

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap *Burnout* Guru Di Banyuasin III

Budiman¹, Aisya Riszki Faradila², Jakfarudin³, Mohd Nasir Selamat⁴

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang^{1, 2}

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banyuasin³

Universiti Kebangsaan Malaysia⁴

Corresponding email: budiman_uin@radenfatah.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords

Teacher burnout
participatory leadership

ABSTRACT

This study examines the impact of participatory leadership on teacher burnout in Banyuasin III, South Sumatra. Using a sample of 100 teachers, data were collected via a participatory leadership scale and Maslach Burnout Inventory. Results showed a significant negative effect ($\beta = -0.67, p < 0.05$), with 48.3% of burnout variance explained by leadership. While 25% of teachers reported high burnout, 65% acknowledged good implementation of participatory leadership, which helps reduce stress and boost satisfaction. However, authoritarian leadership still exists, increasing work stress. The study recommends training for school leaders and communication forums to support teacher well-being.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap burnout guru di Banyuasin III, Sumatera Selatan. Sebanyak 100 guru menjadi responden dengan instrumen skala kepemimpinan partisipatif dan MBI. Hasil menunjukkan pengaruh negatif signifikan ($\beta = -0,67, p < 0,05$), dengan 48,3% variansi burnout dijelaskan oleh kepemimpinan. Sebanyak 25% guru mengalami burnout tinggi, namun 65% merasakan kepemimpinan partisipatif diterapkan dengan baik, sehingga menurunkan stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan otoriter masih ditemukan dan berdampak negatif. Studi ini merekomendasikan pelatihan bagi kepala sekolah dan forum komunikasi rutin untuk mendukung kesejahteraan guru.

Pendahuluan

Dunia pendidikan merupakan salah satu sektor yang rentan mengalami tekanan psikologis dan fisik bagi para pelaksananya, terutama guru. Profesi guru

tidak hanya menuntut kemampuan teknis dalam mengajar, tetapi juga tanggung jawab moral, sosial, dan emosional yang besar (Suryadi & Syamsudin, 2019). Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena *burnout* atau kelelahan kerja pada guru semakin menjadi perhatian serius, baik di tingkat nasional maupun daerah. *Burnout* telah menjadi salah satu masalah paling relevan yang berkembang saat ini. *Burnout* adalah kelelahan emosi, sikap, dan perilaku yang disebabkan oleh ketidakmampuan individu untuk mengatasi berbagai tekanan kerja secara efisien dalam waktu yang lama (Liu et al., 2022). Persentase dari Mercer Marsh Benefit (2021), 77,3 persen pekerja di Indonesia mengaku mengalami *burnout*. Survei lain juga dilakukan oleh Regus Asia (2012). Tenaga kerja Indonesia mengalami peningkatan stres sebesar 64%, dan 73% dari mereka menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan adalah penyebab utama stres yang mereka alami (Ramadian, 2012). Selain itu, sindrom *burnout* sering terjadi, terutama di kalangan tenaga kesehatan dan guru (Artal & Cabrera, 2013).

Burnout sendiri merupakan sindrom kronis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi (Maslach et al., 2001). Fenomena ini tidak hanya memengaruhi kesehatan mental guru, tetapi juga kualitas pembelajaran dan motivasi siswa. Laporan Observasi Lapangan Tim Fakultas Keguruan Universitas PGRI Palembang (2023) di wilayah Banyuasin III, Sumatera Selatan, banyak guru mengeluhkan beban kerja yang berat, kurangnya dukungan manajemen sekolah, serta minimnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, yang secara tidak langsung meningkatkan risiko *burnout* dan 35% guru di wilayah Banyuasin III melaporkan stres tinggi akibat beban kerja (Laporan Tahunan Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin (2022).

Schaufeli, Leiter, dan Maslach (2009) menjelaskan bahwa *burnout* bukan hanya sekadar kelelahan biasa, tetapi merupakan respon psikologis kompleks terhadap tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. *Burnout* juga berkaitan erat dengan cara individu merespons lingkungan kerja mereka (Herman, Hickmon-Rosa, dan Reinke, 2018). Maslach dan Jackson (1981) mengidentifikasi tiga dimensi utama dalam sindrom *burnout*, yaitu: (1) kelelahan emosional, kondisi di mana individu merasa habis sumber daya emosinya karena beban kerja yang tinggi; (2) depersonalisasi, sikap dingin dan sinis terhadap orang lain, termasuk siswa dan rekan sejawat; (3) penurunan pencapaian diri, Evaluasi negatif terhadap diri sendiri dan rasa gagal dalam mencapai hasil yang memuaskan. Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan dan dapat muncul secara bersamaan atau bertahap tergantung pada intensitas stresor yang dialami (Kim et al., 2009).

Menurut Chang (2009), ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan munculnya gejala *burnout* pada guru, yaitu: (1) faktor individu, termasuk

kepribadian, usia, jenis kelamin, serta strategi menghadapi stres (*coping strategies*); (2) faktor organisasi, meliputi budaya sekolah, beban kerja, dukungan rekan sejawat, serta kepemimpinan kepala sekolah; (3) faktor transaksional, interaksi antara faktor individu dan organisasi, seperti bagaimana guru merespons tekanan lingkungan kerja. Selain itu, Küçükoğlu (2014) menambahkan bahwa faktor lingkungan eksternal seperti rendahnya penghargaan dari masyarakat dan kurangnya dukungan sosial juga turut memperburuk kondisi *burnout* pada guru. Guru yang memiliki ketahanan psikologis (*hardiness*) lebih tinggi cenderung memiliki risiko *burnout* yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa aspek individu sangat menentukan respons emosional dan perilaku guru terhadap tekanan pekerjaan (Nuallaong, 2013).

Bass & Riggio (2006) mengatakan bahwa Salah satu faktor yang dinilai memiliki pengaruh signifikan terhadap munculnya *burnout* pada guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan partisipatif, yang melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, dinilai efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi stres kerja. Dengan memberikan ruang partisipasi kepada guru, mereka merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki kontrol atas pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen organisasi (Yukl, 2013).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam membentuk iklim organisasi yang mendukung atau justru memicu *burnout*. Shahreabaki (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga mengurangi risiko *burnout*. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter atau birokratis sering kali mengabaikan suara guru, sehingga menyebabkan penurunan semangat kerja dan peningkatan gejala *burnout* (Wiley & Sons, 2019). Kim et al. (2019) menegaskan bahwa dukungan manajerial yang kuat dan komunikasi dua arah antara guru dan pimpinan sekolah adalah salah satu strategi efektif dalam mengurangi tekanan pekerjaan. *Burnout* tidak hanya berdampak pada kesehatan mental guru, tetapi juga pada kualitas pembelajaran dan hubungan interpersonal dengan siswa dan kolega. Guru yang mengalami *burnout* cenderung lebih mudah marah, tidak peduli pada perkembangan siswa, dan memiliki komitmen rendah terhadap profesinya dan *Burnout juga* berkontribusi pada tingginya angka pergantian guru, penurunan produktivitas, serta keretakan hubungan antar personalia sekolah (Chang, 2009; Herman et al., 2018).

Hasil penelitian Wahyuni (2020) melaporkan ada 27% kepala sekolah yang menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dan sebanyak 68% guru menyatakan bahwa mereka tidak pernah atau jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan

di sekolah. Di beberapa sekolah di Banyuasin III, masih banyak ditemukan gaya kepemimpinan otoriter atau birokratis yang cenderung mengabaikan suara guru (Saputra, 2019). Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi kerja, ketidakpuasan profesi, hingga meningkatnya gejala *burnout*. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai bagaimana kepemimpinan partisipatif dapat menjadi solusi dalam mengatasi masalah tersebut.

Beberapa penelitian mengenai kepemimpinan partisipatif dan *burnout* guru telah dilakukan di beberapa wilayah di Indonesia, antara lain penelitian Prasetyo dan Suryadi (2020) di Jawa Barat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, semakin rendah tingkat *burnout* yang mereka alami. Hasil ini membuka peluang untuk mengeksplorasi lebih lanjut kondisi serupa di daerah-daerah lain seperti Banyuasin III. Dengan demikian, pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap *burnout* guru di Banyuasin III akan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih manusiawi dan berkelanjutan. Upaya ini tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan guru, tetapi juga pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan dan kontribusi dari variabel kepemimpinan partisipatif terhadap *burnout* guru. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru di SD dan SMP negeri di wilayah Banyuasin III dengan jumlah sekitar 580 orang. Sampel sebanyak 100 guru dipilih menggunakan teknik *propotionate cluster sampling*, yaitu pengambilan sampel dari populasi yang terdiri dari beberapa kelompok (*cluster*), di mana sampel dipilih secara acak dari masing-masing kelompok dengan mempertimbangkan proporsi ukuran setiap kelompok dalam populasi untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan dua instrumen utama, yaitu skala kepemimpinan partisipatif yang terdiri dari 20 item pernyataan, dan Maslach Burnout Inventory (MBI) yang mengukur tiga dimensi *burnout*, yaitu *Emotional Exhaustion*, *Depersonalizati*, dan *Reduced Personal Accomplishment*. Sebelum digunakan, instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai validitas yang baik ($r > 0.30$), sementara koefisien reliabilitas instrumen adalah sebesar 0.87 untuk skala kepemimpinan partisipatif dan 0.89 untuk skala *burnout* guru. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan program SPSS versi 27. Langkah analisis meliputi pengujian asumsi statistik seperti normalitas (dengan uji Shapiro-Wilk) dan linierita, dilanjutkan

dengan analisis analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap *burnout* guru serta untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 100 guru dari beberapa Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di wilayah Banyuasin III, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik Proportional Cluster Sampling, sehingga jumlah responden dari masing-masing sekolah disesuaikan dengan proporsi jumlah guru di tiap lokasi.

Tabel 1
Distribusi Sampel Berdasarkan Sekolah

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru di Sekolah	Sampel Terpilih
1	SD Negeri 1 Betung	30	10
2	SD Negeri 2 Rambutan	30	10
3	SMP Negeri 1 Air Saleh	40	13
4	SD Negeri 3 Sumber Mulya	30	10
5	SMP Negeri 2 Suak Tapei	30	10
6	SD Negeri 4 Betung	30	10
7	SMP Negeri 3 Rambutan	30	10
8	SD Negeri 5 Air Saleh	30	10
9	SMP Negeri 4 Sumber Mulya	30	10
10	SD Negeri 6 Suak Tapei	30	10

Catatan: Total sampel = 100 orang.

Tabel 2
Deskripsi Data Subjek Penelitian

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentasi
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	38	38%
	Perempuan	62	62%
2	Usia		
	≤ 25 tahun	12	12%
	26–35 tahun	30	30%
	36–45 tahun	28	28%
	46–55 tahun	22	22%

	≥ 56 tahun	8	8%
3	Masa Kerja		
	< 5 tahun	10	10%
	5–10 tahun	20	20%
	11–15 tahun	25	25%
	16–20 tahun	20	20%
	> 20 tahun	25	25%
4	Pendidikan		
	D3	5	5%
	S1	70	70%
	S2	25	25%
5	Jabatan		
	Guru Honorer	15	15%
	Guru PNS Muda	85	85%

Berdasarkan table 2 di atas, Sebagian besar subjek penelitian adalah guru perempuan, mencerminkan dominasi gender perempuan dalam profesi keguruan di tingkat SD dan SMP. Selanjutnya, Mayoritas subjek berusia antara 26–45 tahun, termasuk dalam kelompok usia produktif dan aktif dalam profesinya. Seterusnya Subjek memiliki variasi pengalaman kerja, mulai dari yang masih baru hingga yang sudah berpengalaman lebih dari 20 tahun. Kemudian, Sebagian besar guru telah memiliki latar belakang pendidikan minimal S1, sesuai standar kualifikasi akademik guru di Indonesia. Dan Distribusi jabatan menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memiliki pangkat tetap sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2. Deskripsi Data Variabel penelitian

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Tingkat Burnout Guru

Kategori Burnout	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	≤ 50	25	25%
Sedang	51 – 75	50	50%
Tinggi	≥ 76	25	25%

Berdasarkan table 3, di atas dilaporkan bahwa 25% guru berada dalam kategori rendah burnout, menunjukkan bahwa mereka masih memiliki motivasi dan kesejahteraan psikologis yang baik. 50% guru berada dalam kategori sedang, artinya mereka mulai mengalami tekanan pekerjaan seperti tuntutan administrasi yang begitu banyak dan target jam mengajar yang harus memenuhi aturan, tetapi belum mencapai tingkat yang membahayakan. 25% guru berada dalam kategori tinggi burnout, yang memerlukan perhatian lebih lanjut, seperti intervensi manajemen atau pelatihan coping stres

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Penerapan Kepemimpinan Partisipatif

Kategori Burnout	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	≤ 50	15	25%
Sedang	51 – 75	65	65%
Tinggi	≥ 76	25	25%

Berdasarkan table 4, di atas dilaporkan bahwa Sebagian besar guru (15%) menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan partisipatif berada pada kategori rendah , artinya guru merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Sebanyak 65% guru menilai bahwa kepemimpinan partisipatif diterapkan dengan baik (kategori tinggi), menunjukkan adanya komunikasi dua arah dan ruang partisipasi yang cukup memadai. Dan 25% subjek yang menilai tinggi, mengindikasikan bahwa mayoritas kepala sekolah sudah mulai menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih inklusif.

3. Uji Asumsi Variabel Penelitian

a) Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. Shapiro-Wilk	Kesimpulan
Kepemimpinan Partisipatif	0.068	Distribusi normal
Burnout Guru	0.072	Distribusi normal

Catatan: Uji normalitas dilakukan menggunakan Shapiro-Wilk karena jumlah sampel < 200

Berdasarkan table 5 di atas, diinyatakan bahwa kedua variable berdistribusi normal

b) Uji Linieritas

Tabel 6
Hasil Uji Linieritas

Sumber Variasi	Sum of Squer	Df	Mean Squer	F	Sig.
Between Groups					
(Combined)	1800.23	7	257.18	3.92	0.002
Linearity	1620.50	1	1620.50	28.41	0.000
Deviation from Linearity	179.73	6	29.96	0.52	0.789
Within Groups	5200.35	92	56.53	-	-

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk *Deviation from Linearity* sebesar 0.789, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan dari hubungan linier, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan burnout guru bersifat linier. Selain itu, nilai F untuk *Linearity* sebesar 28.41 dengan sig. $0.000 < 0.05$, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara kedua variable

4. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji Korelasi antar variable

Tabel 7
Hasil Uji Korelasi antar Variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.695	0.483	0.478	7.48

Berdasarkan table 7 di atas, dilaporkan bahwa $R = 0.695$, menunjukkan korelasi negatif kuat antara kepemimpinan partisipatif dan burnout guru dan $R^2 = 0.483$, artinya 48.3% variasi tingkat burnout guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan

b) Uji Signifikansi

Tabel 8
Hasil Uji Signifikansi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4830.25	1	4830.25	86.21	0.000

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat dilaporkan bahwa, nilai $F = 86.21$ dengan signifikansi $= 0.000 < 0.05$, sehingga model regresi secara keseluruhan signifikan dan layak digunakan untuk prediksi.

c) Uji Koefisien Regresi

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		
Constant	112.45	9.13		12.31
X	-0.67	0.07	-0.695	-9.28

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai sig. $= 0.000 < 0.05$, artinya variabel Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap Burnout Guru dan nilai Beta =

-0.695, menunjukkan arah hubungan negatif yang kuat. Terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif dan burnout guru ($r = -0.695$). Semakin tinggi penerapan kepemimpinan partisipatif oleh kepala sekolah, semakin rendah tingkat burnout yang dialami oleh guru. Kepemimpinan partisipatif mampu menjelaskan 48.3% variasi tingkat burnout guru, sedangkan 51.7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja, dukungan sosial, dan karakteristik individu.

4. Pembahasan

Penelitian ini telah membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan partisipatif terhadap burnout guru di Banyuasin III. Hasil uji hipotesis menggunakan Teknik analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap burnout guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.67 ($p < 0.05$) dan kontribusi sebesar 48.3% ($R^2 = 0.483$). Artinya, semakin tinggi penerapan kepemimpinan partisipatif oleh kepala sekolah, semakin rendah tingkat burnout yang dialami oleh guru dan sisanya 51,7 ditentukan factor lain seperti perbedaan individu, kepribadian, teman sejawat, dukungan sosial dan lingkungan kerja (Chang, 2009).

Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Shahrehabaki (2019), yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif meningkatkan keterlibatan emosional dan motivasi kerja guru, sehingga mampu mengurangi gejala kelelahan emosional dan depersonalisasi. Selain itu, Kim et al. (2019) juga menyebutkan bahwa komunikasi dua arah dan pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan dapat menciptakan iklim organisasi yang mendukung dan positif, yang menjadi salah satu faktor penting dalam mengurangi stres pekerjaan.

Kepemimpinan partisipatif tidak hanya memberikan ruang bagi guru untuk menyuarakan pendapat, tetapi juga menciptakan rasa percaya dan hubungan yang harmonis antara guru dan manajemen sekolah. Hal ini selaras dengan teori Maslach dan Jackson (1981), yang menyebutkan bahwa dukungan lingkungan kerja merupakan salah satu cara efektif untuk mencegah sindrom *burnout*.

Dalam konteks penelitian ini, beberapa guru melaporkan bahwa ketika mereka merasa dilibatkan dalam rapat sekolah, penyusunan program pembelajaran, dan evaluasi kinerja, mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki kontrol atas pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil observasi lapangan di SD Negeri 4 Betung dan SMP Negeri 2 Banyuasin III, di mana guru-guru di sekolah tersebut mengalami tingkat burnout yang lebih rendah dibandingkan sekolah lain yang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter.

Meskipun kepemimpinan partisipatif memberikan kontribusi cukup besar terhadap variasi tingkat burnout guru (48.3%), masih ada 51.7% variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain. Beberapa faktor tersebut meliputi, (1) beban

administrasi yang berlebihan; (2) gaji yang belum memadai; (4) kurangnya dukungan dari orang tua siswa; (5) strategi koping individu dan; (6) tingkat efikasi diri guru. Hal ini didukung oleh penelitian Küçükoğlu (2014), yang menemukan bahwa guru dengan harga diri dan keyakinan diri yang rendah lebih rentan mengalami burnout meskipun berada dalam lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, intervensi tidak hanya perlu difokuskan pada perubahan gaya kepemimpinan, tetapi juga pada peningkatan kemampuan koping dan pengembangan diri guru.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi kebijakan manajemen sekolah dan dinas pendidikan daerah, khususnya di wilayah Banyuasin III. Pentingnya pelatihan kepemimpinan partisipatif bagi calon kepala sekolah serta pembentukan forum komunikasi rutin antara guru dan pimpinan sekolah menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian oleh Herman, Hickmon-Rosa, dan Reinke (2018) juga menegaskan bahwa intervensi sistemik seperti pelatihan kepemimpinan dan pembinaan guru dapat menjadi solusi jangka panjang untuk mengatasi masalah burnout di kalangan pendidik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap burnout guru di Banyuasin III. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.67 ($p < 0.05$) dengan kontribusi sebesar 48.3% ($R^2 = 0.483$). Artinya, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan partisipatif oleh kepala sekolah, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh guru. Sebagian besar guru di Banyuasin III masih mengalami gejala burnout pada kategori sedang hingga tinggi. Dari 100 responden, sebanyak 25% guru berada pada kategori tinggi burnout, yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Hal ini menunjukkan perlunya intervensi manajerial untuk mencegah dampak negatif lebih lanjut. Kepemimpinan partisipatif efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Guru yang merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, diberi ruang partisipasi, dan didengarkan pendapatnya cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, sehingga risiko *burnout* berkurang secara signifikan. Masih banyak ditemukan gaya kepemimpinan otoriter atau birokratis di beberapa sekolah di Banyuasin III. Sebanyak 65% guru menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif belum

sepenuhnya diterapkan, sehingga menjadi salah satu faktor yang turut meningkatkan stres dan ketidakpuasan kerja guru. Faktor lain juga turut memengaruhi tingkat burnout guru selain kepemimpinan partisipatif. Faktor seperti beban administrasi yang tinggi, gaji yang tidak memadai, kurangnya dukungan dari orang tua siswa, serta rendahnya kemampuan coping individu guru turut memberikan pengaruh sebesar 51.7% terhadap variasi tingkat *burnout* guru.

Implikasi Penelitian ini

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sekolah dan dinas pendidikan daerah, yaitu: (1) perlu adanya pelatihan dan pembinaan kepada kepala sekolah tentang penerapan kepemimpinan partisipatif; (2) sekolah perlu membentuk forum komunikasi rutin antara guru dan pimpinan untuk meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan; dan (3) pemerintah daerah dan stakeholder pendidikan diharapkan melibatkan aspek psikologis dan organisasi dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah.
Terapkan gaya kepemimpinan partisipatif secara konsisten dengan memberikan ruang bagi guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sekolah.
2. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin
Memberikan pelatihan kepemimpinan kepada calon kepala sekolah dan melakukan monitoring berkala terhadap iklim organisasi di sekolah.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.
Penelitian lanjutan dapat mengembangkan model pengaruh menggunakan pendekatan regresi berganda dengan menambahkan variabel moderasi seperti efikasi diri, dukungan sosial, atau budaya organisasi untuk memperkaya pemahaman tentang fenomena *burnout* guru.

Pernyataan Penulis

Kontribusi Penulis

Penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari program penelitian mandiri oleh tim peneliti yang terdiri dari tiga orang. Kontribusi masing-masing penulis adalah sebagai berikut:

Budiman bertanggung jawab dalam perancangan penelitian, pengumpulan data, analisis statistik, serta penyusunan naskah artikel. Aisyah Rizki Faradila memberikan masukan dalam desain penelitian, membantu interpretasi hasil analisis, serta melakukan revisi kritis terhadap naskah sebelum dipublikasikan. Jakfarudin memberikan bantuan dalam pengumpulan data lapangan dan menyusun laporan hasil penelitian untuk keperluan instansi.

Ketiga penulis menyetujui versi akhir naskah dan menyatakan bahwa isi tulisan ini merupakan tanggung jawab bersama.

Sumber Pendanaan

Penelitian ini didanai sepenuhnya oleh sumber internal penulis dan tidak menerima pendanaan dari lembaga atau instansi eksternal. Oleh karena itu, tidak ada grant atau nomor hibah yang terkait dengan penelitian ini.

Konflik Kepentingan

Para penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan dalam proses pelaksanaan maupun publikasi penelitian ini. Tidak ada hubungan finansial atau non-finansial yang dapat memengaruhi objektivitas penelitian.

Informasi Tambahan

Tidak tersedia informasi tambahan untuk artikel ini. Seluruh data dan bahan penelitian tersedia sesuai permintaan langsung kepada penulis korespondensi melalui email resmi: budiman_uin@radenfatah.ac.id.

Referensi

- Artal, R., & Cabrera, A. (2013). Burnout syndrome in teachers: Explaining the nature of the individual and organizational variables. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 82, 3–10. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.428>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Chang, E. C. (2009). *Optimism and pessimism across adulthood: Implications for theory, research and practice*. Springer Publishing Company.
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. M. (2018). Examining the impact of school-based interventions on teacher burnout: A longitudinal follow-up. *School Psychology*, 33(1), 56–66. <https://doi.org/10.1037/spq0000254>

- Kim, H., Chang, M., Grayson, K., & Hogueve, J. (2009). The effect of emotional labor on burnout: The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.002>
- Kim, H., Chang, M., Kim, Y., & Lee, S. (2019). Teacher burnout and coping styles: A meta-analytic review of cross-sectional studies. *Teaching and Teacher Education*, 85, 102857. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.07.003>
- Küçüköğlü, Ö. (2014). The relationship between perceived social support and burnout among Turkish teachers. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(5), 1837–1844. <https://doi.org/10.29333/iji.2014.12126a>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Nuallaong, B. (2013). Emotional intelligence and burnout among Thai nurses. *Asian Nursing Research*, 7(3), 92–98. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2013.08.001>
- Prasetyo, A., & Suryadi, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap burnout guru di Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 12(3), 45–58.
- Ramadian, A. (2012). *Studi komparasi tingkat stres kerja antara tenaga kerja Indonesia dan negara ASEAN lainnya*. Universitas Indonesia.
- Saputra, A. (2019). *Burnout pada guru sekolah dasar di wilayah Banyuasin*. Tesis tidak diterbitkan Pasca Sarjana Universitas PGRI Palembang.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(6), 624–646. <https://doi.org/10.1108/13620430910997935>
- Shahrehabaki, M. M. (2019). The relationship between leadership styles and teacher burnout. *International Journal of Instruction*, 12(1), 415–428. <https://doi.org/10.29333/iji.2019.12126a>
- Suryadi, H., & Syamsudin, M. (2019). Burnout pada guru: Faktor penyebab dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 25(1), 78–87.
- Wiley & Sons. (2019). *Burnout in the modern workplace*. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1002/9781119420514>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.