapa orang tersebut tidak menghiraukannya. Sesi 7 *kindness in action*, peserta diajarkan untuk mempelajari tanda-tanda peringatan akan kekambuhan depresi atau perburukan. Para peserta disini sudah dapat menuliskan mana kegiatan yang menyehatkan dan kegiatan menguras energi, peserta disini juga sudah dapat bagaimana mempertahankan kegiatan yang menyehatkan dan mengurangi kegiatan yang bikin menguras energi. Kemudian terakhir sesi 8 *maintaining and extending new learning*, pada sesi terakhir ini mendorong peserta untuk menjadikan *mindfulness* sebagai salah satu kegiatan yang dilakukan sehari-hari, hal ini bertujuan untuk untuk menjaga keseimbangan hidup dengan dibantu latihan perhatian yang teratur. Pada sesi terakhir ini peserta sudah dapat melibatkan *mindfulness* disetiap kegiatan yang peserta lakukan seperti saat makan, berjalan, bernafas dan kegiatan lainnya. Sehingga hal ini subjek mendapatkan manfaat ketika melakukan *mindfulness* setiap hari, subjek merasa dirinya semakin fokus dalam melakukan kegiatan maupun bekerja, subjek juga dapat semakin rileks, tenang dan optimis bisa menjalani kehidupan dengan baik. Pelaksanaan MBCT yang dilakukan peneliti dilaksanakan dengan menyesuaikan kondisi subjek sehingga dilakukan beberapa modifikasi dalam pelaksanaannya. Namun pelaksanaan MBCT yang ideal dilakukan selama 8 minggu dengan setiap sesi selama 2 jam (Marlatt, 2011). Selama terapi psikolog mengajarkan peserta untuk mempraktikkan meditasi dengan tema sentral pada setiap sesi untuk memfasilitasi kesadaran peserta dan respon yang lebih sehat pada kondisi emosional, kognitif dan fisik yang menantang yang mungkin mereka alami untuk keinginan atau penarikan diri (Bowen 2014).

Dalam pelaksanaannya MBCT akan berhasil jika peserta dapat mengikuti setiap sesi dengan baik dan memposisikan dirinya untuk fokus dan terlibat penuh dalam proses terapi. MBCT juga akan berhasil jika peserta mengulangi dan menerapkan kembali teknik *mindfulness* didalam kehidupannya sehari-hari, seperti yang dikatakan Taesdale (2014) teknik supaya *Mindfulness Based Cognitive Therapy* berhasil yaitu : a) konsentrasi untuk mempertahankan perhatian pada fokus tertentu, b) kesadaran akan merasakan pikiran, emosi, sensasi tubuh dan dorongan untuk bertindak, c) *being in the moment*, menikmati momen demi momen, d) *decentering* menganggap pikiran, perasaan, sensasi tubuh dan impuls adalah suatu peristiwa yang berlalu-lalang dalam pikiran dan tubuh, e) penerimaan, membuat pengalaman buruk dan pengalaman baik menjadi perspektif yang lebih jelas dan lebih luas. f) *letting go* membawa semua kesadaran menjadi sebuah peristiwa yang kompleks yang harus diterima dan dilepaskan.

Menjadi pegawai di sebuah instansi pendidikan tidaklah hal yang mudah. Karena pekerjaan ini memiliki tuntutan yang tinggi, cepat dan interaksi yang sering dengan banyak orang yang melibatkan kebutuhan fisik dan emosional. Hal inilah yang menjadi penyebab terjadi *burnout* dikalangan para pegawai. Sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kualitas kerja dan mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Maslach dkk (2001) yang mengatakan bahwa *burnout* merupakan perasaan lelah secara berlebihan baik secara fisik, mental maupun emosional, sikap negatif terhadap pekerjaan dan menurunnya kompetensi diri, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

Perusahaan/Instansi Pendidikan tidak bisa menganggap remeh *burnout* yang terjadi kepada para pegawainya. Salah satu cara mengatasi *burnout* adalah

memberikan terapi kepada pegawai. Terapi yang bisa digunakan salah satunya yaitu *Mindfulness Based Cognitive Therapy*. Terapi ini dipilih karena efektif dalam menurunkan *burnout* hal ini dibuktikan dengan penelitian tedahulu. *Mindfulness Based Cognitive Therapy* juga mengajarkan bahwa kita harus menyadari keadaan dan fokus pada kondisi saat ini, tidak berpikir terlalu jauh dan memikirkan masa lalu yang mengekang, membantu untuk menerima diri sendiri dan melepaskan permasalahan-permasalahn yang mengganggu.

KESIMPULAN

Burnout adalah suatu gejala yang ditimbulkan oleh stress yang berkepanjangan sehingga membuat seseorang menjadi lelah fisik maupun secara mental yang berakibat seseorang kehilangan motivasi untuk bekerja lebih baik . Sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kualitas kerja dan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Perusahaan atau Instansi Pendidikan tidak bisa menganggap remeh *burnout* yang terjadi kepada para pegawainya. Salah satu cara mengatasi *burnout* adalah memberikan terapi kepada pegawai. Terapi yang bisa digunakan salah satunya yaitu *Mindfulness Based Cognitive Therapy*. Subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai di salah satu Yayasan Pesantren Islam di Surabaya berjumlah 20 orang. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis data *non parametrik Mann Whitney U Test* didapatkan hasil Z score = -2,234 dengan signifikansi 0,025 ($p > 0,05$). Artinya, ada perbedaan yang signifikan terhadap penurunan tingkatan *burnout* pada kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Mindfulness Based Cognitive Therapy* efektif dalam menurunkan tingkatan *burnout* pada pegawai.

SARAN

Penelitian ini difokuskan untuk meneliti efektivitas *mindfulness based cognitive therapy* dalam menurunkan *burnout* pada pegawai dan masih banyak variabel lain yang bisa diteliti, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan variabel seperti dukungan sosial, *work family conflict*, beban kerja, motivasi kerja dan *heavy work investment*. Kemudian ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu : pertama, peneliti masih belum dapat mengkondisikan peserta untuk secara penuh hadir dalam terapi, sehingga guna penelitian mendapatkan hasil yang lebih baik, disarankan peneliti selanjutnya untuk mengkondisikan peserta agar secara penuh hadir untuk mengikuti terapi dan menjauhkan pikiran-pikiran yang mengganggu dalam proses terapi. Kedua, singkatnya terapi yang diberikan pada peserta, sehingga peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan terapi dengan jangka waktu yang lama dan yang terakhir sesi terapi yang diterapkan oleh peneliti dimodifikasi sesuai dengan situasi subjek. Hal ini menyebabkan efek dari terapi tidak dapat diterima dengan baik oleh subjek secara menyeluruh.

DAFTAR RUJUKAN

- Andarika, R. (2004). Burnout Among Semarang St. Elisabeth Hospital Nurses. *PSYCHE*, 1(1).
- Bowen, S., Witkiewitz, K., Clifasefi, S. L., Grow, J., Chawla, N., Hsu, S. H., Carroll, H. A., Harrop, E., Collins, S. E., Lustyk, M. K., & Larimer, M. E.

- (2014). Relative efficacy of mindfulness-based relapse prevention, standard relapse prevention, and treatment as usual for substance use disorders. *JAMA Psychiatry*, 71(5), 547–556. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2013.4546>
- Candra, W., Epriliani, P., Politeknik, J. K., & Denpasar, K. (2019). Mindfulness Based Cognitive Therapy (MBCT) Menurunkan Tingkat Depresi Pada Pasien Diabetes Melitus. In *Jurnal Gema Keperawatan / Desember* (Vol. 12, Issue 2).
- Dwi, P. S., Wibowo, M. E., & Mulawarman, &. (2020). The Effectiveness of Acceptance and Commitment Therapy Counseling and Mindfulness-based Cognitive Counseling to Reduce School Burnout Article Info. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 9(2), 173–178. <https://doi.org/10.15294/jubk.v9i2.34352>
- Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2012). The Unengaged Mind: Defining Boredom in Terms of Attention. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 482–495. <https://doi.org/10.1177/1745691612456044>
- Gallagher, J. & S. K. (2018). *A Survey Of Burnout And Intentions To Leave The Profession Among Western Canadian Midwives* (Vol. 9). Elsevier Ltd. WOMBI.
- Hamilton-West, K., Pellatt-Higgins, T., & Pillai, N. (2018). Does a modified mindfulness-based cognitive therapy (MBCT) course have the potential to reduce stress and burnout in NHS GPs? Feasibility study. *Primary Health Care Research and Development*, 19(6), 591–597. <https://doi.org/10.1017/S1463423618000129>
- Harju, L. K., & Hakanen, J. J. (2016). An employee who was not there: a study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review*, 45(2), 374–391. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0125>
- Hayati. (2019). kesehatan mental. *JP3SDM*, 8(2), 44–54.
- Hofmann, S. G., Sawyer, A. T., Witt, A. A., & Oh, D. (2010). The Effect of Mindfulness-Based Therapy on Anxiety and Depression: A Meta-Analytic Review. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 78(2), 169–183. <https://doi.org/10.1037/a0018555>
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Kabat-Zinn, etc. (1992). Effectiveness of a meditation-based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders. *The American Journal of Psychiatry*, 149(7), 936–943. <https://doi.org/https://doi.org/10.1176/ajp.149.7.936>
- Made Nopita Wati ners, N., Putu Raka Wirati, N., Made Nopita Wati, N., Luh Gede Intan Saraswati, N., Wangaya Denpasar, R., & Studi Ilmu Keperawatan Stikes Wiramedika Bali, P. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1). <https://doi.org/10.26594/jkkm.v3.i1.468>
- Marlatt, G. B. (2011). *Mindfulness Based Cognitive Therapy*. Guilford Press.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *JOB BURNOUT*. www.annualreviews.org
- Naldi, A., Vallelonga, F., di Liberto, A., Cavallo, R., Agnesone, M., Gonella, M., Sauta, M. D., Lochner, P., Tondo, G., Bragazzi, N. L., Botto, R., & Leombruni, P. (2021). COVID-19 pandemic-related anxiety, distress and burnout: prevalence and associated factors in healthcare workers of North-West Italy. *BJPsych Open*, 7(1). <https://doi.org/10.1192/bjo.2020.161>
- Pangesti A. (2012). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Terjadinya Burnout Pada Mahasiswa Koass. In *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* (Vol. 1, Issue 1). http://id.wikibooks.org/wiki/Catatan_Dokter_Mud
- Salim, A., Prihartanti, N., Dwityanto, A., Psikologi, F., Muhammadiyah Surakarta, U., & Artikel, S. (2020). Universitas Muhammadiyah Malang, East Java, Indonesia JIPT (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan) Pelatihan job crafting sebagai solusi burnout pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(2), 177–190. <https://doi.org/10.22219/jipt.v8i1.13557>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. In *Career Development International* (Vol. 14, Issue 3, pp. 204–220). <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Taesda John, W. M. & S. Z. (2014). *The Mindful Way Workbook An 8-Week PrograM to Free Yourself From Depression Andemotional Distress*. The Guilford Press.
- Vera I RS, I. M. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Syndrome Pada Pegawai Di Direktorat Bina Kesehatan Kerja Dan Olahraga Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Jakarta Selatan Tahun 2015. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 7, 28–33.
- Witkiewitz, K., Bowen, S., Harrop, E. N., Douglas, H., Enkema, M., & Sedgwick, C. (2014). Mindfulness-based treatment to prevent addictive behavior relapse: Theoretical models and hypothesized mechanisms of change. *Substance Use and Misuse*, 49(5), 513–524. <https://doi.org/10.3109/10826084.2014.891845>