

FENOMENA BURNOUT PADA ANGGOTA GUGUS DEPAN PRAMUKA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Santoso^{1*}, Shofi Showvina², Annisa Indah³, Syabrina Nur Ramadhani⁴, Nursyaidah Harahap⁵
^{1, 2, 3,4,5}Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Studi Islam, Universitas Muhammadiyah Riau
showvinashofi@gmail.com

Abstract

The Scout Movement of Gugus Depan (Frontline Scout Movement) of UIN Suska Riau is facing internal dynamics related to a decline in senior member activity (attrition rate), with the organization's operational activities dominated by members from the last two cohorts. Furthermore, this community has a heterogeneous membership (across institutions), encompassing UIN Suska Riau students, off-campus students (such as from Abdurrab University and Muhammadiyah University of Riau/UMRI), and non-students. This study aims to analyze member engagement patterns based on membership tenure and institution of origin, and to formulate a strategy for organizational sustainability. Through a qualitative approach, it was found that senior member involvement has shifted from an executive role to a supportive-consultative one. Meanwhile, the dominance of the last two cohorts indicates a pattern of ongoing regeneration, but it is vulnerable to disruption in knowledge transfer if not managed effectively.

Keyword: Scouts, UIN Suska Riau, Member Retention, Burnout, Heterogeneous Community, Cross-Institutional.

Abstrak

Gerakan Pramuka Gugus Depan UIN Suska Riau menghadapi dinamika internal terkait penurunan keaktifan anggota senior (attrition rate), di mana aktivitas operasional organisasi didominasi oleh anggota dari dua angkatan terakhir. Di sisi lain, komunitas ini memiliki karakteristik keanggotaan yang heterogen (lintas institusi), yang mencakup mahasiswa UIN Suska Riau, mahasiswa luar kampus (seperti Universitas Abdurrab dan Universitas Muhammadiyah Riau/UMRI), serta kalangan non-mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola keterlibatan anggota berdasarkan masa keanggotaan dan asal institusi, serta merumuskan strategi keberlanjutan organisasi. Melalui pendekatan kualitatif, ditemukan bahwa keterlibatan anggota senior bergeser dari peran eksekutif menjadi peran suportif-konsultatif. Sementara itu, dominasi dua angkatan terakhir menunjukkan pola regenerasi yang berjalan, namun rentan terhadap putusnya transfer pengetahuan (knowledge transfer) jika tidak dimanajemeni dengan baik.

Kata kunci: Pramuka, UIN Suska Riau, Retensi Anggota, Burnout, Komunitas Heterogen, Lintas Institusi.

Article History

Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism Checker No 77

Copyright : Author
Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Gerakan Pramuka di tingkat perguruan tinggi atau Gugus Depan Pandega idealnya berfungsi sebagai ruang aman (safe space) bagi mahasiswa untuk mengembangkan karakter, kepemimpinan, dan kemandirian. Namun, dalam realitas pengelolaan organisasi sukarela nirlaba seperti Pramuka UIN Suska Riau, tuntutan untuk mempertahankan performa program kerja harian yang tinggi sering kali mengabaikan aspek kapasitas emosional pengurusnya.

Komunitas ini memiliki karakteristik keanggotaan yang unik dan heterogen, di mana pangkalan tidak hanya diisi oleh mahasiswa internal, melainkan juga menampung mahasiswa dari berbagai institusi mitra seperti Universitas Abdurrah, Universitas Muhammadiyah Riau (UMRI), hingga kalangan non-mahasiswa atau pekerja. Karakteristik multi-institusi ini di satu sisi memperluas modal sosial, namun di sisi lain melahirkan kompleksitas berupa benturan ritme waktu, ego sektoral almamater, serta beban koordinasi yang ganda. Ketika beban manajerial yang berat ini dihadapkan pada minimnya apresiasi struktural dan siklus kegiatan rutin yang cenderung monoton, para pengurus mulai rentan mengalami penipisan sumber daya emosional, sebuah kondisi psikososial yang memicu munculnya fenomena kejenuhan mental atau burnout organisasi sebagai tema sentral hambatan internal pangkalan saat ini.

Manifestasi burnout dalam komunitas ini tidak berdiri sendiri, melainkan berkelindan erat dengan dinamika psikologis individu dan kecemasan transisi (transition anxiety) yang dialami oleh para anggota senior. Hasil pengamatan awal menunjukkan adanya penurunan keaktifan fisik yang drastis mencapai 70% setelah anggota melewati masa bakti dua tahun pertama, sehingga operasional harian secara mutlak hanya bertumpu pada dua angkatan termuda. Dari perspektif psikologi komunitas, fenomena melandainya partisipasi ini merupakan dampak langsung dari burnout kronis yang membuat anggota angkatan tua memilih untuk menarik diri (withdrawal) demi menyelamatkan kesehatan mental mereka. Tekanan emosional ini semakin tereskalasi ketika mahasiswa yang memasuki tahun ketiga dan keempat mulai dihadapkan pada kecemasan transisi, yaitu ketakutan psikologis dalam menghadapi ketidakpastian masa depan, penyusunan tugas akhir, magang, dan persiapan memasuki dunia kerja profesional. Akumulasi antara kejenuhan di dalam sanggar dan kecemasan di luar pangkalan ini memaksa anggota senior melakukan mekanisme koping (coping mechanism) dengan cara memprioritaskan energi kognitif mereka ke ranah akademis, yang secara sistemis berdampak buruk pada penurunan angka bertahan atau retensi anggota (member retention) di pangkalan Pramuka UIN Suska Riau.

Selain menekan psikologi anggota internal, pusaran burnout organisasi ini juga memperparah sekat psikologis (psychological barrier) yang dirasakan oleh anggota yang berasal dari luar pangkalan UIN Suska Riau. Anggota yang berasal dari Universitas Abdurrah, UMRI, maupun kalangan pekerja, selain harus membagi fokus psikologisnya dengan instansi asal, mereka juga kerap mengalami krisis identitas kelompok berupa perasaan terasing (alienation) atau merasa sekadar menjadi "tamu" minoritas. Di saat pengurus inti mengalami burnout eksekutif, kemampuan pangkalan untuk melakukan rangkulan emosional (emotional attachment) dan inklusivitas terhadap anggota luar menjadi melemah, yang pada gilirannya memicu bias kelompok asal (in-group bias) secara tidak sengaja. Mengingat pentingnya peran Pramuka perguruan tinggi sebagai laboratorium sosial yang inklusif, maka pengkajian mendalam yang menempatkan fenomena burnout sebagai tema utamaserta mengurainya melalui pendekatan dinamika psikologis, kecemasan transisi, dan retensi keanggotaan menjadi sangat krusial. Penelitian ini diharapkan dapat memetakan simpul-simpul tekanan emosional tersebut guna merumuskan sebuah model tata kelola organisasi yang tidak hanya adaptif terhadap heterogenitas institusi, melainkan juga resilien terhadap kesehatan mental para sukarelawan di dalamnya.

2. Tinjauan Pustaka

Burnout

Fenomena burnout pada mahasiswa Islam tidak dapat dilepaskan dari prinsip-prinsip psikologi Islam yang menekankan keseimbangan antara aspek spiritual, emosional, dan sosial sebagai pondasi utama kesehatan jiwa. Psikologi Islam memandang manusia sebagai makhluk yang utuh (holistik), di mana kesejahteraan

tidak hanya ditentukan oleh faktor fisik dan mental, tetapi juga oleh kualitas hubungan spiritual dengan Sang Pencipta serta keseimbangan interaksi sosial (Yusufi dkk., 2025).

Fenomena stres dan burnout yang dialami mahasiswa menjadi perhatian penting karena dampaknya tidak hanya bersifat individual, tetapi juga berimplikasi pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Stres akademik yang berkepanjangan dapat menghambat kemampuan belajar, menurunkan motivasi, dan meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental. Burnout yang merupakan manifestasi kelelahan emosional dan kognitif juga berdampak negatif pada prestasi akademik dan kualitas hidup mahasiswa (Alam, 2022).

Burnout adalah kondisi kelelahan emosional dan psikologis kronis yang sering menjadi konsekuensi jangka panjang dari stres yang tidak terkelola dengan baik. Roslina mendefinisikan burnout sebagai kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang menghambat fungsi akademik dan sosial mahasiswa. Dimensi ini saling berkaitan dan menimbulkan rasa jenuh, sinisme, dan rendahnya efektivitas akademik yang merugikan kualitas hidup mahasiswa. Psikologi Islam menambahkan dimensi spiritual sebagai komponen utama dalam mengatasi stres dan burnout. Kesejahteraan dalam psikologi Islam menempatkan hubungan dengan Allah SWT sebagai sumber ketenangan dan kekuatan batin dalam menghadapi tekanan hidup (Yusufi dkk., 2025).

Menurut Maslach burnout akademik memiliki tiga dimensi, yaitu emotional exhaustion (kelelahan secara emosional), cynicism (sinisme), dan low personal accomplishment (prestasi diri rendah). Emotional exhaustion adalah perasaan kekurangan energi dan sumber daya emosional yang menipis serta kelelahan yang diakibatkan oleh keterlibatan emosional yang berlebihan melampaui batas dirinya sendiri dan merasa kewalahan atas tuntutan akademik yang diberikan pada individu tersebut. Kemudian, low personal accomplishment menggambarkan menurunnya penilaian individu terhadap kemampuan dirinya sehingga merasa kurang kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Aguayo dkk., 2019).

Selain dipengaruhi oleh tuntutan yang tinggi, burnout juga dapat dipicu oleh konflik peran (role conflict) dan juga ambiguitas peran (role ambiguity). Konflik peran terjadi ketika individu menerima tuntutan yang saling bertentangan atau tidak sesuai dengan peran yang dijalankan, sedangkan ambiguitas peran muncul ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Konflik peran dan ambiguitas peran memiliki korelasi dari sedang hingga tinggi dalam menyebabkan terjadinya burnout. Konflik peran terjadi karena adanya suatu tuntutan yang tidak sesuai pada suatu tugas dan harus dipenuhi (Orpina, 2019).

Selain itu, faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap burnout adalah kurangnya dukungan sosial. Dimana penyebab mahasiswa mengalami burnout akademik adalah akibat karena kurangnya perasaan mendapat dukungan sosial dari orang-orang terdekatnya, sehingga dengan adanya dukungan sosial, dapat mengurangi kecenderungan burnout akademik pada mahasiswa (Andi dkk., 2020).

Burnout digambarkan sebagai situasi individu yang bermanifestasi sebagai kelelahan atau ketidakpuasan akibat kegagalan mencapai sesuatu yang diantisipasi. Keterampilan pemecahan masalah yang tidak efektif di kelas akan membuat mahasiswa rentan pada kelelahan. Akademik burnout ditandai dengan rasa lelah karena tanggung jawab belajar, bersikap sinis terhadap tugas kuliah, dan merasa tidak kompeten sebagai mahasiswa. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa burnout merupakan kondisi yang muncul akibat tekanan yang berlangsung secara terus-menerus sehingga memengaruhi kondisi emosional, sikap, dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Oleh karena itu, burnout perlu menjadi perhatian karena dapat berdampak pada menurunnya keterlibatan dan efektivitas individu dalam berbagai aktivitas yang dijalankannya (Marchella dkk., 2023).

Sejarah Pramuka

Gerakan Pramuka adalah organisasi pendidikan nonformal yang memiliki peran penting dalam membentuk karakter, kepribadian, kemampuan memimpin, serta keterampilan hidup bagi generasi muda Indonesia. Sejarah Gerakan Pramuka erat kaitannya dengan munculnya gerakan kepanduan internasional yang dipelopori oleh Lord Robert Baden-Powell melalui kegiatan berkemah di Pulau Brownsea, Inggris, tahun 1907. Kegiatan itu berhasil menciptakan konsep pendidikan kepanduan yang kemudian berkembang ke banyak negara, termasuk Indonesia. Selama masa penjajahan Belanda, muncul berbagai organisasi kepanduan yang didirikan oleh organisasi sosial, keagamaan, atau gerakan nasional. Organisasi-organisasi itu bertujuan untuk melatih generasi muda agar memiliki rasa mencintai tanah air, disiplin, tanggung jawab, keberanian, serta semangat persatuan. Pendidikan kepanduan waktu itu juga berperan sebagai sarana untuk memupuk rasa kebangsaan, sehingga memainkan peran penting dalam perjuangan mencapai kemerdekaan Indonesia. Dengan berbagai kegiatan di alam terbuka, siswa dilatih agar bisa belajar sendiri, bekerja sama dengan orang lain, menghormati sesama, dan menyelesaikan masalah bersama-sama. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar yang kemudian diwariskan dalam sistem pendidikan Gerakan Pramuka di Indonesia (Marhamah & Lutfiana, 2022).

Setelah Indonesia merdeka, banyaknya organisasi kepanduan mengakibatkan pembinaan terhadap para pemuda berlangsung terpisah dan kurang terkoordinasi. Kondisi itu mendorong pemerintah untuk menggabungkan semua organisasi kepanduan ke dalam satu lembaga nasional agar memiliki tujuan, metode, dan sistem pendidikan yang sama. Penyatuan itu dilakukan melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 238 Tahun 1961 mengenai Gerakan Pramuka. Sejak hari itu, Gerakan Pramuka menjadi satu-satunya organisasi yang memberikan pendidikan kepramukaan di Indonesia. Hari Pramuka ditetapkan pada tanggal 14 Agustus 1961 karena pada hari itu Gerakan Pramuka resmi diperkenalkan kepada masyarakat Indonesia. Pembentukan Gerakan Pramuka menunjukkan komitmen pemerintah untuk membentuk karakter anak-anak muda melalui pendidikan di luar lingkungan sekolah. Kehadiran Gerakan Pramuka diharapkan bisa membentuk generasi yang berakhlak baik, memiliki rasa cinta tanah air, mampu bekerja sama dengan orang lain, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri, lingkungan sekitar, bangsa, dan negara (Ramda & Suryono, 2020).

Gerakan Pramuka di Indonesia semakin berkembang karena adanya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka, yang berfungsi sebagai dasar hukum dalam melaksanakan pendidikan kepramukaan di negeri ini. Dalam undang-undang itu disebutkan bahwa pendidikan kepramukaan adalah cara mengembangkan karakter, keterampilan hidup, sifat-sifat baik, sikap disiplin, kemampuan memimpin, rasa cinta terhadap tanah air, serta semangat untuk membela negara dengan menerapkan prinsip dasar dan metode kepramukaan. Pendidikan kepramukaan dilakukan dengan cara belajar sambil melakukan kegiatan, sehingga peserta didik bisa mendapatkan pengalaman langsung melalui berbagai kegiatan yang menarik, menantang, menyenangkan, dan sesuai dengan usia mereka. Selain itu, Gerakan Pramuka mengambil Tri Satya dan Dasa Dharma sebagai pedoman moral yang digunakan setiap anggotanya dalam berperilaku di rumah, sekolah, atau masyarakat. Sebab itu, pendidikan kepramukaan tidak hanya bertujuan meningkatkan pengetahuan saja, tetapi juga membentuk sikap, nilai, dan karakter secara utuh (Raini et al., 2024).

Dalam penerapannya, Gerakan Pramuka juga menggabungkan nilai-nilai moral, sosial, dan spiritual sebagai bagian dari proses membentuk karakter. Setiap anggota diberi bimbingan agar menerapkan nilai kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, rasa peduli terhadap orang lain, serta rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa. Nilai-nilai tersebut diterapkan melalui berbagai kegiatan, seperti latihan rutin, kegiatan sosial, perkemahan, acara keagamaan, serta bentuk pengabdian kepada masyarakat. Belajar langsung melalui pengalaman nyata membuat para anggota tidak hanya mengerti nilai-nilai tersebut secara teori, tetapi juga bisa menggunakannya dalam kehidupan sehari-hari. Sebab itu, pendidikan kepramukaan menjadi salah satu cara yang baik dalam membentuk karakter karena mampu menggabungkan antara pemahaman, kemampuan, dan sikap yang baik (Shodiq, 2022).

Seiring berjalannya waktu, Gerakan Pramuka terus berinovasi agar tetap sesuai dengan kebutuhan masyarakat zaman sekarang. Pada awalnya, kegiatan Pramuka fokus pada pembelajaran keterampilan bertahan hidup di alam terbuka. Namun sekarang, kegiatan Pramuka juga melatih kemampuan berkomunikasi, menjadi pemimpin, menyelesaikan masalah, berwirausaha, memahami teknologi digital, menjaga lingkungan, menghadapi bencana, serta berpartisipasi dalam kegiatan sosial di masyarakat. Kegiatan tersebut memberi kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan kemampuan diri mereka sendiri sekaligus meningkatkan kemampuan bekerja sama, berpikir secara kritis, dan membuat keputusan dalam berbagai kondisi. Melalui proses tersebut, anggota Pramuka mendapatkan pengalaman dalam organisasi serta pengetahuan tentang keterampilan yang bisa digunakan dalam kehidupan pribadi, belajar di sekolah, dan bekerja di masa depan (Ameliasari, 2022).

Di tingkat perguruan tinggi, Gerakan Pramuka menjadi salah satu sarana untuk mengembangkan diri para mahasiswa melalui kegiatan Gugus Depan maupun Racana. Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan pramuka memberi kesempatan untuk melatih kemampuan memimpin organisasi, mengelola program kerja, menyelesaikan masalah konflik, serta membangun komunikasi yang baik dengan berbagai pihak. Selain itu, kegiatan pramuka juga bisa membantu meningkatkan kepercayaan diri, rasa peduli terhadap orang lain, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta semangat pengabdian kepada masyarakat. Pengalaman itu sangat berguna bagi mahasiswa dalam menghadapi kehidupan bersama orang lain maupun pekerjaan setelah selesai kuliah. Oleh karena itu, Gerakan Pramuka bukan hanya organisasi untuk para pelajar, tetapi juga cara untuk melatih karakter dan membangun kepemimpinan yang terus menerus (Ihsan & Yanti, 2024).

Hingga kini, Gerakan Pramuka masih menjadi organisasi yang memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Perubahan di masyarakat, kemajuan teknologi, dan berbagai tantangan dari dunia global mendorong Gerakan Pramuka untuk terus berubah dan menyesuaikan diri, tetapi tetap mempertahankan nilai-nilai utama kepramukaan. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa mengikuti kegiatan Pramuka dapat membantu meningkatkan sifat disiplin, tanggung jawab, kemampuan memimpin, kreativitas, kemampuan bekerja sama, serta rasa peduli terhadap lingkungan dan masyarakat. Oleh karena itu, keberadaan Gerakan Pramuka tetap sangat penting sebagai salah satu cara untuk mengajarkan nilai-nilai karakter kepada generasi muda Indonesia, agar mereka menjadi orang yang memiliki integritas, mandiri, cinta tanah air, dan siap menghadapi berbagai tantangan di masa depan (Nasution, 2022).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan rancangan studi kasus untuk memahami fenomena burnout pada anggota Gerakan Pramuka Gugus Depan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian dilaksanakan di Gugus Depan UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru. Subjek penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu anggota yang dianggap dapat memberikan informasi sesuai dengan tujuan penelitian. Subjek penelitian meliputi pengurus aktif, anggota senior, dan beberapa anggota dari angkatan yang masih aktif mengikuti kegiatan kepramukaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam semi terstruktur, dan juga dokumentasi. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung aktivitas organisasi dan interaksi antaranggota, sedangkan wawancara digunakan untuk menggali pengalaman anggota terkait burnout selama mengikuti kegiatan Pramuka. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi tahap kondensasi data, penyajian data berupa narasi deskriptif, kemudian tahap penarikan dan verifikasi kesimpulan sehingga diperoleh gambaran mengenai fenomena burnout pada anggota Gerakan Pramuka Gugus Depan UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Fenomena Burnout pada Anggota Gugus Depan Pramuka UIN Suska Riau

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa anggota Pramuka UIN Sultan Syarif Kasim Riau, ditemukan adanya perubahan dalam tingkat keaktifan anggota sejalan dengan bertambahnya masa keanggotaan. Anggota yang baru saja bergabung masih menunjukkan semangat yang tinggi dalam mengikuti latihan rutin maupun kegiatan organisasi. Di sisi lain, anggota yang sudah bergabung lebih dari dua tahun mulai mengalami penurunan dalam keterlibatan mereka diberbagai kegiatan. Kondisi ini terlihat dari semakin sedikitnya kehadiran anggota senior dalam latihan maupun kegiatan kepanitiaan, sehingga sebagian besar aktivitas organisasi lebih banyak dilakukan oleh anggota dari dua angkatan terbaru.

Kemudian, dari hasil wawancara menunjukkan bahwa penurunan keaktifan anggota bukan disebabkan oleh hilangnya rasa kepemilikan terhadap organisasi, tetapi akibat adanya tuntutan lain yang semakin meningkat. Memasuki tahun ketiga dan keempat pendidikan, banyak anggota mulai sibuk dengan penyusunan tugas akhir, kegiatan magang, pekerjaan, serta persiapan untuk memasuki dunia kerja. Hal ini membuat mereka sulit untuk membagi waktu dan energi antara tanggung jawab akademik, kehidupan pribadi, dan komitmen dalam organisasi. Akibatnya partisipasi mereka dalam kegiatan Pramuka semakin berkurang dibandingkan dengan masa awal keanggotaan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penurunan aktivitas anggota senior tentu mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Tanggung jawab dalam melaksanakan program kerja dan aktivitas rutin lebih banyak dilakukan oleh anggota yang masih aktif, sedangkan proses berbagi pengetahuan dan pengalaman dari anggota senior kepada anggota baru semakin terbatas. Selain itu, hal ini juga membuat terjadinya peran ganda pada anggota baru. Meskipun ada beberapa anggota senior yang masih memberikan dukungan dan masukan ketika diperlukan, partisipasi mereka lebih bersifat pendampingan dibandingkan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan kegiatan.

Dinamika Burnout pada Anggota Gugus Depan Pramuka UIN Suska Riau

Burnout yang dialami oleh anggota Pramuka UIN Sultan Syarif Kasim Riau muncul secara perlahan seiring dengan bertambahnya keanggotaan. Pada saat awal bergabung, anggota masih memiliki motivasi dan semangat yang tinggi untuk berpartisipasi dalam latihan dan kegiatan organisasi. Namun, saat memasuki tahun ketiga dan keempat dalam perkuliahan, tuntutan akademis yang semakin menumpuk mulai membuat mereka kesulitan mengatur waktu antara kuliah, penyusunan tugas akhir, magang, pekerjaan, serta tanggung jawab dalam organisasi. Keadaan ini mengakibatkan energi anggota lebih banyak difokuskan untuk memenuhi kewajiban akademik, sehingga keterlibatan mereka dalam aktivitas Pramuka menurun.

Penemuan tersebut menunjukkan adanya konflik peran yang dialami oleh anggota. Mahasiswa yang terlibat aktif dalam organisasi harus menjalankan peran ganda, yaitu sebagai mahasiswa dan pengurus organisasi. Kedua peran ini memiliki tanggung jawab yang harus diselesaikan, yang seringkali menyebabkan bentrokan kepentingan. Dalam sebuah penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang terlibat dalam organisasi harus berkorban dari segi tenaga, pikiran, sumber daya, serta waktu untuk melaksanakan tanggung jawab organisasi. Situasi ini sering kali membuat mahasiswa merasa bingung dalam menentukan prioritas antara kewajiban akademik dan organisasi, sehingga mengakibatkan terjadinya konflik peran (Naibaho, 2017).

Konflik peran yang terjadi secara terus menerus dapat menyebabkan terjadinya burnout. Penelitian Khamndiniyati mengungkapkan bahwa konflik peran berkaitan dengan tiga elemen, yaitu konflik yang dipengaruhi oleh waktu, konflik yang dipicu oleh ketegangan, dan konflik yang berhubungan dengan perilaku. Ketika seseorang dihadapkan pada beberapa tuntutan secara bersamaan, situasi ini bisa menyebabkan kelelahan, kebingungan, rasa bersalah, serta tekanan psikologis yang kemudian dapat berkembang menjadi burnout (Khamndiniyati, 2019).

Fenomena ini juga terlihat pada para anggota senior Pramuka UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Banyak anggota yang memilih untuk mengurangi keterlibatannya dalam kegiatan organisasi bukan karena telah kehilangan rasa keterikatan terhadap Pramuka, tetapi sebagai bentuk penyesuaian terhadap tuntutan akademik yang semakin tinggi. Akibatnya, pelaksanaan program kerja dan kegiatan rutin lebih bergantung pada anggota yang masih aktif. Jika situasi ini terus berlanjut tanpa adanya pembagian tugas yang merata dan regenerasi yang tepat, maka burnout tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi karena penurunan partisipasi dan retensi anggota.

Dampak Burnout Terhadap Keterlibatan dan Retensi Anggota

Berdasarkan hasil dari penelitian, kondisi burnout yang dialami oleh anggota Pramuka UIN Sultan Syarif Kasim Riau memiliki dampak negatif terhadap keterlibatan mereka dalam berbagai kegiatan di organisasi. Anggota senior yang mengalami kelelahan akibat tuntutan di bidang akademik, magang, atau pekerjaan mulai mengurangi frekuensi keterlibatan dan kehadiran mereka dalam latihan rutin dan juga aktivitas kepanitiaan. Kondisi ini mengakibatkan banyak program kerja dilaksanakan oleh anggota dari angkatan yang lebih muda.

Penurunan keterlibatan anggota secara tidak langsung juga akan berdampak pada retensi anggota. Walaupun beberapa anggota senior masih merasa terikat dengan organisasi, keterbatasan waktu dan tenaga membuat mereka tidak bisa berpartisipasi aktif seperti sebelumnya. Akibatnya, kesempatan dan proses untuk berbagi pengalaman, pengetahuan, dan membimbing anggota baru menjadi semakin sedikit, yang berdampak pada kelangsungan organisasi untuk kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gilang Nugraha, yang menyatakan bahwa berkurangnya keberlanjutan dan keterlibatan anggota dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk prioritas akademik, pandangan terhadap beban organisasi, fleksibilitas struktur organisasi, dan pola komunikasi yang ada dalam organisasi tersebut. Penelitian itu juga menjelaskan bahwa mahasiswa cenderung akan mengurangi keterlibatan mereka dalam organisasi ketika beban akademik meningkat dan melihat organisasi sebagai tambahan beban. Keadaan ini mempengaruhi partisipasi anggota serta melemahkan proses regenerasi dalam organisasi. Dengan demikian, burnout tidak hanya akan berdampak pada kondisi individu, tetapi juga akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Apabila kondisi ini terus terjadi, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan anggota yang aktif serta menyiapkan regenerasi kepengurusan. Oleh karena itu, diperlukan pembagian tugas yang lebih seimbang, komunikasi yang baik, dan sistem organisasi yang lebih adaptif agar keterlibatan dan retensi anggota dapat terjaga dengan maksimal (Dafa et al., 2026).

Upaya Mengatasi Burnout dalam Menjaga Keberlangsungan Organisasi

Upaya untuk mengatasi kelelahan emosional harus dilakukan agar anggota dapat melaksanakan kewajiban mereka tanpa merasa terbebani. Salah satu metode yang bisa diterapkan adalah dengan membangun suasana organisasi yang saling membantu sehingga setiap individu merasa tenang saat menghadapi tekanan dalam berorganisasi. Selain itu, pembagian tugas yang lebih adil dan komunikasi yang transparan juga bisa membantu meringankan beban kerja yang hanya dirasakan oleh sebagian anggota. Dukungan dari rekan-rekan serta pengurus juga dapat membuat anggota merasa tidak mengatasi masalah sendirian.

Secara teoritis, Burnout sendiri muncul ketika seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan yang sedang dihadapi dan juga sumber daya psikologis yang dimiliki untuk mengatasi tuntutan tersebut. Maka dari itu, untuk menyeimbangkan beban psikologis yaitu dengan diberikan dukungan sosial. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan emosional, dukungan apresiatif, dan dukungan instrumental yang diberikan oleh teman organisasi, keluarga, maupun orang-orang di sekitarnya. Pada beberapa studi,

dukungan sosial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam menurunkan tingkatan burnout pada mahasiswa. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Giri & Hardiansyah menunjukkan hasil bahwa semakin tingginya dukungan sosial atau kerekatan antar anggota organisasi maka semakin kecil tingkat burnout yang dirasakan anggota organisasi pada mahasiswa. Mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi memiliki peluang yang besar dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan, manajemen waktu dan juga relasi sosial. Akan tetapi, tanggung jawab ganda antara akademik dan organisasi terkadang menimbulkan tekanan yang tinggi. Pada situasi ini akan muncul burnout yang akan menjadi risiko besar (Maeyani & Ariyani Hasanah, 2025).

Selain memberikan dukungan kepada para anggota, dalam organisasi juga harus membangun sistem yang dapat menjaga kesehatan mental setiap individu. Organisasi seharusnya tidak hanya berkonsentrasi pada penyelesaian program, tetapi juga perlu menciptakan budaya yang terbuka, saling menghargai, serta memberikan ruang untuk anggota menyampaikan kendalanya. Kemudian, melakukan evaluasi yang suportif dan membagi tugas berdasarkan kemampuan setiap anggota juga dapat menjadi langkah pencegahan terjadinya burnout. Jika upaya ini dilakukan secara konsisten, tentu anggota akan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan tetap aktif dalam organisasi. Dengan demikian, keberlangsungan organisasi akan terus terjaga karena setiap anggota mendapatkan dukungan yang diperlukan selama melaksanakan tanggung jawabnya.

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa fenomena burnout pada anggota Gugus Depan Pramuka UIN Sultan Syarif Kasim Riau terjadi karena adanya tuntutan akademik, organisasi, dan tanggung jawab pribadi yang harus dijalankan secara bersamaan. Kondisi tersebut menyebabkan anggota, terutama senior, mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dan tenaga, sehingga partisipasi mereka dalam berbagai kegiatan organisasi mulai berkurang. Burnout yang dialami bukan karena hilangnya keterikatan dengan organisasi, tetapi karena meningkatnya beban yang harus diprioritaskan yang mengakibatkan sebagian besar pelaksanaan kegiatan organisasi kini lebih bergantung pada anggota yang lebih muda.

Selain itu, burnout yang dialami juga tidak hanya berpengaruh pada kondisi psikologis anggota, tetapi juga mempengaruhi kelangsungan organisasi. Menurunnya partisipasi senior membuat proses berbagi pengalaman, pengetahuan, dan pembinaan kepada anggota baru menjadi kurang efektif. Kondisi ini juga tentu berdampak negatif pada ketahanan anggota serta proses regenerasi kepemimpinan jika tidak segera ditangani dengan baik. Oleh karena itu, burnout perlu menjadi perhatian bersama karena dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Upaya mengatasi burnout dapat dilakukan melalui kerja sama antara anggota dan organisasi. Organisasi dapat menciptakan lingkungan yang saling mendukung, membangun komunikasi yang terbuka, membagi tugas seimbang, serta memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan kendala yang dihadapi. Dukungan sosial dari sesama anggota maupun pengurus juga menjadi salah satu faktor penting dalam membantu mengurangi burnout. Dengan adanya upaya tersebut, diharapkan anggota dapat tetap aktif, proses regenerasi berjalan dengan baik, dan keberlangsungan organisasi dapat terus terjaga.

Daftar Referensi

- Aguayo, R., Canadas, G. R., Assbaa-Kaddouri, L., Fuente, G. A. C.-D. la, Ramirez-Baena, L., & Ortega-Campos, E. (2019).
- Ameliasari, V. (2022). Upaya meningkatkan karakter peserta didik melalui kegiatan ekstrakurikuler kepramukaan. *Tunas Nusantara*, 4(1), 458-463.
- Andi, Y., Sunaryo, H., & Anwarudin, M. K. (2020). Pengaruh dukungan sosial, self-esteem dan selfefficacy terhadap burnout mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 09(13).
- Arifin, Z., & Wijaya, T. (2023). Strategi mempertahankan komitmen organisasi pada sukarelawan muda:

Studi pada organisasi sosial kepemudaan. Jurnal Psikologi Sosial, 21(2), 143-155.

Dafa, I., Permana, T., Lestari, I., & Darmawan, H. (2026). REGENERASI YANG MELEMAH DI ORGANISASI MAHASISWA : TINJAUAN MINAT MAHASISWA FSOS UNIVERSITAS BHAKTI KENCANA BANDUNG. 6(1), 117-123. <https://doi.org/10.53866/jimi.v6i1.1168>

Fathoni, M. R., & Lestari, P. (2024). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan organisasi terhadap intensitas keluar (turnover intention) pengurus organisasi mahasiswa. Jurnal Manajemen dan Perilaku Organisasi, 8(1), 67-81.

Hidayat, A., & Rahmawati, E. (2022). Analisis siklus hidup organisasi dan strategi mempertahankan eksistensi organisasi kemasyarakatan. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13(2), 115-128.

Ihsan, I., & Yanti, S. (2024). Urgensi Pendidikan Kepramukaan dalam Membentuk Karakter Kebangsaan (DISIPLIN) Mahasiswa. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 1(2), 1-4.

Khamdiniyati. (2019). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Tipe Kepribadian DISC Terhadap Sindrom Kelelahan (Burnout). 7(1), 47-56.

Kurniawan, D., & Rahayu, S. (2022). Internalisasi nilai-nilai kepanduan dalam membangun karakter solidaritas dan inklusivitas anggota Pramuka di perguruan tinggi. Jurnal Pendidikan Karakter, 13(1), 34-46.

Lestari, S. D., & Setiawan, B. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan partisipasi mahasiswa tingkat akhir dalam organisasi kemahasiswaan. Jurnal Psikologi Sosial dan Pendidikan, 5(1), 45-58.

Lisianti, VM (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Academic Burnout Pada Mahasiswa Yang Sedang Menyusun Skripsi (Disertasi Doktor, Universitas Airlangga).

Maeyani, Ariyani Hasanah, I. (2025). ANALISIS DUKUNGAN SOSIAL DALAM MENGATASI BURNOUT PADA ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA. 5(1), 267-278.

Marchella, F., Matulessy, A., Pratitis, N., & Psikologi, F. (2023). Academic burnout pada mahasiswa tingkat akhir: Bagaimana peranan prokrastinasi akademik dan academic burnout. INNER: Journal of Psychological Research, 3(1), 28-37.

Marhamah, S. H. B., & Lutfiana, R. F. (2022). Analisis Karakter Gotong Royong Dalam Ekstrakurikuler Pramuka. Jurnal Moral Kemasyarakatan, 7(1), 94-100.

Muflihah, L., & Savira, S. I. (2021). Pengaruh persepsi dukungan sosial terhadap burnout akademik selama pandemi. Character Jurnal Penelitian Psikologi, 8(2), 201-212.

Nasution, R. N. (2022). Pengaruh Kegiatan Kepramukaan Dalam Pembentukan Karakter Disiplin Dan Tanggung Jawab Peserta Didik Mtsn 2 Agam, Kecamatan Kamang Magek, Kabupaten Agam. Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan (JKIP), 2(2), 50-61.

Naibaho, S. (2017). Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Konflik Peran Pada Mahasiswa Organisatoris di FKM dan FISIP Universitas Diponegoro. 7(Nomor 3), 204-211.

Nugroho, R. A., & Pratama, M. F. (2024). Strategi retensi sukarelawan pada organisasi nirlaba kepemudaan melalui pendekatan fleksibilitas peran. Jurnal Administrasi Publik dan Tata Kelola, 6(3), 210-225.

Orpina, S., & Prahara, SA (2019). Efikasi diri dan burnout akademik pada siswa yang bekerja. Jurnal Konseling Pendidikan Indonesia, 3 (2), 119-130.

Pratama, A. Y., & Nugroho, S. (2023). Manajemen transfer pengetahuan (knowledge transfer) dalam mengatasi kendala regenerasi organisasi kemahasiswaan. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 6(2), 112-124.

Raini, F. T., Dongoran, I. Y., Harahap, K. G., & Siregar, F. S. (2024). Implementasi Ekstrakurikuler Pramuka Dalam Penanaman Nilai Pendidikan Karakter Pada Pelajar Di SD Negeri 104202 Bandar Setia. Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan, 1(2), 162-170.

Ramadhan, F., & Handayani, S. (2025). Modal sosial bridging dalam komunitas hobi lintas institusi: Upaya mengikis sekat identitas kelompok asal. Jurnal Sosiologi Komunitas, 11(3), 198-212.

Ramda, A. Y., & Suryono, Y. (2020). Implementasi delapan metode kepramukaan sebagai bentuk penguatan pendidikan karakter siswa sekolah dasar. Jurnal Kependidikan, 4(2), 341-356.

Saputra, Y. E., & Handayani, T. (2022). Dinamika identitas sosial dan pembentukan kelompok dalam

komunitas mahasiswa lintas universitas. Jurnal Sosiologi Kontemporer, 10(1), 32-44.

Shodiq, W. (2022). Integrasi pendidikan agama Islam dalam pendidikan kepramukaan golongan pramuka penegak. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(2), 12364-12369.

Wijaya, M. H. (2023). Internalisasi nilai Dasadarma Pramuka sebagai resolusi konflik dan perekat solidaritas sosial anggota lintas pangkalan. Jurnal Pendidikan Kepramukaan Indonesia, 7(2), 89-101.

Yusufi, A., Prasetyo, N., Prayoga, G. T., & Ramadhana, M. G. (2025). Kesejahteraan Akademik Mahasiswa Islam di Era Kecerdasan Buatan: Teori dan Implementasi dalam Pengelolaan Stres dan Burnout. Jurnal Kolaboratif Sains, 8(5), 2577-2585