

Konsep *Burnout* pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling

Yunita Khairani&Ifdil
Universitas Negeri Padang
e-mail: yunita@konselor.org

Abstract

Kondisi burnout rentan dialami oleh mahasiswa terutama mahasiswa jurusan Bimbingan dan Konseling (BK). Mahasiswa BK dituntut untuk memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya standarisasi tersebut mengakibatkan mahasiswa mengalami burnout yang berdampak pada proses perkuliahan yang tidak maksimal, misalnya membuat tugas asal-asalan, prokrastinasi dan mencontek tugas teman. Timbulnya burnout ini karena mereka bekerja keras, merasa tidak berdaya, tidak ada harapan, merasa terjebak, kesedihan yang mendalam dan secara terus-menerus membentuk lingkaran dan menghasilkan perasaan lelah dan tidak nyaman.

Keywords: *Burnout*, Mahasiswa BK

Copyright ©2016 Universitas Negeri Padang All rights reserved

PENDAHULUAN

Mahasiswa merupakan suatu kelompok heterogen yang mana kelompok tersebut terdiri dari individu-individu yang memiliki karakteristik dan kebutuhan yang beragam. Oleh karena itu, mahasiswa perlu mendapat perlakuan yang sedemikian rupa sehingga masing-masing mereka dapat mengembangkan potensi secara optimal. Manusia yang optimal cenderung mampu beraktualisasi dan mengembangkan potensi yang ideal (Sheldon, 2004:13).

Perkembangan secara optimal dalam dunia pendidikan terkhusus pada mahasiswa dapat terjadi karena adanya jalur pendidikan formal yakni proses pembelajaran yang dominan terjadi dalam lingkungan kelas dengan sejumlah mahasiswa di bawah pembinaan seorang dosen yang lazimnya disebut sebagai kelas klasikal. Di dalam kelas mahasiswa dan dosen melakukan aktivitas akademik sebagaimana paradigma pembelajaran yang berlangsung sejak lama lebih menitik beratkan pada dosen yang mentransfer pengetahuan kepada mahasiswa. Dalam buku panduan Universitas Negeri Padang (2015:23) dijelaskan aktivitas akademik yang dilakukan oleh dosen dan mahasiswa terikat oleh sistem kredit semester di mana penyelenggaraan pendidikan menitikberatkan pada beban studi mahasiswa. Ciri-ciri penyelenggaraan sistem kredit semester di perguruan tinggi ialah satu kredit kegiatan setara dengan 1 x 50 menit tatap muka, 1 x 60 menit belajar mandiri dan 1 x 60 menit belajar terstruktur. Banyaknya nilai kredit untuk masing-masing matakuliah ditentukan atas besarnya usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinyatakan dalam program perkuliahan, praktikum, kerja lapangan, maupun tugas-tugas lain. Pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling (BK) dalam proses akademik diharuskan untuk memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Ifdil (2010) menjelaskan bahwa "Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas karakter dan organisasi hasil pendidikan di sekolah yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter dan moral bahwa peserta didik yang lengkap, terpadu dan seimbang mulia, sesuai dengan standar kompetensi".

Standar kompetensi yang harus dicapai oleh mahasiswa Bimbingan dan Konseling mengacu pada standar kompetensi guru BK/konselor. Namun pada kenyataannya standarisasi sistem kredit dan standar kompetensi guru BK tersebut justru mengakibatkan mahasiswa mengalami *burnout* yang berdampak pada proses perkuliahan yang tidak maksimal, misalnya membuat tugas asal-asalan, prokrastinasi dan mencontek tugas teman.. Berdasarkan hasil penelitian Ali Muhson (2011) ketidakefektifan sistem perkuliahan dipengaruhi oleh banyaknya kegiatan praktikum menuntut perlu banyaknya tugas yang harus diselesaikan mahasiswa, baik yang bersifat individual maupun kelompok sehingga mengakibatkan kejenuhan (*burnout*) pada mahasiswa.

Burnout merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa tidak berdaya, tidak memiliki harapan dan bahkan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Definisi konseptual *Burnout* adalah sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan reduced personal accomplishment yang terjadi diantara individu-individu yang melakukan pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya. (Indonesia, K. R., 2011). Hal ini sesuai dengan pendapat Pines dan Aranson (dalam Santrock, 2003:560) yang menjelaskan bahwa "*burnout* akan membuat penderitanya merasa sangat kelelahan secara fisik dan emosional". Sedangkan menurut Namora (2009:58) menjelaskan bahwa "*burnout* adalah keadaan seseorang yang ditandai dengan menurunnya produktivitas karena stres yang terus menerus". Taufik, T., & Ifdil, I. (2013) juga menerangkan bahwa "aktivitas belajar yang berlebihan berdampak pada kondisi ini yang akan memicu stres pada pelajar, dari waktu yang lama, pengaruhnya terhadap pembelajaran.

Burnout dalam dunia pendidikan merupakan fenomena yang sudah umum terjadi. Penelitian tentang *burnout* pada mahasiswa dilakukan oleh Jacobs *et al* tahun 2003 (dalam Mubiar, 2008:1), pria yang *burnout* cenderung mengalami depersonalisasi. (Churiyah, M., 2011). Dari 149 mahasiswa (103 perempuan dan 46 laki-laki) yang dijadikan sebagai subjek penelitian, ditemukan bahwa 30% mahasiswa perempuan mengalami *burnout* dalam belajar sedangkan jumlah mahasiswa laki-laki yang mengalami *burnout* mencapai angka 70%. Penelitian tersebut senada dengan pendapat Gold dan Roth (1993:35) "*Studies have consistently reported that burnout is more likely to occur in men than women*". Pendapat tersebut menekankan bahwa kondisi *burnout* lebih memungkinkan dialami oleh pria daripada wanita.

BURNOUT

Konsep *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger seorang psikolog klinis yang praktik di New York, istilah tersebut digunakan pada tahun 1973 dalam jurnal psikologi yang membahas sindrom "*burnout*". Istilah '*burnout*' telah digunakan pada tahun 1960 yang mengacu pada efek dari penyalahgunaan narkoba oleh pengguna kronis. Dari semua pengalaman di New York, Freudenberger mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom yang termasuk ke dalamnya gejala kelelahan, pola mengabaikan kebutuhan sendiri, berkomitmen dan berdedikasi untuk suatu alasan, bekerja terlalu lama dan terlalu intens, merasa tekanan datang dari dalam diri sendiri, merasa ditekan, ingin cepat selesai (Gold dan Roth, 1993:30-31).

Menurut Ayala Pines dan Elliot Aronso (dalam Rahman, 2007:216) *burnout* merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. *burnout* merupakan respon terhadap situasi yang menuntut secara emosional. (Indonesia, K. R., 2011). Namun secara singkat mereka mendefinisikan *burnout* sebagai bentuk kelelahan secara fisik dan emosional meskipun intensitas, durasi, frekuensi serta konsekuensi beragam. *Burnout is a syndrome of emotional exhaustion and cynicism that occurs frequently among individuals who do 'people-work' of some kind.* (Maslach, C., & Jackson, S. E., 1981). *Burnout represents a particular type of job stress, in which a pattern of emotional exhaustion, depersonalization, and diminished personal accomplishment (strains) result.* (Cordes, C. L., & Dougherty, T. W., 1993). Hal ini senada dengan pendapat Gold dan Roth (1993:31-32) yang menjelaskan:

"burnout is, 'someone in a state of fatigue or frustration brought about by devotion to a cause, way of life, or relationship that failed to produce the expected reward'. Or stated another way: 'Whenever the expectation level is dramatically opposed to reality and the person persists in trying to reach that expectation, trouble is on the way'.

Seseorang dalam keadaan kelelahan atau frustrasi yang disebabkan oleh pengabdian kepada sesuatu, cara hidup, atau hubungan yang gagal untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan atau dengan kata lain setiap kali tingkat harapan secara dramatis bertentangan dengan realitas dan orang tetap mencoba untuk mencapai harapan itu, hal itu akan menjadikan sebuah masalah. Maslach dan Laiter (1997:1) juga menjelaskan *burnout* merupakan kelelahan secara emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh suasana tempat kerja yang kaku, keras sangat menuntut baik secara ekonomi maupun psikologis. Akibatnya tuntutan harian pekerjaan, keluarga dan segala sesuatu lainnya mengikis energi antusiasme. Sukacita kesuksesan dan sensasi

prestasi semakin sulit untuk dicapai. Dedikasi dan komitmen untuk pekerjaan memudar. Orang-orang menjadi sinis, menjaga jarak, berusaha untuk tidak membiarkan diri terlalu terlibat.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan *burnout* adalah kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara fisik dan emosional yang disebabkan oleh intensitas pekerjaan yang terlalu keras namun kaku. Pekerjaan tersebut menuntut pencapaian hasil sesuai dengan harapan meskipun secara dramatis bertentangan dengan realitas.

DIMENSI BURNOUT

1) *Exhaustion* (Kelelahan)

Maslach dan Laiter (1997:17) menjelaskan bahwa *Exhaustion* menyebabkan seseorang merasakan hal-hal lain secara berlebihan, baik secara emosional dan fisik. Perasaan yang timbul itu seperti: merasa kering, dimanfaatkan, dan tidak dapat bersantai dan kembali fit. Ketika bangun pagi, merasa lelah seperti ketika pergi ke tempat tidur. Kelelahan akan membuat individu merasa kekurangan energi untuk menghadapi pekerjaan atau orang lain. *Exhaustion* adalah reaksi pertama terhadap stres dari tuntutan pekerjaan atau perubahan besar. Kelelahan emosional yang dijelaskan oleh Namora (2009: 58) “merupakan perasaan seluruh energi habis digunakan”. Dalam hal ini, ketika seseorang mengalami kelelahan mereka akan mencoba mengurangi stres emosional terhadap orang lain dengan cara memisahkan diri.

2) *Cynicism* (Sinisme)

Maslach dan Laiter (1997:18) menjelaskan perasaan sinis akan membuat orang mengambil sikap yang dingin dan berjarak terhadap pekerjaan dan orang-orang disekitarnya. Perasaan tersebut meminimalisir keterlibatan mereka di tempat kerja dan bahkan melupakan cita-cita mereka. Disatu sisi, sinisme merupakan upaya untuk melindungi diri dari kelelahan dan kekecewaan. Merasa lebih aman untuk menjadi acuh tak acuh, terutama ketika masa depan tidak pasti atau menganggap hal-hal tidak akan berhasil. Tapi berpadangan negatif dapat menghancurkan kesejahteraan dan kapasitas seseorang untuk bekerja secara efektif. Sedangkan menurut Namora (2009:58) menjelaskan bahwa “seseorang dengan *burnout* melihat orang lain sebagai objek atau nomor. Mereka memperlakukan orang lain dengan kasar dan kritis”.

3) *Ineffectiveness* (Ketidakefektifan)

Maslach dan Laiter (1997:18) menjelaskan ketidakefektifan merupakan perasaan tidak efektif sama halnya dengan merasa semakin tidak mampu. Setiap pekerjaan baru tampaknya terlalu besar. Dunia dirasa bersekolong melawan setiap upaya untuk membuat kemajuan, menyepelkan apa yang ingin dicapai. Kehilangan kepercayaan dalam kemampuan untuk membuat perbedaan. Dan karena kehilangan kepercayaan pada diri sendiri hal ini berdampak pada orang lain yang kehilangan kepercayaan padanya. Namora (2009:58) juga menjelaskan bahwa seseorang dengan *burnout* mencoba mengurangi beban kerjanya dengan menghindari kerja, absen, mengerjakan sesedikit mungkin, tidak mengerjakan tugas tertentu yang dianggap lebih berat dan memakan waktu lebih lama. Hasilnya adalah menurunnya kualitas serta kuantitas pekerjaannya.

FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB BURNOUT

a. *Lack of Social Support* (Kurangannya dukungan sosial)

Gold dan Roth (1993:35) menjelaskan bahwa kurangnya dukungan sosial telah ditemukan dapat meningkatkan *burnout* pada beberapa penelitian. Enam fungsi dukungan sosial, yaitu: mendengarkan, dukungan profesional, tantangan profesional, dukungan emosional, tantangan emosional, dan berbagi realitas sosial. Mendengarkan dalam artian memberikan saran atau membuat penilaian. Dukungan emosional dimaknai dengan adanya seseorang yang selalu mendampingi dan menghargai apa yang di lakukan. Hal tersebut merupakan fungsi yang paling penting untuk mengurangi *burnout*. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pentingnya dukungan sosial dan dukungan emosional sehingga dapat meminimalkan *burnout* yang dialami.

b. Demographic Factors (Faktor demografis)

Penelitian telah secara konsisten melaporkan bahwa *burnout* lebih mungkin terjadi pada pria daripada wanita dan individu yang masih lajang. Melihat temuan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa laki-laki lebih rentan terhadap *burnout* daripada wanita. Laki-laki lebih membutuhkan dukungan dan bantuan sosial. Kurangnya dukungan sosial terhadap laki-laki dapat menyebabkan perasaan terasing dan kekecewaan, yang mengarah ke *burnout* jika tidak diidentifikasi dan langkah-langkah pencegahan yang diambil. Seseorang yang masih singel juga mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi. Orang-orang yang masih sendiri sering kekurangan dukungan sosial di rumah dan menghabiskan berjam-jam dengan aktivitas diluar rumah. Ketika imbalan diharapkan tidak konsisten dengan upaya yang dilakukan, perasaan kekecewaan, kesepian dan bahkan kemarahan bisa menjadi konsekuensinya. Imbalan tidak dianggap sebagai sepadan dengan usaha, maka hasilnya adalah rasa ketidakpuasan yang ekstrim. Perlunya dukungan sosial dan interaksi dengan orang lain sangat penting bagi mereka yang masih singel (Gold dan Roth, 1993:35).

c. Self-Concept (Konsep diri)

Studi tentang *burnout* menunjukkan bahwa individu dengan konsep diri yang tinggi lebih terhadap stres dan lebih mungkin untuk mempertahankan rasa prestasi pribadi saat belajar di bawah tekanan. Seseorang sering merasa bahwa rasa harga diri dan rasa memiliki terpengaruh ketika mereka menjadi kecewa dan putus asa. (Gold dan Roth, 1993:35).

d. Role Conflict and Role Ambiguity (Peran Konflik dan peran Ambiguitas)

Individu memiliki rasa konflik ketika peran dan tuntutan yang tidak pantas, tidak kompatibel, dan tidak konsisten dibebankan pada mereka. Ketika dua atau lebih perilaku peran yang tidak konsisten ini dialami oleh seorang individu, maka akibatnya adalah konflik peran. Ketika individu tersebut tidak dapat mendamaikan inkonsistensi antara perilaku peran yang diharapkan, mereka mengalami konflik. Sedangkan ambiguitas peran adalah ketika Seseorang tidak memiliki informasi yang konsisten mengenai tujuan mereka, tanggung jawab, hak, dan kewajiban dan bagaimana mereka dapat melaksanakannya dengan baik (Gold dan Roth, 1993:35).

e. Isolation (Isolasi)

Saat dimana individu sebagai pemula disuatu profesi dengan keyakinan mereka sekarang akan menjadi milik kelompok tersebut. Namun kenyataannya kondisi tersebut membuat individu rentan mendapatkan kritik. Sehingga kurangnya dukungan sosial menghasilkan perasaan kesepian dan isolasi. Dimana individu merasa perasaan tidak ditangani, kekecewaan adalah perkembangan alami yang akhirnya mengarah ke *burnout* (Gold dan Roth, 1993:35).

Selanjutnya, Maslach dan Leiter (1997:10-17) mengungkapkan bahwa sumber atau penyebab terjadinya *burnout* dapat ditelusuri ke dalam enam macam bentuk ketidaksesuaian antara orang dengan pekerjaannya yaitu:

a. Kelebihan beban kerja

Dalam prspektif organisasi beban kerja berarti produktivitas, sedangkan dalam perspektif individu beban kerja berarti beban waktu dan tenaga. Setiap orang dituntut untuk melakukan banyak hal dengan waktu dan biaya yang terbatas. Akibatnya setiap pekerja mendapat beban yang seringkali melebihi kapasitas kemampuannya. Kondisi seperti ini menghabiskan banyak energi yang akhirnya menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental.

b. Kurangnya kontrol

Banyaknya tugas yang harus dilakukan membuat seseorang sulit menentukan prioritas, mana tugas yang dilaksanakan lebih dahulu karena seringkali banyak tugas yang harus menjadi prioritas karena tingkat kepentingan yang sama tingginya atau karena sama tingkat urgensinya. Ketika seseorang tidak dapat melakukan kontrol terhadap beberapa aspek penting dalam pekerjaan maka semakin kecil peluang untuk dapat mengidentifikasi ataupun mengantisipasi masalah-masalah yang akan timbul. Akibatnya orang menjadi lebih mudah mengalami *exhaustion* dan *cynicism*.

c. Sistem imbalan yang tidak memadai

Kurangnya keseimbangan antara sistem imbalan yang bersifat ekstrinsik dan sistem instrinsik akan melemahkan semangat untuk menyukai pekerjaan dan akhirnya membuat seseorang merasa terbelenggu dengan hal-hal rutin yang mengakibatkan turunnya komitmen dan motivasi kerja. Hal ini menandakan kejenuhan mulai menggejala.

d. Terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan

Iklm kerja yang bersifat kompetitif, individual, dan mengutamakan prestasi dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman karena hubungan sosial menjadi paragmental dan keterpisahan dari lingkungan sosial sebenarnya menimbulkan suatu perasaan tidak aman bagi seseorang yang pada akhirnya mudah memicu konflik. Penyelesaian konflik sering kali menguras banyak energi dan mudah menggiring seseorang kearah kejenuhan.

e. Hilangnya keadilan

Salah satu kondisi dari sistem manajemen yang dapat menimbulkan ketidakadilan adalah penerapan aturan yang tidak konsisten dan komunikasi yang tidak lancar. Ketika seseorang merasakan ketidakadilan akan timbul berbagai reaksi dan sebagian orang dapat bereaksi dengan cara menarik diri dan mengurangi keterlibatannya dalam pekerjaan. Selanjutnya gejala-gejala kejenuhan kerja mulai tampak.

f. Konflik nilai

Sistem nilai akan mempengaruhi interaksi seseorang dengan pekerjaannya. Namun seringkali pihak manajemen melupakan kebutuhan pekerjanya. Sehingga menimbulkan konflik atau pertentangan bagi pekerja. Tidak ada penyaluran keluhan bagi karyawan, akhirnya terjadi proses *exhaustion* karena mereka merasa harus menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa bantuan organisasi.

KARAKTERISTIK *BURNOUT*

Karakteristik *burnout* menurut Baron dan Greenberg (dalam Rahman, 2007:218) ,yaitu: a) Kelelahan fisik yang ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, dan kurangnya nafsu makan. b) Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaannya, mudah marah serta cepat tersinggung. c) Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi dan kehidupan pada umumnya. d) Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang memuaskan.

Menurut Ayala Pines dan Elliot Aronso (dalam Rahman, 2007:218) Penderita merasa tidak tertarik lagi akan kegiatan yang dikerjakannya, yaitu: a) Kelelahan fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis. b) Kelehan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya. c) Kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga

GEJALA YANG TERLIHAT PADA PENDERITA *BURNOUT*

Terdapat suatu kenyataan yang mengejutkan bahwa semua penderitaburnout awalnya orang-orang yang bersemangat. Penderita *burnout* adalah orang-orang yang bersemangat, energik, ambisius, dan memiliki prinsip yang kuat untuk tidak menjadi gagal dan merupakan figur pekerja keras (Freudenberger dan Richelson, dalam Gold dan Roth, 1993:41). Ada 11 gejala yang terlihat pada penderita *burnout* , yaitu : a) Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan. b) Lari dari kenyataan, merupakan alat untuk menyangkal penderitaan yang dialami. c) Kebosanan dan sinisme. Penderita merasa tidak tertarik lagi akan kegiatan yang dikerjakannya, bahkan timbul rasa bosan dan pesimis akan bidang pekerjaan tersebut . d) Emosional. hal ini dikarenakan karena selama ini individu mampu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat. dengan menurunnya kemampuan mengerjakan pekerjaan secara cepat, akan menimbulkan gelombang emosional pada diri individu. e) Merasa yakin akan kemampuan dirinya, selalu menganggap dirinya sebagai yang terbaik. f) Merasa tidak dihargai. g) Disorientasi. h) Masalah psikosomatis. i) Curiga tanpa alasan yang jelas. j) Depresi. k) Penyangkalan kenyataan akan keadaan dirinya sendiri.

KESIMPULAN

Banyaknya nilai kredit untuk masing-masing matakuliah ditentukan atas besarnya usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinyatakan dalam program perkuliahan, praktikum, kerja lapangan, maupun tugas-tugas lain. Pada mahasiswa Bimbingan dan Konseling (BK) dalam proses akademik diharuskan untuk memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan. Standar kompetensi yang harus dicapai oleh mahasiswa Bimbingan dan Konseling mengacu pada standar kompetensi guru BK/konselor. Namun pada kenyataannya standarisasi sistem kredit dan standar kompetensi guru BK tersebut justru mengakibatkan mahasiswa mengalami *burnout* yang berdampak pada proses perkuliahan yang tidak maksimal, misalnya membuat tugas asal-asalan, prokrastinasi dan mencontek tugas teman.

Dengan demikian para mahasiswa khususnya Jurusan Bimbingan dan Konseling perlu dibekali konsep mengenai *burnout* yang dapat terjadi pada mahasiswa Jurusan BK, sehingga dampak dari *burnout* mahasiswa dapat dicegah atau bahkan dapat diminimalisir.

SARAN

Dalam hal ini diharapkan kepada Dosen BK/Konselor dapat berperan aktif dalam mencegah dan mengatasi kondisi *burnout* mahasiswa. Dosen BK/Konselor dapat menyusun dan mengembangkan program serta memberikan pelayanan untuk mengatasi *burnout* mahasiswa secara tepat sesuai karakteristik masing-masing mahasiswa berdasarkan jenis kelamin. Beberapa orang mahasiswa yang kondisi *burnout* berada pada kategori sangat tinggi, tinggi, dan sedang, harus menjadi perhatian khusus bagi Dosen/konselor dalam merealisasikan metode pembelajaran dan program pelayanan BK terkait kondisi *burnout* mahasiswa.

Kondisi *burnout* dapat terjadi kepada mahasiswa yang kurang mampu mengontrol dirinya. Oleh karena itu, mahasiswa yang sudah mengalami *burnout* dalam perkuliahan harus mampu melakukan *self control* untuk mencegah terjadinya tingkat stres yang lebih tinggi dengan cara melakukan pekerjaan semampunya dan tidak menuntut akan kesempurnaan hasil yang akan dicapai. Mahasiswa yang rentan mengalami *burnout* perlu meningkatkan sosialisasi terhadap orang disekitar baik teman di kos, teman di kampus maupun dosen untuk meningkatkan kemauan diri serta terampil dalam mengambil sebuah keputusan.

KEPUSTAKAAN

- Churiyah, M. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 6(2).
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 18(4), 621-656.
- Gold, Y dan Roth, R. A. (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: the Professional Health Solution*. London: The Flamer Press
- Ifdil, I. (2010). PENDIDIKAN KARAKTER DALAM BIMBINGAN DAN KONSELING. *Pedagogi*, 10(2), 55-61.
- Indonesia, K. R. (2011). Burnout pada perawat yang bertugas di ruang rawat inap dan rawat jalan RSAB harapan kita. *Jurnal Psikologi Volume*, 9(2), 48.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: jossey Bas
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

- Mubiar Agustin. (2008). *Model Konseling Kognitif-Perilaku Untuk MenanganiKejenuhan Belajar Mahasiswa*. Jurnal Bimbingan dan Konseling Nomor 7 Tahun 18. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan
- Rahman, U. (2007). *Mengenal Burnout Pada Guru*. Jurnal psikologi pendidikan, vol 10 no 2, 216-227
- Namora Lumongga Lubis. (2009). *Depresi Tinjauan Psikologis*. Jakarta: Kencana
- Sheldon dan Kennon M. (2014). *Optimal Human Being*. London: Lawrence Erlbaum Associates
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence : Psikologi Remaja*. Jakarta: Erlangga
- Taufik, T., & Ifdil, I. (2013). Kondisi Stres Akademik Siswa SMA Negeri di Kota Padang. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 1(2), 143-150.