

BURNOUT

Istilah *burnout* semakin populer di media terutama setelah dekade ke-2 abad XXI, ketika WHO menyatakan bahwa *occupational burnout* merupakan fenomena yang dihasilkan dari stres kerja yang bersifat kronis. Secara singkat, *burnout* adalah suatu keadaan lelah emosional, mental, dan terkadang juga fisik yang disebabkan oleh stres yang berulang atau berkepanjangan. Meskipun bisa terjadi di ranah pengasuhan, perawatan, atau bahkan hubungan asmara, WHO menegaskan bahwa *burnout* merujuk secara khusus pada fenomena dalam konteks pekerjaan dan tidak boleh digunakan di bidang kehidupan lainnya.

Burnout bukan sekedar akibat dari sering lembur atau kebanyakan tugas. Karakteristik khasnya yang berupa sinisme, depresi, atau kelesuan seringkali muncul saat pegawai tidak memiliki kendali atas cara pelaksanaan tugasnya, di tempat kerja maupun di rumah, atau ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bertentangan dengan dirinya. Penyebab lainnya adalah bekerja dengan tujuan yang tidak sesuai, tidak mendapat bantuan yang dibutuhkan, tidak mampu mempertemukan tanggung jawabnya dengan panggilan jiwanya. Jika hal-hal tersebut terjadi, *burnout* akan muncul diiringi dengan setumpuk masalah kesehatan fisik dan mental seperti sakit kepala, kelelahan, nyeri lambung, gangguan pencernaan, dll disertai dengan meningkatnya resiko perilaku kecanduan.

Pegawai bisa menyadari bahwa *burnout* sedang melandanya tatkala:

1. Mengalami kelelahan fisik dan mental yang tidak mudah dipulihkan dengan istirahat atau tidur seperti biasanya;
2. Merasa takut terhadap pekerjaannya sendiri. Mungkin mengalami sulit tertidur khususnya di malam Senin, merasa berat untuk bangun pagi di hari kerja, atau liburan tidak membangkitkan kembali semangat kerja malah semakin memadamkannya;
3. Tidak lagi menyukai pekerjaannya, dan mengalami perubahan kepribadian menjadi orang yang menyebarkan bagi rekan kerja dan pelanggannya (bersikap sinis terhadap setiap orang, mudah tersinggung terhadap hal-hal sepele);
4. Pegawai yang tugasnya sehari-hari melakukan pelayanan terhadap masyarakat merasakan kepedulian dan kesabarannya menurun. Diistilahkan sebagai kelelahan welas asih, pegawai ybs merasa semakin tidak peduli, tidak lagi mampu berempati, dan tidak percaya lagi pada kemampuannya untuk membantu;
5. Kehilangan kepercayaan atas kemampuan kerjanya, produktivitas merosot meskipun bekerja lebih keras, merasa harga diri dan kepercayaan dirinya menurun. Menghindari tugas, datang terlambat, pulang cepat, dan tidak masuk kerja menjadi lebih sering terjadi.

Bagi ASN yang notabene sering berhadapan dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan, *burnout* bisa menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Selain dituntut untuk melayani dengan peduli dan berempati (seringkali tercermin dalam motto “melayani sepenuh hati”), ASN juga diharuskan untuk selalu tampil bahagia dan bersemangat sesuai *display rules* “senyum, salam, sapa” yang diistilahkan sebagai *emotional labor* yaitu menata perasaan dan ekspresinya untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya. Hal ini kerap menimbulkan kesenjangan antara tindakan di permukaan (*surface act*) dan di dalam hatinya (*deep act*): antara aturan dan nuraninya, atau antara karakter pribadi dan kultur organisasi, sehingga dapat menimbulkan ketegangan yang meningkatkan resiko terjadinya *burnout*.

Burnout bukanlah stres, karena stres biasanya tertuju khusus pada satu hal dan berdurasi singkat sehingga relatif tidak membahayakan, sedangkan *burnout* merupakan konsekuensi dari stres berkepanjangan, disertai dengan perasaan hampa, lesu, dan putus asa. *Burnout* juga bukanlah depresi meskipun gejala yang ditampilkannya serupa.

Haruskah berhenti dari pekerjaan untuk mengatasi *burnout*? Meskipun bisa menjadi solusi, berhenti dari pekerjaan bukanlah satu-satunya. Sejumlah cara bisa ditempuh sejauh memungkinkan, misalnya:

- Jangan meninggalkan perawatan diri (*self-care*), temukan yang sesuai seperti olahraga, relaksasi, menikmati hiburan, dll;
- Menjalankan hobi berguna untuk memelihara perasaan sebagai pribadi yang mandiri dan utuh;
- Berbagi tanggung jawab, jangan memaksakan menyelesaikan semua tugas seorang diri;
- Menetapkan batasan antara kerja dan berkehidupan, misalnya tidak selalu memeriksa surel atau aplikasi tugas di luar jam kerja;
- Luangkan waktu untuk bercengkerama bersama keluarga atau teman-teman;
- Mengkreasikan tugas sedemikian rupa sehingga lebih menarik;
- Menghargai aspek dari pekerjaan yang dapat memberikan semangat;
- Fokuskan pikiran pada tujuan jangka panjang, temukan alasan untuk bertahan;
- Berkonsultasi dengan atasan, mensosialisasikan bahaya *burnout* di lingkungan kerja, sehingga bisa menata ulang lingkungan kerja menjadi lebih sehat.

Dedi Prasetiawan
NIP 197601202011011008

DAFTAR PUSTAKA

_____. "Burnout" Psychology Today. Diakses pada 19 September 2023.

<https://www.psychologytoday.com/us/basics/burnout>

David, S. "Managing the Hidden Stress of Emotional Labor" Harvard Business Review. Diakses pada 19 September 2023. <https://hbr.org/2016/09/managing-the-hidden-stress-of-emotional-labor>

Haas, S.B. "3 Critical Signs of Burnout" Psychology Today. Diakses pada 19 September 2023.

<https://www.psychologytoday.com/us/blog/prescriptions-for-life/201804/3-critical-signs-of-burnout>

Jeung, D.Y., Kim, C., Chang, S.J. Emotional Labor and Burnout: A Review of the Literature. *Yonsei Med J.* 2018 Mar; 59 (2): 187-193. Diakses pada 19 September 2023.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29436185/>