PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.4, Juni 2026

Burnout Guru di Era Disrupsi Pendidikan: Tinjauan Literatur Sistematis Tentang Penyebab dan Dampak

M. Danish Sumantri[1], Susidah Ernawati[2], Pahmi Kurniawan[3], Syarifuddin[4], Feralia Eka Putri[5]
[1,2,3,4,5]Universitas Sriwijaya, Indonesia
E-mail: muhdenis297@gmail.com[1], ernawatisusidah@gmail.com[2], pahmikurniawan210@gmail.com[3], syarifuddin@fkip.unsri.id[4], feraliyaekaputri@gmail.com[5]

Article History:
Received: 09 Mei 2026
Revised: 17 Mei 2026
Accepted: 29 Mei 2026

Keywords: *Burnout Guru, Disrupsi Pendidikan, Kesejahteraan Psikologis, Systematic Literature Review*

Abstract: *Era disrupsi dalam pendidikan telah membawa perubahan digital yang signifikan, namun juga meningkatkan kompleksitas tugas guru dan menyebabkan fenomena burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor penyebab, dampak, serta strategi untuk mengatasi burnout yang dialami guru di era disrupsi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan pendekatan PRISMA. Enam artikel yang dipilih dari database Google Scholar dengan rentang publikasi tahun 2025-2026 dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor utama yang menyebabkan burnout antara lain adalah beban kerja administratif yang berat, ketidakadilan dalam organisasi, serta keterbatasan sarana pendukung di beberapa daerah. Dampak dari burnout terlihat dalam bentuk kelelahan emosional, penurunan efikasi diri, serta penurunan kualitas kinerja profesional. Di sisi lain , dukungan dari kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan ketahanan psikologis ditemukan sebagai faktor pelindung yang efektif. Kesimpulannya, untuk mengatasi burnout diperlukan pendekatan sistemik yang menggabungkan perbaikan kondisi kerja dengan penguatan kapasitas mental individu. sehingga dapat menjaga kesejahteraan guru sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan.*

PENDAHULUAN

Transformasi pendidikan di Era disrupsi dapat diamati dengan kemajuan digitalisasi pembelajaran, integrasi teknologi dalam pembelajaran. Menurut Faiq Ilham Rosyadi, dkk. (2020) di tengah derasnya perubahan pada era disrupsi pendidikan, mutu tenaga pendidik (guru) menjadi faktor kunci yang paling menentukan dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru memegang posisi kunci dalam menjaga agar proses pembelajaran tetap bermakna dan sesuai dengan kebutuhan zaman. Oleh karena itu, dibutuhkan kompetensi yang tidak lagi terbatas pada kemampuan mengajar secara konvensional, melainkan mencakup kemampuan mengintegrasikan teknologi, menanamkan nilai, serta menunjukkan kepemimpinan dalam praktik pendidikan. Undang-undang No.14 tahun

2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa seorang guru harus memiliki empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Mulyani 2009). Guru tidak hanya dituntut sebagai tenaga pendidik profesional, tetapi juga memiliki peran penting sebagai pengembang kurikulum yang mencakup penentuan serta pengorganisasian berbagai komponen pembelajaran, seperti jadwal, tujuan pembelajaran, materi pelajaran, aktivitas belajar, sumber daya, hingga instrumen evaluasi. Melalui perencanaan yang matang tersebut, diharapkan pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan lebih efektif dan terarah (Puspita et al. 2025).

Perubahan tersebut menuntut guru bukan hanya sebagai pengajar, namun sebagai fasilitator teknolgi, administrator pendidikan dan inovasi pembelajaran sesuai dengan zaman. Kondisi tersebut mengakibatkan peran guru semakin kompleks dan sering kali rentan terhadap tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka panjang. Namun, meningkatnya tuntutan *job demans* tanpa adanya dukungan yang memadai (*job resource*) akibatnya berpotensi menimbulkan burnout atau *job demans* (Sembiring and Alhabshy 2026). Fenomena burnout guru menjadi isu krusial dalam konteks pendidikan modern. Menurut *World Health Organizatio*n (WHO), (2019) burnout adalah Burnout adalah sindrom akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola. Kondisi ini ditandai oleh kelelahan atau habisnya energi, munculnya jarak mental atau sikap negatif terhadap pekerjaan, serta menurunnya efektivitas profesional. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi dan Nino (2021), menunjukkan bahwa fenomena burnout pada guru sebanyak 78% dikategorikan sedang. Tingkat stres dan gangguan psikosomatik pada profesi guru dilaporkan lebih tinggi dibandingkan dengan profesi lainnya. Selain itu, kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesehatan guru, tetapi juga memengaruhi motivasi sipeserta didik serta aspek ekonomi (Wettstein et al. 2021).

Kesejahteraan psikologis guru memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pembelajaran seharusnya diawali dengan memastikan bahwa guru berada dalam kondisi mental yang sehat dan stabil. Dalam hal ini, sekolah bersama pemerintah perlu menghadirkan dukungan psikologis yang memadai bagi para guru. Selain itu, pelatihan yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan juga menjadi penting agar kesejahteraan mental guru tetap terjaga (Diaz Saryani, Harmathilda Harmathilda 2025). Dengan demikian, guru dapat terus memperbarui pengetahuan dan strategi mereka dalam membangun serta meningkatkan motivasi belajar peserta didik. Fenomena burnout pada guru yang semakin kompleks menuntut adanya kajian yang lebih komprehensif dan sistematis. Oleh sebab itu, penelitian ini menerapkan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menelaah, mengkaji, dan merangkum berbagai hasil penelitian terkait faktor penyebab, dampak, serta upaya penanganan burnout guru di era disrupsi pendidikan. Hasil kajian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan secara teoretis sekaligus menjadi dasar rekomendasi praktis dalam meningkatkan kesejahteraan guru serta mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

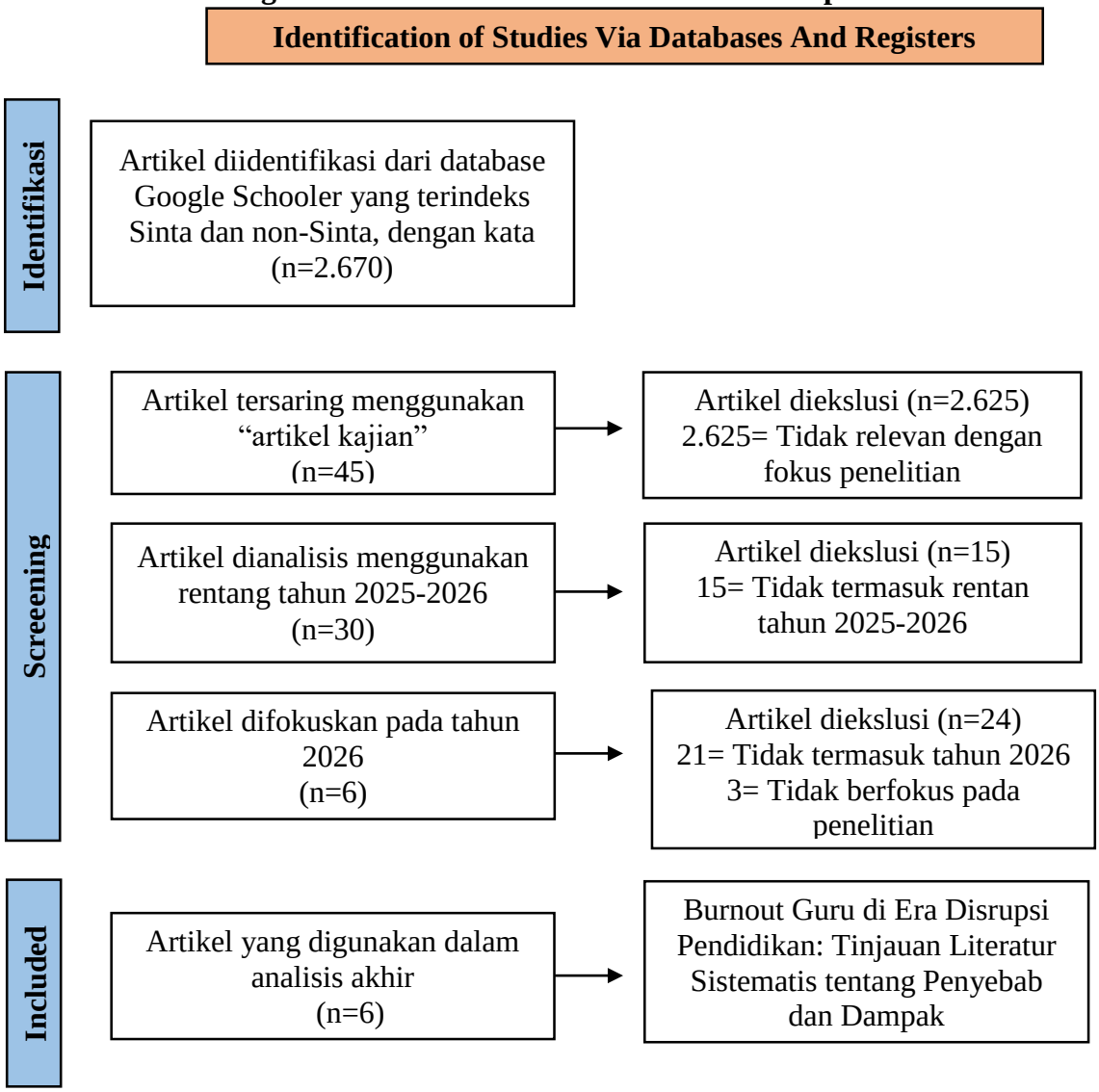
Penelitian ini menggunakan metode SLR (*Sytematic Literature Review*) yang merupakan pendekatan terstruktur untuk mensintesis hasil dari berbagai penelitian terkait dengan pertanyaan penelitian atau topik yang diminati (Ivania 2023). SLR merupakan sebuah metode penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi , memancarkan, dan menginterpretasikan semua hasil penelitian yang relevan berkaitan dengan pertanyaan penelitian, subjek , atau fenomena yang menjadi fokus perhatian (Kitchenham 2004). Pencarian artikel dilakukan melalui Google Scholar dengan menggunakan kombinasi kata kunci berbasis Boolean, yaitu ("teacher burnout" OR "kesejahteraan guru") AND ("stres kerja" OR "beban kerja") AND ("pendidikan" OR "sekolah") sesuai dengan judul penelitian ini “Burnout Guru di Era Disrupsi Pendidikan: *Sytematic Literature Review* tentang

Penyebab, Dampak, dan Strategi Penanganan". Artikel yang dipilih meliputi kriteria inklusi berupa artikel terindeks Sinta dan non-Sinta. Pencarian dibatasi pada publikasi tahun 2026 untuk memastikan relevansi dengan konteks disrupsi pendidikan modern (Menon et al. 2024).

Penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan yang dilakukan secara sistematis (Erika Febi Lusianti, Yustika sari 2024). Proses pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan pendekatan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses*). PRISMA adalah pedoman yang didasarkan pada bukti yang dibuat untuk membantu penulis dalam menyusun laporan mengenai hasil dari observasi sistematis dan meta-analisis yang menilai efektivitas atau keuntungan dari suatu intervensi (Saur Costanius Simamora, Vanessa Gaffar 2024). Proses seleksi artikel dilakukan melalui tahapan PRISMA yaitu identifikasi (*Identification*), Penyaringan (*Screening*), Kelayakan (*Eligibility*), dan *Included*. Dalam implementasinya, metode PRISMA menekankan pada proses yang terorganisir yang dimulai dengan pencarian literature, pemilihan artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, hingga perumusan hasil penelitian. Tujuan dari proses ini adalah untuk memastikan bahwa studi yang dipilih relevan, memiliki validitas yang baik, serta dapat diulang oleh peneliti lainnya. Di samping itu, PRISMA memberikan perhatian khusus pada pelaporan yang jujur dan menyeluruh, sehingga pembaca dapat dengan mudah memahami cara bukti dikumpulkan dan dianalisis dalam sebuah kajian sistematis (Rethlefsen et al. 2021).

Artikel yang tidak relevan, duplikat, atau tidak memenuhi kriteria metodologis dieliminasi dari analisis. Data dari artikel terpilih kemudian diekstraksi menggunakan matriks yang mencakup informasi penting seperti, judul, penulis dan tahun, dan jurnal serta hasil penelitian. Analisis dilakukan dengan pendekatan *thematic analysis* untuk mengelompokkan temuan ke dalam tiga tema utama, yaitu penyebab, dampak, dan strategi penanganan burnout guru (Cao 2025). Untuk memastikan kualitas hasil sintesis, setiap artikel dievaluasi berdasarkan kejelasan desain penelitian, validitas metode, serta konsistensi temuan. Penilaian ini penting untuk meminimalkan bias dan memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan didasarkan pada bukti ilmiah yang kuat (Turner and Garvis 2023).

Gambar 1. Diagram alur seleksi artikel berdasarkan tahapan ekslusi dan inklusi



HASIL

Tabel. 1 Burnout Guru di Era Disrupsi Pendidikan: Tinjauan Literatur Sistematis tentang Penyebab, Dampak, dan Strategi Penanganan

No	Penulis, Tahun dan Judul	Jurnal	Kajian/ Hasil Penelitian
1.	Dasep Saepullah, Yufiarti, Iriani Indri Hapsari, (2026), Dinamika Persepsi Ketidakadilan	*JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*	Hasil analisis menunjukkan bahwa ketika guru merasa ada ketidakadilan di tempat kerja, hal ini meningkatkan stres dan kelelahan emosional, sehingga berdampak buruk pada kesejahteraan mereka.

	Organisasional, Dukungan Pimpinan dan Work engagement sebagai Penentu Kesejahteraan Guru Kajian Systematic Review 2018-2025.		Sebaliknya, dukungan dari pimpinan membantu guru tetap termotivasi dan mengurangi efek negatif dari ketidakadilan tersebut. Keterlibatan guru dalam pekerjaan berperan penting sebagai penghubung yang mengubah pandangan negatif menjadi energi positif. Secara keseluruhan, temuan ini mendukung teori *Job Demands–Resources* (JD-R), yang menyatakan kesejahteraan guru tergantung pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan yang tersedia. Dengan demikian, penting bagi kebijakan pendidikan untuk menekankan keadilan dan kepemimpinan yang mendukung agar guru tetap sejahtera.
2.	La Ode Baka , Wade Rahma Batin, dan Muhammad Suriyadarman Rianse, (2026), Kinerja Guru di Wilayah Pesisir: Tinjauan Literatur tentang Tantangan dan Strategi Peningkatan	*JURNAL ALASKA (ANALISIS MANAJEMEN, BISNIS, DAN KEUANGAN)*	Temuan dari kajian literatur menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi pribadi seperti kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan karakter , tetapi juga sangat bergantung pada kondisi eksternal yang meliputi lingkungan sekolah, kepemimpinan, ketersediaan sarana dan prasarana, serta dukungan dari kebijakan pendidikan. Lebih lanjut, penelitian ini mengungkapkan bahwa karakteristik unik wilayah pesisir yang cenderung terpencil dengan akses transportasi yang terbatas, infrastruktur pendidikan yang tidak merata, dan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang tidak stabil menjadi faktor -faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru dibandingkan dengan daerah perkotaan. Kondisi -kondisi tersebut membuat guru menghadapi tantangan yang lebih kompleks, karena selain menjalankan tugas pembelajaran, mereka juga harus beradaptasi dengan keterbatasan fasilitas, kurangnya media pembelajaran, serta rendahnya keterlibatan orang tua dalam pendidikan. Hal ini berpotensi mengurangi efektivitas pembelajaran apabila tidak didukung oleh sistem yang memadai. Kondisi ini secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi motivasi kerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas kinerja dan hasil belajar peserta didik . Dalam konteks solusi, hasil kajian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru di wilayah

			pesisir harus dilakukan dengan pendekatan yang sesuai dengan konteks dan bersifat multidimensi. Strategi yang efektif mencakup penguatan kompetensi melalui pelatihan yang berbasis pada kebutuhan lokal, penyediaan insentif atau kebijakan afirmatif, peningkatan kesejahteraan guru, serta pemanfaatan teknologi pendidikan secara optimal sebagai alternatif dalam mengatasi keterbatasan akses. Selain itu, peran kepemimpinan kepala sekolah dan kerjasama antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat merupakan faktor kunci untuk menciptakan sistem dukungan yang berkelanjutan.
3.	Annissa Fitriani Rizka, Nurhattati Fuad, Siti Zulaikha dan Kamaludin, (2026), What are The Predictor Factors of Teacher Work Stress? A Systematic Literature Review 2015-2025	*Journal of Educational Sciences*	Hasil penelitian yang disajikan dalam artikel ini menunjukkan bahwa stres yang dialami oleh guru adalah suatu fenomena yang rumit dan dipengaruhi secara konsisten oleh dua faktor utama, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Faktor kedua ini saling berinteraksi untuk menentukan tingkat tekanan psikologis yang dirasakan oleh guru. Beban kerja yang tinggi, terutama yang berasal dari tuntutan administrasi, pelaporan kinerja, serta tanggung jawab tambahan di luar kegiatan mengajar, terbukti menjadi penyebab paling signifikan dalam peningkatan tingkat stress. Hal ini terjadi karena beban kerja tersebut mengalihkan perhatian guru dari tugas utama dalam pembelajaran dan menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia.
4.	Iffah Hidayatur Rohmah dan Umi Anugerah Izzati, (2026), Analisis Dinamika Motivasi Kerja pada Guru Non-Formal dalam Perspektif Self-Determination Theory: A Systematic Literature Review	*PAEDAGOGIE*	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru non-formal merupakan komponen penting yang menentukan kualitas kinerja dan keberlanjutan kerja mereka. Dua komponen utama mempengaruhi motivasi kerja guru: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Faktor yang paling dominan dalam menjaga semangat kerja guru termasuk rasa puas dalam mengajar, perasaan memiliki makna dalam pekerjaan, dan kontribusi terhadap perkembangan peserta didik. Guru yang memiliki motivasi dari dalam diri cenderung lebih konsisten dan tetap bertahan meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas atau

			tekanan kerja. Sementara itu, motivasi ekstrinsik seperti gaji, penghargaan, atau pengakuan dari lembaga hanya berperan sebagai faktor pendukung dan tidak terlalu kuat dalam jangka panjang. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan yang mendukung, pengalaman kerja, regulasi emosi, serta dukungan sosial dari rekan kerja dapat memperkuat motivasi guru dan meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan.
5.	Ismah, Haryono, Sugiyo dan Awalya, (2026), Erosion of Self-Efficacy as a Predictor of Burnout Among School Counselors: A Narrative Review	*G-COUNS: Jurnal Bimbingan dan Konseling*	Menurut penelitian ini, tingkat efikasi diri memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat stres yang dialami konselor sekolah. Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi berbagai tantangan yang muncul di tempat kerja. Kajian menunjukkan bahwa ketika efikasi diri menurun, risiko burnout meningkat. Burnout ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi (sikap menjauh dari pekerjaan), dan penurunan rasa pencapaian diri. Efisiensi diri juga berfungsi sebagai penghubung antara keadaan kerja dan kesehatan konselor. Faktor-faktor seperti kurangnya dukungan organisasi, beban kerja yang tinggi, serta perasaan kesepian dapat memperburuk kondisi tersebut. Oleh karena itu, peningkatan efikasi diri melalui pelatihan, supervisi, dan dukungan lingkungan kerja menjadi sangat penting untuk mencegah burnout pada konselor sekolah.
6.	Yosi Imas Kristiyana, Nurhattati Fuad, Desi Rahmawati dan Kamaludin, (2026)**,** Psychological Well-Being of Elementary School Teachers: A Systematic Literature Review of Studies From 2024-2025	*Journal of Educational Sciences Journal*	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai faktor internal dan eksternal memengaruhi kesejahteraan psikologis guru sekolah dasar. Faktor internal termasuk kemandirian, kemampuan untuk mengendalikan emosi, ketabahan, dan kekuatan mental seperti optimisme dan harapan. Guru yang memiliki kemampuan ini cenderung lebih baik dalam mengelola stres, menghadapi tuntutan pekerjaan, dan menjaga kesehatan mental. Sebaliknya, keadaan luar, seperti beban kerja, tuntutan administratif, dukungan organisasi, lingkungan sekolah, dan gaya kepemimpinan, sangat

			memengaruhi kesehatan guru. Stres dan kesehatan mental dapat meningkat karena beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kekuatan individu bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kesejahteraan guru; lingkungan kerja yang ramah dan menyenangkan juga sangat memengaruhi kesejahteraan guru.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil sintesis dari enam penelitian, dapat dipahami bahwa fenomena kesejahteraan, kinerja, motivasi, stres, dan burnout guru saling berkaitan dalam suatu sistem yang kompleks. Setiap variabel tidak berdiri sendiri, melainkan saling memengaruhi dalam membentuk kondisi profesional dan psikologis guru. Secara konseptual, hubungan ini dapat dijelaskan melalui kerangka keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya. Saepullah et al. (2026) menunjukkan bahwa ketidakadilan organisasional meningkatkan stres dan kelelahan emosional, yang berdampak langsung pada menurunnya kesejahteraan guru. Temuan ini selaras dengan Rizka et al. (2026) yang menegaskan bahwa beban kerja tinggi, khususnya tuntutan administratif, merupakan pemicu utama stres kerja guru. Dengan demikian, ketidakadilan organisasi dan beban kerja dapat dipahami sebagai bentuk *job demands* yang memperbesar tekanan psikologis guru.

Lebih lanjut, tekanan tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan, tetapi juga berimplikasi pada kinerja guru. Baka et al. (2026) mengungkapkan bahwa dalam konteks wilayah pesisir, keterbatasan sarana, akses, dan dukungan eksternal memperparah beban kerja yang sudah tinggi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa faktor lingkungan eksternal dapat memperkuat efek negatif dari tuntutan kerja, sehingga menurunkan motivasi dan efektivitas kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi tekanan dan semakin rendah dukungan, maka kualitas kinerja guru cenderung menurun. Dalam kondisi tersebut, peran faktor internal menjadi sangat penting sebagai mekanisme penyeimbang. Kristiyana et al. (2026) menjelaskan bahwa kemampuan individu seperti pengendalian emosi, optimisme, dan ketahanan mental berperan dalam menjaga kesejahteraan psikologis guru. Hal ini diperkuat oleh Ismah et al. (2026) yang menemukan bahwa efikasi diri memiliki hubungan erat dengan burnout. Ketika efikasi diri menurun, individu lebih rentan mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Dengan demikian, efikasi diri dapat diposisikan sebagai faktor protektif yang menjembatani hubungan antara tekanan kerja dan dampak psikologisnya.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi variabel penting yang menghubungkan berbagai faktor tersebut. Rohmah & Izzati (2026) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa makna dalam pekerjaan dan kepuasan mengajar, memiliki peran dominan dalam menjaga keberlanjutan kinerja guru. Motivasi ini mampu memperkuat ketahanan individu dalam menghadapi tekanan kerja, bahkan dalam kondisi keterbatasan. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik seperti gaji dan penghargaan hanya berperan sebagai pendukung. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika guru memiliki motivasi intrinsik yang kuat, dampak negatif dari beban kerja dan lingkungan yang kurang mendukung dapat diminimalkan. Keterkaitan antar variabel ini semakin jelas ketika dilihat dari peran dukungan organisasi dan kepemimpinan. Saepullah et al. (2026) menekankan bahwa dukungan pimpinan dapat meningkatkan work engagement dan mengurangi dampak ketidakadilan. Hal ini sejalan dengan temuan Baka et al. (2026) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kolaborasi antar pihak menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan yang

menantang. Dukungan sosial dan organisasi juga ditemukan memperkuat motivasi kerja (Rohmah & Izzati, 2026) serta membantu menjaga kesejahteraan psikologis (Kristiyana et al., 2026).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang saling terintegrasi antara beban kerja, lingkungan kerja, dukungan organisasi, motivasi, efikasi diri, kesejahteraan psikologis, hingga kinerja guru. Beban kerja dan kondisi lingkungan yang tidak mendukung berperan sebagai faktor risiko yang meningkatkan stres dan burnout. Sebaliknya, dukungan organisasi, kepemimpinan yang efektif, motivasi intrinsik, serta efikasi diri berfungsi sebagai faktor pelindung yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru.Model keterkaitan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan sistemik yang mengintegrasikan perbaikan kondisi kerja, penguatan kapasitas individu, serta dukungan kelembagaan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Burnout guru di era disrupsi pendidikan merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor utama penyebab burnout meliputi tingginya beban kerja, tuntutan administratif, ketidakadilan organisasional, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Selain itu, keterbatasan sarana, rendahnya dukungan institusi, dan tekanan adaptasi terhadap perkembangan teknologi semakin memperberat kondisi psikologis guru, dampak dari burnout tidak hanya dirasakan oleh guru dalam bentuk kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan kesejahteraan psikologis, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja profesional serta kualitas pembelajaran yang diterima peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa burnout guru memiliki implikasi luas terhadap sistem pendidikan secara keseluruhan.

Namun demikian, terdapat faktor-faktor protektif yang dapat meminimalkan risiko burnout, seperti dukungan organisasi dan kepemimpinan yang efektif, motivasi intrinsik, efikasi diri yang tinggi, serta kemampuan individu dalam mengelola emosi dan stres. Oleh karena itu, upaya penanganan burnout guru perlu dilakukan secara komprehensif melalui pendekatan sistemik, yang mencakup perbaikan kondisi kerja, penguatan kapasitas individu, serta peningkatan dukungan kelembagaan, dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek kurikulum dan teknologi, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

Cao, Beibei. 2025. “Interventions to Reduce Burnout Among University Lecturers : A Systematic Literature Review.”

Diaz Saryani, Harmathilda Harmathilda, Ahmad Suja’i. 2025. “BURNOUT DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS GURU SERTA DAMPAKNYA PADA MOTIVASI BELAJAR PESERTA DIDIK : PERSPEKTIF DARI TINJAUAN LITERATUR.” 17(1):53–68. doi:10.22441/merpsy.v17i1.33589.

Erika Febi Lusianti, Yustika sari, Budiman. 2024. “Systematic Literature Review (SLR): Penerapan Media Pembelajaran Berbasis Digital Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia.” *EUNOIA (Jurnal Pendidikan Bahasa Indonesia)* 4(1):85–101.

Ivania, Vika. 2023. “Systematic Literature Review (SLR): Pengaruh Model Pembelajaran

Berbasis Problem Based Learning Pada Hasil Belajar Matematika." *Student Scientific Creativity Journal (SSCJ)* 1(5):158–67. doi:https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i5.1953 Systematic.

Kitchenham, Barbara. 2004. *Procedures for Performing Systematic Reviews*. Australia.

Menon, Husna Amirah, Tan Lee Shee, Liyana Syifaa Binti, Ahmad Zaini, Wan Norhayati, Binti Wan, Zaida Nor, and Muharram Anuar. 2024. "Factors of Burnout among Teachers : A Systematic Review." *Jurnal Internasional Penelitian Akademik Dalam Bisnis Dan Ilmu Sosial* 14(11):1498–1512. doi:10.6007/IJARBSS/v14-i11/23063.

Mulyani. 2009. "Konsep Konpetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 TenTang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)." *Jurnal Pendidikan Universitas Garut* 03(1):1–8.

Puspita, Dela, Nayla Syafitri, Wulan Rhomadona, Wulan Rahma Dewi, M. Jaya Adi Putra, and Mutia Yulita Sari. 2025. "Peran Guru Dalam Dinamika Perkembangan Kurikulum: Menghadapi Tantangan Dan Peluang Masa Kini." *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Keguruan* 10(1):79–87. doi:10.47435/jpdk.v10i1.3231.

Rethlefsen, Melissa L., Shona Kirtley, Siw Waffenschmidt, Ana Patricia Ayala, David Moher, Matthew J. Page, Jonathan B. Koffel, and Prisma-s Group. 2021. *PRISMA-S : An Extension to the PRISMA Statement for Reporting Literature Searches in Systematic Reviews*. Systematic Reviews. doi:https://doi.org/10.1186/s13643-020-01542-z.

Rosyadi, Faiq Ilham. 2020. *Pola Pendidikan Di Era Disrupsi*.

Saur Costanius Simamora, Vanessa Gaffar, Meta Arief. 2024. "SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW DENGAN METODE PRISMA: DAMPAK TEKNOLOGI BLOCKCHAIN TERHADAP PERIKLANAN DIGITAL." *ILMIAH M-PROGRESS* 14(1):1–11. doi:https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1182.

Sembiring, Rahmad Efendi, and Musa Alkadhim Alhabshy. 2026. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Pengembangan Karier , Dan Persepsi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Pemediasi (Studi Kausal Pangkalan Sarana Operasi Bea Dan Cukai)." 5(2):1125–33.

Turner, Kristina, and Susanne Garvis. 2023. "Teacher Educator Wellbeing , Stress and Burnout : A Scoping Review." *Education Sciences* 13(4):351. doi:https://doi.org/10.3390/educsci13040351.

Wettstein, Alexander, Sandra Schneider, Martin grosse Holtforth, and Roberto La Marca. 2021. "Teacher Stress: A Psychobiological Approach to Stressful Interactions in the Classroom." *Frontiers in Education* 6(September):1–6. doi:10.3389/feduc.2021.681258.