

BAB 1: PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Burnout merupakan sebuah fenomena kerja yang secara konseptual mulai banyak diteliti pada zaman modern setelah pertama kali dikemukakan pada tahun 1974 oleh Herbert Freudenberger hingga saat ini. Fenomena ini tentu tidak muncul begitu saja, dokumentasi WHO menyebutkan bahwa *burnout* adalah sebuah fenomena yang terjadi ketika seseorang tidak mampu mengelola stress secara berkepanjangan (WHO, 2019). *Burnout* juga dinyatakan sebagai respon seseorang terhadap akumulasi dari stress yang muncul dari pekerjaannya (Halbesleben dan Buckley, 2004). Ciri-ciri utama orang yang mengalami fenomena *burnout* antara lain menunjukkan kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan, perasaan negatif terhadap apa yang dikerjakan, hingga kehilangan motivasi dalam pekerjaannya yang kemudian menyebabkan turunnya produktivitas (Maslach dkk., 2001; Maslach dan Leiter, 2016). Di sisi lain, meskipun fenomena *burnout* banyak dilihat dari sudut pandang individual, penelitian Harvard Business Review menyatakan bahwa fenomena *burnout* adalah pemasalahan organisasi, bukan permasalahan individual (Moss, 2021).

Meskipun bukan merupakan fenomena baru dalam lingkup pekerjaan, pasca terjadinya pandemi COVID-19 fenomena *burnout* menjadi sorotan masyarakat khususnya pada bidang-bidang yang mengalami dampak besar dari pandemi seperti kesehatan dan pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia pada tahun 2020 lalu

bahkan menyatakan bahwa 83% tenaga kesehatan Indonesia telah atau sedang mengalami fenomena ini (Soemarko dkk., 2020). Bahkan di negara maju seperti Amerika Serikat, jumlah orang yang mengalami fenomena ini terus bertambah, bahkan tidak sedikit kaum dewasa muda yang terdampak oleh fenomena ini (Wiens, 2024). Tidak berbeda jauh dengan sektor kesehatan, sektor pendidikan juga tidak luput dari perubahan yang signifikan sejak menerapkan pola pembelajaran jarak jauh (daring) selama pandemi. Selain muncul pada pekerja secara umum (Oktiani, 2020; Putri, 2021), beberapa artikel berita di Indonesia juga menyoroti munculnya fenomena *burnout* pada beberapa stakeholder dalam ekosistem pembelajaran di Indonesia seperti tenaga pengajar (Nadyastuti dkk., 2021; Ratih, 2021) dan peserta didik (Hidayat, 2020; Kemdikbud Republik Indonesia, 2021; Sari dkk., 2021; Wijaya, 2021). Semuanya ini menunjukkan terjadinya disrupsi pada pola yang sudah lama ada di pendidikan Indonesia.

Perubahan pola belajar yang dilakukan secara mendadak saat pandemi menghantam dan belum adanya kepastian akan keputusan pembukaan institusi pendidikan secara tatap muka berpotensi menyebabkan ekosistem pembelajaran menjadi kurang ideal (Sokal dkk., 2020). Jika kualitas ekosistem pembelajaran menjadi rendah, dalam jangka panjang kemudian berpotensi menyebabkan terjadinya fenomena *burnout* pada anggota ekosistem belajar-mengajar (Gündoğan dan Özgen, 2020; Pressley, 2021). Ketika fenomena *burnout* dialami oleh anggota ekosistem belajar-mengajar maka hasil pencapaian yang diharapkan dapat diraih oleh ekosistem belajar-mengajar baik secara individu maupun organisasi juga tidak akan dapat dicapai dengan maksimal.

Berangkat dari pemahaman ini, meskipun publikasi data empiris mengenai prevalensi terjadinya fenomena *burnout* dalam sektor pendidikan di Indonesia secara umum pra-pandemi COVID-19 masih sulit untuk ditemukan. Berbagai penelitian akan fenomena *burnout* pada sektor pendidikan di Indonesia yang baru-baru ini dilakukan masih menyisakan banyak ruang untuk digali lebih lanjut (Christiana, 2020; Firdaus dkk., 2021; Herlin dan Darminto, 2020; Putri dan Ariana, 2021; Rochmawati dkk., 2021; Transiana dkk., 2021; Trisnawati, 2020; Winahyu dan Wiryosutomo, 2020).

Untuk menemukan fakta bahwa fenomena *burnout* nyata terjadi di sektor pendidikan Indonesia, khususnya pada tingkat kepala sekolah maka dilakukan penelitian pendahuluan terhadap empat kepala sekolah swasta, berikut ditemukan bahwa ada pengalaman-pengalaman individu terkait fenomena *burnout* yang mereka alami:

- RU, seorang kepala sekolah swasta mengatakan bahwa ada masa-masa dimana dia merasa sangat lelah menjalani pekerjaannya sebagai kepala sekolah dan pada masa tersebut ia sulit mengendalikan emosi dan sering mengalami konflik dengan guru-guru yang dikelola sehingga menyebabkan performa pekerjaan menjadi tidak menentu.
- RO membagikan pengalamannya bahwa sepanjang 8 tahun menjabat sebagai kepala sekolah ada masa-masa ia merasa *down* dan *powerless* sebagai seorang kepala sekolah. Lebih lanjut ia berkata bahwa pada masa itu rasanya apapun yang dikerjakan selalu rasanya kurang tepat.

- AN mengatakan bahwa ia pernah mengalami fenomena *burnout* dimana ia menyatakan bahwa pada satu titik karirnya sebagai kepala sekolah dia pernah merasa sangat lelah dengan intrik politik yang terjadi di sekolah. Pada titik itu AN merasa tidak memiliki kemampuan untuk mengubah apapun yang dianggap penting dan ia sangat tidak puas dengan apa yang dikerjakan saat itu. Diceritakan juga bahwa beberapa kali AN terlibat dalam argumen dengan salah satu direktur pemilik sekolah sebelum akhirnya memutuskan untuk berhenti bekerja di sekolah tersebut.
- Disisi lain AD justru baru saja mengalami rasa kelelahan mental yang luar biasa satu tahun terakhir setelah pindah ke institusi baru, walaupun telah menjabat sebagai kepala sekolah selama lebih dari 8 tahun sebelumnya. AD merasa sulit beradaptasi dengan kebutuhan pekerjaan di institusi baru ini, dimana kepala sekolah dituntut untuk terlibat dalam banyak hal, disamping harus menyesuaikan dengan produk kurikulum institusi yang tidak familiar baginya. Hal ini menyebabkan banyak kesalahan dilakukan dalam pekerjaan yang konsekuensinya kemudian AD mendapat banyak teguran. Setahun terakhir AD mulai mempertanyakan kompetensi dirinya sebagai kepala sekolah sebelum akhirnya perlahan-lahan menemukan titik balik dalam pekerjaannya.

Dari hasil studi pendahuluan dapat disimpulkan bahwa para kepala sekolah swasta tersebut mengalami gejala-gejala dari fenomena *burnout* yang umum terjadi dalam berbagai industri yaitu kelelahan mental (*emotional exhaustion*), kehilangan hubungan emosional dengan pekerjaan sehingga melihat klien atau rekan kerja

sebagai objek (*depersonalization*), dan merasa bahwa mereka menjalani performa kerja yang rendah (Dyrbye dkk., 2020; Edú-valsania dkk., 2022; Maslach, 2003). Secara khusus dalam konteks kepala sekolah, Friedman (1995) yang mengemukakan bahwa ada empat dimensi fenomena *burnout* yang ada pada peran kepala sekolah, yaitu kelelahan berlebihan (secara emosional, kognitif, dan fisik), kesenjangan hubungan antara kepala sekolah dengan guru atau tenaga pendidik lainnya, perasaan tidak puas pada diri sendiri, dan perasaan bahwa tim yang dimiliki tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Hasil studi pendahuluan tersebut telah menunjukkan terjadinya fenomena *burnout* yang nyata pada tingkat pemimpin sekolah yang dapat ditelusuri melalui penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas dan mendalam untuk melengkapi penelitian-penelitian terhadap fenomena *burnout* yang telah dilakukan sebelumnya. Di sisi lain, penelitian ini diperlukan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman organisasi dan masyarakat mengenai fenomena *burnout*, mengingat diskursus mengenai fenomena *burnout* kadang terhambat, dikarenakan ada anggapan bahwa orang-orang yang mengalami fenomena *burnout* adalah orang-orang yang kurang mampu mengelola pekerjaannya dengan baik atau memiliki ketangguhan mental yang cenderung lemah (Ferrazzi dan Jimenez, 2022).

1.2. Masalah Penelitian

Secara umum, penelitian terhadap fenomena *burnout* pada awalnya paling banyak dilakukan pada sektor industri yang berhubungan dengan pelayanan

manusia, khususnya pada bidang kesehatan, pendidikan, pekerja sosial, terapi psikologi, pelayanan hukum, serta penegakan hukum (Schaufeli, 2017; Sharma dan Cooper, 2016). Meskipun industri pendidikan dapat dianggap sebagai salah satu area penelitian *burnout* yang utama (Schaufeli, 2017; Sharma dan Cooper, 2016), penelitian mengenai fenomena *burnout* dalam sektor pendidikan seringkali lebih berfokus pada guru (Akın, 2019; Alamsyah dan Mulyani, 2020; Boateng, 2020; Bottiani dkk., 2019; Collie, 2021; Fabelico dan Afalla, 2020; Ford dkk., 2019; Madigan dan Kim, 2021; Pressley, 2021; Rahmi dan Nio, 2021; Rajendran dkk., 2020; Saloviita dan Pakarinen, 2021; Scott, 2019; Sokal dkk., 2020; Sovitriana dkk., 2019; Wu, 2020; Yildiz Durak dan Saritepeci, 2019; Yin dkk., 2019) dibanding kepala sekolah (Buonomo dkk., 2020; DeMatthews dkk., 2021, 2019; Ionică dkk., 2019; Sibuda dkk., 2020; Yildirim dan Dinc, 2019; Zukhairina, 2023).

Kesenjangan penelitian juga tercermin dari hasil penelusuran menggunakan *Open Knowledge Maps* (2024) menggunakan 100 publikasi terbaru tentang fenomena *burnout* hingga tahun 2024, publikasi yang memiliki fokus pada unit analisis kepala sekolah belum banyak ditemukan. Hasil yang ditemukan di *Google Scholar*, *Proquest* dan *ScienceDirect* pun tidak berbeda jauh dimana hasil pencarian judul publikasi ilmiah mengenai fenomena *burnout* yang terjadi pada subjek penelitian kepala sekolah pada rentang tahun 2015 hingga 2021 hanya menampilkan hasil yang minim. Lebih dari 70% artikel yang dikumpulkan menunjukkan bahwa mayoritas subjek yang diteliti dari sampel artikel penelitian mengenai fenomena *burnout* di sektor pendidikan adalah tenaga pendidik seperti

guru atau dosen dan peserta didik (Appendix 1). Hal ini membuktikan terjadinya kesenjangan penelitian terbaru dalam ranah pemimpin sekolah.

Kesenjangan penelitian juga terjadi dari sisi keberagaman metode penelitian, dimana penelitian-penelitian terbaru terhadap fenomena *burnout* pada kepala sekolah cenderung dilakukan secara kuantitatif dengan mencari hubungan kausal antara variabel-variabel yang diduga menjadi penyebab terjadinya fenomena *burnout* atau variabel-variabel yang diduga menjadi dampak dari fenomena *burnout* (Bauer dan Silver, 2018; Beusaert dkk., 2016; Buonomo dkk., 2020; Ionică dkk., 2019; Karakose dkk., 2016; Leventis dkk., 2017; Sibuda dkk., 2020; Tikkanen dkk., 2017; Yildirim dan Dinc, 2019) dibandingkan penelitian yang bersifat kualitatif untuk menggali lebih dalam tentang proses dan dinamika dari fenomena itu sendiri (Sarros, 1988; Whitaker, 1996). Dari penelitian-penelitian tersebut, ditemukan banyak faktor individu maupun organisasi yang diduga terlibat dalam proses munculnya *burnout* (Buonomo dkk., 2020; DeMatthews dkk., 2021; DeMatthews dkk., 2019; Sibuda dkk., 2020; Yildirim dan Dinc, 2019) beserta dampaknya pada kinerja individu maupun organisasi (Skaalvik, 2020a, 2020b) namun sedikit yang mengintegrasikan semua hal tersebut menjadi sebuah model spesifik yang menggambarkan dinamika fenomena *burnout* yang terjadi pada kepala sekolah secara keseluruhan dengan menggabungkan antara faktor anteseden dan faktor dampak dari fenomena *burnout* pada sampel penelitian yang serupa untuk menggambarkan keseluruhan proses yang ada dalam fenomena *burnout* (Whitaker, 1995).

Melihat kompleksnya peran kepala sekolah yang berbeda dengan pemimpin organisasi pada umumnya (Darmody dan Smyth, 2016; DeMatthews dkk., 2019; Federici dan Skaalvik, 2012; Whitaker, 1995), model burnout yang umum digunakan saat ini tidak cukup untuk menjelaskan dinamika yang terjadi pada kepala sekolah. Untuk dapat melengkapi model tersebut hingga menjadi lebih relevan terhadap dunia pendidikan masa kini, maka diperlukan informasi dan pemahaman yang lebih baru, spesifik, dan mencakup lebih banyak faktor, termasuk dari perspektif kepala sekolah untuk menggambarkan dinamika yang terjadi di dalam fenomena tersebut. Penelitian menyatakan bahwa untuk menemukan solusi yang tepat untuk dapat keluar dari fenomena *burnout*, dibutuhkan pemahaman akan aspek-aspek yang berperan dalam fenomena *burnout* (Heng dan Schabram, 2021).

Untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai proses yang ada di dalam fenomena *burnout* pada kepala sekolah, mengingat setiap kelompok individu memiliki kompleksitas dan perbedaan masing-masing dalam latar belakang dan pengalamannya menghadapi fenomena *burnout* (Adams dkk., 2017; Ariani, 2018; Cheung dkk., 2018; Doss dkk., 2018; Vousiopoulos dkk., 2019) maka perspektif subjektif dari kepala sekolah sebagai kelompok terpisah patut digali lebih lanjut. Hilert dkk. (2020) menyatakan bahwa fenomena *burnout* lebih mudah dimengerti jika dilihat dari masing-masing perspektif kelompok sosial spesifik yang berbeda. Lebih lanjut juga dikatakan oleh Hilert dkk. (2020) bahwa fenomena *burnout* sejatinya adalah sebuah *subjective disorder model* yang hanya mampu dijelaskan dengan seksama oleh orang-orang yang mengalami fenomena *burnout* secara langsung. Hal ini direfleksikan pada studi pendahuluan yang dilakukan peneliti

yang turut mengindikasikan bahwa realitas proses terjadinya fenomena *burnout* bagi setiap kepala sekolah berbeda, dan berubah dari masa ke masa sehingga dibutuhkan penggalian lebih lanjut untuk memahami pola proses dari fenomena *burnout* yang relevan dengan dinamika industri pendidikan masa kini.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut mengenai pengalaman nyata (*life experiences*) dari kepala sekolah swasta untuk mengeluarkan makna substantif dari keseluruhan proses pengalaman mereka terhadap fenomena *burnout* melalui interaksi personal terhadap para kepala sekolah yang menjadi subjek penelitian yang kemudian diartikulasikan melalui model *burnout* yang menjelaskan lebih lanjut tentang proses dan faktor-faktor yang berperan di dalam dinamika fenomena *burnout* yang berlaku spesifik pada subjek kepala sekolah.

Model *burnout* yang dicari akan berisikan anteseden fenomena *burnout*, dimensi yang muncul dalam fenomena *burnout* pada kepala sekolah swasta, perubahan yang dialami oleh kepala sekolah pasca terjadinya fenomena *burnout*, dan perilaku kepala sekolah dalam beradaptasi dengan perubahan yang muncul. Dengan cakupan pemahaman yang lebih luas terhadap apa yang terjadi pada subjek penelitian model ini diharapkan memberi gambaran yang lebih kohesif tentang fenomena *burnout* yang terjadi pada kepala sekolah untuk melengkapi teori *burnout* yang sudah ada.

1.4. Fokus Penelitian

Untuk menggali esensi pengalaman fenomena *burnout* yang terjadi pada kepala sekolah swasta, maka diperlukan pertanyaan penelitian untuk menciptakan fokus pada penelitian. Dalam penelitian kualitatif, Creswell (2014) dan Smith dkk. (2009) mendorong peneliti untuk memiliki satu pertanyaan utama yang bersifat seluas-luasnya dan beberapa pertanyaan pendukung yang *theory-driven* untuk memberi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, pertanyaan utama yang diajukan adalah: Apa yang dapat dipahami dari kepala sekolah yang telah menghadapi fenomena *burnout*?

Pertanyaan utama tersebut kemudian diperinci dengan pertanyaan-pertanyaan pendukung sebagai berikut:

1. Apa situasi yang dialami oleh kepala sekolah sehingga menyebabkan kepala sekolah mengalami fenomena *burnout*?
2. Bagaimana pengalaman fenomena *burnout* yang dialami oleh kepala sekolah berkontribusi pada perilaku kepala sekolah?
3. Bagaimana cara kepala sekolah mengatasi fenomena *burnout*?
4. Mengapa cara tersebut kepala sekolah pilih untuk mengatasi fenomena *burnout*?

1.5. Motivasi Penelitian

Menggali lebih dalam fenomena *burnout* sebagai dinamika dalam lingkup profesionalisme penting untuk dilakukan, apalagi setelah munculnya disrupsi besar

pandemi COVID-19 yang membuat masyarakat semakin paham akan dampak negatif dari fenomena ini. Sejak munculnya deskripsi pertama mengenai fenomena *burnout* pada tahun 1974, telah lebih dari 15,000 artikel penelitian dipublikasikan mengenai fenomena ini (Hillert et al., 2020). Dari penelusuran *Google Scholar* dalam rentang tahun 2015 hingga 2019 terdapat sekitar lebih dari 13,500 publikasi yang mengandung judul *burnout*, dan 18,400 publikasi dalam rentang tahun 2020 hingga 2024. Disamping itu hasil penelusuran melalui *ScienceDirect* juga memunculkan lebih dari 2,000 artikel jurnal yang berhubungan dengan fenomena *burnout* sepanjang 2015-2019, dan lebih dari 13,000 artikel penelitian yang terbit dalam rentang tahun 2020-2024. Hal ini membuktikan bahwa fenomena *burnout* sudah sering terjadi dan diteliti sebelum pandemi melanda dunia, dan semakin menjadi perhatian paska pandemi. Deloitte sebagai salah satu firma konsultasi terkemuka dunia melalui survei mereka menyatakan bahwa 77% pekerja pernah mengalami fenomena *burnout* dalam pekerjaan mereka (Fisher, 2015). Berikut adalah beberapa alasan mengapa penelitian fenomena *burnout* perlu untuk segera dilakukan pada subjek kepala sekolah:

Pertama, karena fenomena *burnout* erat kaitannya dengan dinamika manajemen sumber daya manusia. Banyak hasil penelitian mengenai fenomena *burnout* menggambarkan bahwa fenomena ini berkaitan erat dengan kinerja seseorang, misalnya: menyebabkan perubahan perilaku kerja (Shanafelt dkk., 2020; Yildiz Durak dan Saritepeci, 2019), turunnya komitmen (Abudaqa dkk., 2020; Chen dan Chen, 2018; Choirunnisak dan Kurniawan, 2020; Darma, 2018; Dwinijanti dkk., 2020; Kardiawan dan Budiono, 2018; Laily dkk., 2020; Mahmud

dan Rosari, 2020; Skaalvik, 2020), berdampak pada tinggi rendahnya tingkat kepuasan (Benoliel dan Barth, 2017; Sani, 2017), menentukan kualitas performa dari individu yang mengalami *burnout* (Collie, 2021; Fabelico dan Afalla, 2020; Rehman dkk., 2017; Winahyu dan Wiryosutomo, 2020), dan mendorong seseorang memutuskan untuk pensiun lebih awal (Horwood dkk., 2021).

Kedua, pemilihan kepala sekolah sebagai subjek penelitian disebabkan karena kepala sekolah sebagai individu yang berperan tinggi dalam keberlangsungan sebuah institusi pendidikan adalah individu yang memiliki variasi tugas dan tanggung jawab yang tinggi (Lunenburg, 2010; Navaridas-Nalda dkk., 2020; Rodd, 1997; Tikkanen dkk., 2017; Yildirim dan Dinc, 2019). Selain itu, kepala sekolah juga merupakan kelompok individu yang memiliki resiko tinggi mengalami fenomena *burnout* (Karakose dkk., 2016; Yildirim dan Dinc, 2019). Sebagai referensi, negara Australia sebagai salah satu negara yang memantau secara spesifik tingkat kesejahteraan kepala sekolah mencatatkan bahwa kepala sekolah secara konsisten memiliki rasio fenomena *burnout* yang jauh lebih tinggi dibandingkan populasi pekerja umum lainnya (Riley, 2020, 2018, 2017, 2016; Riley dan See, 2019). Survey serupa yang dilakukan di Selandia Baru juga mencatatkan hasil yang tidak berbeda jauh (Riley, 2019).

Ketiga, kurangnya pendalaman terhadap fenomena *burnout* di Indonesia dapat disebabkan karena selama ini penelitian tentang *burnout* mayoritas dilakukan pada negara-negara barat, khususnya pada wilayah Amerika Utara dan Eropa (Schaufeli, 2017). Pada awal mulanya fenomena *burnout* pertama kali diteliti di Amerika, lalu berkembang ke Eropa Barat pada tahun 1980an sebelum menyebar ke seluruh

Eropa dan Timur Tengah pada 1990an. Baru setelah pergantian abad ke-21 fenomena ini mulai lebih banyak diteliti di Afrika dan Asia. Schaufeli (2017) juga mengatakan bahwa ada indikasi bahwa munculnya fenomena *burnout* memiliki keterkaitan dengan pertumbuhan ekonomi di suatu negara. Maraknya praktek globalisasi dan privatisasi ini kemudian menyebabkan munculnya perubahan signifikan pada persaingan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompetitif dewasa ini. Situasi kerja yang kompetitif ini menyebabkan naiknya tingkat tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan kenaikan sumber daya yang diberikan (Pallot dkk., 2010). Keadaan ini dalam jangka panjang kemudian menjadi salah satu penyebab utama munculnya fenomena *burnout* pada kaum pekerja (Bakker dan de Vries, 2021; Hakanen dkk., 2008; Kim dan Wang, 2018). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif yang memperdalam pemahaman akan keunikan fenomena *burnout* yang terjadi di Indonesia.

Keempat, kebutuhan pemahaman akan fenomena *burnout* pada kepala sekolah juga didasari oleh kebutuhan akan inisiatif pencegahan dampak negatif jangka panjang yang mungkin terjadi. Penelitian menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam mencegah terjadinya fenomena *burnout* pada guru (Ceyanes dan Slater, 2005; Demirhan dan Yucel, 2016; Ford dkk., 2019), sedangkan pemimpin yang sedang mengalami keadaan emosi negatif seperti *burnout* cenderung menularkannya kepada orang-orang yang dipimpinnya (Diebig dkk., 2017; Li dkk., 2019; Parent-Lamarche dan Fernet, 2020). Berdasarkan fakta-fakta dan hasil rujukan penelitian yang ada, maka penelitian lebih lanjut untuk

memahami secara mendalam proses terjadinya fenomena *burnout* yang muncul pada subjek kepala sekolah perlu untuk dilakukan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu manfaat yang bersifat praktis yang berkontribusi pada dasar pemikiran untuk menciptakan langkah terapan, dan manfaat yang bersifat teoritis. Kedua kategori ini akan dijelaskan sebagai berikut:

- Manfaat praktis bagi industri dan masyarakat

Penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi terhadap munculnya aturan-aturan yang relevan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia dan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kualitas kesejahteraan pemimpin pada institusi pendidikan. Dengan kata lain, menjadi salah satu masukan yang layak dipertimbangkan oleh para pembuat strategi atau kebijakan organisasi.

Mengingat kesejahteraan mental kepala sekolah kadangkala terabaikan oleh organisasi (DeMatthews dkk., 2019), diharapkan dengan adanya referensi dan pemahaman lebih lanjut tentang fenomena *burnout* yang terjadi pada kepala sekolah swasta, maka organisasi atau para pemangku kebijakan menjadi lebih terbuka terhadap kemungkinan terjadinya fenomena ini dan mampu merancang kebijakan kerja dan strategi manajemen sumber daya yang lebih tepat sasaran untuk melakukan prevensi atau setidaknya memfasilitasi atau mempercepat terjadinya proses adaptasi

atau pemulihan pada pemimpin yang mengalami fenomena *burnout*. Dengan demikian diharapkan terjadi peningkatan kesejahteraan pemimpin sekolah yang kemudian menjadi salah satu fondasi untuk mendukung terwujudnya ekosistem pendidikan yang lebih berkualitas bagi masyarakat luas.

- Manfaat keilmuan/teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi positif secara teoritis dari berbagai aspek, antara lain:

Pertama, penelitian ini dimaksudkan untuk memperkuat (*reinforcing*) teori mengenai fenomena *burnout* yang sudah ada, yaitu dengan memperkaya dan memperjelas pemahaman terhadap makna fenomena dan proses terjadinya fenomena *burnout* pada tingkat kepemimpinan industri pendidikan masa kini beserta dampak yang dihasilkannya dalam konteks sosial-kultural masyarakat Indonesia;

Kedua, penelitian ini menghasilkan data-data pembanding yang bersifat natural dari pengalaman kepala sekolah untuk memperjelas, melengkapi, dan memperkaya data-data penelitian yang sudah ada sebelumnya;

Ketiga, penelitian ini akan mengeluarkan hal-hal yang belum banyak digali pada penelitian terdahulu, sekaligus mengedepankan ide-ide baru yang dapat dikembangkan menjadi teori pada penelitian selanjutnya. Secara spesifik, model *burnout* yang kemudian dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar penelitian lanjutan untuk mempertajam

teori mengenai fenomena *burnout* yang terjadi pada ekosistem pendidikan Indonesia atau dapat diuji secara empiris melalui pendekatan penelitian lainnya.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penulisan disertasi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang dan tujuan penelitian mengenai fenomena *burnout* pada subjek kepala sekolah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi telaah atau kajian mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu yang berhubungan dengan penelitian akan fenomena *burnout* khususnya pada subjek kepala sekolah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat penjelasan mengenai tata cara penelitian yang melingkupi tentang perspektif penelitian, sampel, pengumpulan data, analisa, dan penjaminan kredibilitas penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang sifatnya terpadu mengenai pemahaman makna fenomena *burnout* yang berlaku pada kepala sekolah swasta.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan beberapa kesimpulan, saran, dan area studi lebih lanjut yang dihasilkan dari penelitian disertasi ini.

