

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pendidikan adalah hak setiap individu dan sangat penting di Indonesia, hal ini tertuang dalam pasal 31 ayat 1 UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan (Republik Indonesia, 2000). Agar setiap individu mendapatkan pendidikan maka dibutuhkan tenaga pendidik yang biasa disebut dengan guru, sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 yang menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang tugas pokoknya mendidik, mengajar, melatih, membimbing dan mengevaluasi anak didik (UU No. 14, 2005). Untuk dapat memenuhi tugas serta tanggung jawab tersebut, guru diharuskan untuk mempunyai keterampilan dan kualifikasi tertentu sebagai bagian dari profesionalisme seorang guru (Anwar, 2018).

Guru dan anak didik merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan (Putri & Sudarto, 2019). Guru menjadi contoh bagi anak didiknya, karena baik buruk seorang anak didik tergantung bagaimana contoh yang diberikan guru sebagai figur yang dilihat dan ditiru anak didiknya (Anwar, 2018). Menjadi guru yang profesional dituntut untuk memiliki tiga kemampuan yaitu kemampuan kognitif, psikomotorik, dan afektif sehingga kompetensi dan kemampuan ini harus dimiliki oleh semua guru, termasuk guru di sekolah luar biasa (Anwar, 2018). Guru SLB juga harus memiliki kemampuan untuk mempertahankan emosi positif dalam mendidik anak berkebutuhan khusus sehingga mampu bertahan ketika berhadapan dengan masalah, hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoiriyah dan

Khaerani (2015) kepada guru SLB tunagrahita yang menunjukkan bahwa emosi positif menghasilkan motivasi yang dapat digunakan dalam memberikan pelayanan dan pengajaran bagi anak berkebutuhan khusus. Oleh karena itu, profesi guru harus memenuhi beberapa persyaratan untuk mendukung pekerjaan yang mempunyai tuntutan kerja yang tinggi (Palupi & Pandjaitan, 2022).

Indonesia memiliki beberapa sekolah luar biasa. Berdasarkan data statistik yang bersumber dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2021 menunjukkan bahwa Indonesia memiliki 2.250 sekolah luar biasa yang tersebar di seluruh Indonesia dengan berbagai jenjang. Kemudian, data statistik mengatakan jumlah sekolah luar biasa di Yogyakarta ada 79 sekolah. Data Statistik di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (2021) menunjukkan bahwa terdapat 29.014 guru SLB tersebar di penjuru Indonesia. Lalu, berdasarkan data statistik dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Yogyakarta diketahui jumlah guru SLB pada tahun 2021 di Yogyakarta sebanyak 1.297 orang (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021).

Guru sekolah luar biasa tentu saja memiliki perbedaan dengan guru sekolah umum, baik dalam pemberian pembelajaran maupun menghadapi murid yang memiliki karakteristik khusus (Wulan & Apriliana, 2017). Guru sekolah luar biasa berbeda dengan guru sekolah umum dalam menghadapi siswa karena guru sekolah luar biasa dituntut untuk ikhlas, sabar, dan tekun (Rosdiana, 2013). Tuntutan itu terjadi karena di SLB terdapat anak dengan karakteristik khusus yaitu fisik, intelegensi, perilaku, emosi, dan sosial sehingga dibutuhkan layanan pendidikan khusus yang berbeda dengan anak di sekolah umum dan guru sekolah luar biasa

harus lebih memiliki metode ataupun strategi yang tepat untuk digunakan dalam mengajar anak didiknya, sehingga guru sekolah luar biasa memiliki tantangan tersendiri dibandingkan dengan guru di sekolah umum (Putri & Sudarto, 2019). Menjadi guru sekolah luar biasa minimal harus mempunyai empat standar keterampilan yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (UU No. 14 pasal 10 ayat 1, 2005). Oleh sebab itu, tuntutan-tuntutan yang diberikan kepada guru sekolah luar biasa dapat menjadi beban kerja bagi guru dan seringkali membuat guru merasa tidak nyaman dan tertekan, hal ini membuat guru sekolah luar biasa sangat rentan mengalami kelelahan emosi dan fisik yang biasa disebut dengan *burnout* (Rachmani, 2021).

Herbert J. Freudenberger yang pertama kali mencetuskan istilah *burnout* pada tahun 1974. Menurut Freudenberger (1974) *burnout* adalah ketika individu bekerja terlalu giat atau keras tanpa memperdulikan dirinya sendiri sehingga merasa kelelahan. Hal tersebut diperkuat oleh Santrock (2003) yang mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu perasaan berlebih (*over*) akibat fisik dan mental yang lelah sebab akumulasi dari stres sehari-hari. Selain itu, menurut Maslach dan Leiter (2016) *burnout* merupakan sindrom psikologis yang melibatkan suatu reaksi jangka panjang terhadap stresor interpersonal yang kronis pada pekerjaan. Menurut Maslach dan Leiter (2016) *burnout* memiliki 3 aspek, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) mengacu pada menurunnya sumber daya fisik dan emosional yang disebabkan adanya masalah di pekerjaannya, depersonalisasi (*depersonalization*) mengacu pada sikap negatif, atau tidak berperasaan, atau terlalu terpisah terhadap berbagai aspek pekerjaan sebagai upaya perlindungan diri dari

tuntutan emosional yang berlebihan, dan rendahnya penghargaan diri (*reduced personal accomplishment*) mengacu pada perasaan tidak kompeten seseorang dan kurangnya pencapaian serta produktivitas dalam pekerjaan terhadap diri sendiri.

Berdasarkan data survei yang dilakukan Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) menemukan bahwa 50%-70% guru di negara-negara Asia mengalami *burnout*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bintang dan Rositawati (2022) kepada 266 guru di kota Bandung menunjukkan bahwa sebanyak 84 subjek (31,5%) mengalami *burnout* rendah, dan 182 subjek (68,5%) mengalami *burnout* tinggi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Wulan dan Apriliana (2017) dengan 126 guru SLB, ada 66 guru SLB (52,4%) yang menunjukkan *burnout* termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Wardhani (2012) kepada 229 guru SLB di Bandung menunjukkan bahwa sebanyak 74,1% guru SLB mengalami *burnout*.

Tuntutan dan tanggung jawab yang ditanggung guru menjadi faktor yang menimbulkan stres kerja, jika dibiarkan maka akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas guru (Kurniawati, Wahyuni, & Widjasena, 2022). Hasil wawancara yang dilakukan kepada dua guru SLB di Yogyakarta menunjukkan terdapat kesamaan jawaban yaitu guru mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi kepada siswa karena adanya keterbatasan yang dimiliki siswa sehingga jika tidak tersampaikan dengan baik guru merasa kecewa dan gagal, adanya tuntutan guru untuk lebih inovatif dan kreatif dalam menyampaikan materi kepada siswa, dan dituntut untuk memiliki kesabaran yang ekstra dalam menghadapi siswa dengan keterbatasan yang berbeda-beda. Selain itu, hasil wawancara diketahui juga bahwa

guru SLB mengalami kelelahan secara fisik seperti sakit kepala dan susah tidur maupun emosional seperti mudah lelah, mudah marah, mudah tersinggung serta menunjukkan adanya sikap sinis kepada sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa guru SLB terdapat indikasi *burnout*.

Burnout menyebabkan individu dari yang berkomitmen pada pekerjaannya menjadi kecewa dan kehilangan minat serta motivasi dalam dirinya (Ekawati & Mulyana, 2016). Analisis dampak *burnout* yang dilakukan oleh Nelma (2019) menunjukkan bahwa dampak *burnout* yaitu bentuk gejala-gejala depresi, seperti hilangnya semangat bekerja, hilangnya orientasi dalam bekerja, kelelahan terus menerus, menangis di depan umum, menarik diri dari lingkungan, dan fokus kerja terganggu serta gejala depresi juga mempengaruhi hubungan individu dimana individu tersebut sulit berempati terhadap orang lain. Kondisi ini dapat mempengaruhi hubungan individu dengan klien, rekan, atau orang lain baik di lingkungan kerja ataupun di luar. Menurut Maslach dan Leiter (2007) dampak dari *burnout* terlihat pada individu dengan adanya penurunan kepuasan kerja, menarik diri dari lingkungan serta mempengaruhi profesionalitas individu dalam bekerja. Selain itu, Fauziah dan Kartikasari (2017) mengatakan bahwa dampak *burnout* tinggi yang sering dialami guru sekolah luar biasa yaitu mengalami penurunan energi hingga merasa kekurangan tenaga, serta bersikap acuh dan sinis terhadap orang lain di lingkup pekerjaan.

Guru SLB yang mendapat dukungan dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga akan mudah dalam melakukan tugasnya dengan lebih baik sehingga dapat

meningkatkan kinerjanya (Murpi, 2013). *Burnout* tinggi yang dialami mempengaruhi beberapa faktor, salah satunya emosi yang cenderung negatif, individu yang tidak mampu mengelola emosinya secara positif maka akan sulit dalam menghadapi dan menangani suatu masalah (Khoiriyah & Khaerani, 2015). Dari dampak *burnout* tinggi yang dialami menjadikan guru SLB merasa tertekan dan cemas, tegang, tidak rasional, tidak dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dan gagal menikmati rasa senang atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan (Wardhani, 2012).

Sebaliknya, apabila individu mengalami *burnout* yang rendah maka akan lebih mudah dalam mengontrol diri atas tugas-tugas yang bisa membuat stres, mudah dalam berpikir secara konstruktif untuk mengatasi stres, dan lebih mudah memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan (Mérida-lópez & Extremera, 2017). Oleh karena itu, guru SLB diharapkan memiliki perilaku *coping* yang tepat atau positif dalam menghadapi permasalahan yang dihadapinya, sehingga *burnout* yang dialami guru SLB rendah (Wardhani, 2012). Stres dengan jangka yang panjang akan menyebabkan kelelahan kronis yang berkorelasi dengan *burnout* maka dari itu, untuk menghindari *burnout* sangat perlu untuk menghilangkan stres akibat tekanan atau tuntutan yang didapat (Smetackova, 2017).

Burnout dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Maslach dan Leiter (1997) menyatakan bahwa ada 3 faktor yang menimbulkan *burnout*, yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, dan keterlibatan emosional. Lalu, menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* ada 2, yaitu faktor situasional (*job characteristics*,

occupational characteristic, organizational characteristic) dan faktor individual (*demographic characteristic, personality characteristic, job attitudes*). Dari beberapa faktor yang memengaruhi *burnout* di atas, faktor *personality characteristics* menjadi salah satu sebab guru mengalami *burnout* karena rendahnya efikasi diri yang dimiliki (Puspitasari & Handayani, 2014). Di dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti faktor efikasi diri karena menurut Bandura (1995) efikasi diri dapat mempengaruhi *burnout*, sebab pada diri individu terdapat kepercayaan serta keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi masalah atau situasi sulit. Demikian pula di dunia pekerjaan, efikasi diri yang tinggi membantu seseorang mengurangi tingkat stres sehingga *burnout* dapat dihindari (Prihandhani & Hakim, 2020).

Bandura (1997) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam memobilisasi motivasi, serta melakukan suatu tindakan tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dengan sukses meskipun dalam keadaan sulit. Menurut Gunduz (2012) individu harus memiliki keyakinan efikasi diri, terlepas dari pengetahuan dan keterampilan yang membantu mereka untuk menerapkannya secara efektif dalam praktik serta diharapkan dapat mengatasi masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan meskipun dalam tekanan dan kesulitan. Menurut Bandura (1997) efikasi diri terdiri dari 3 aspek, yaitu tingkat, generalisasi, dan kekuatan.

Efikasi diri yang dimiliki dapat meningkatkan komitmen guru untuk mencapai suatu tujuan (Puspitasari & Handayani, 2014). Efikasi diri membuat individu merasa yakin untuk melakukan sesuatu dengan baik dalam mengubah

sesuatu atau kejadian di sekitar karena adanya potensi diri dan efikasi diri yang tinggi menyebabkan individu mempunyai tingkat fokus yang tinggi terhadap pekerjaan atau tujuan yang ingin dicapai meskipun dirinya dihadapkan dengan kesulitan yang menghambat sekalipun, dirinya tidak akan mudah putus asa (Sari & Handayani, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palupi dan Pandjaitan (2022) yang mengatakan bahwa kemampuan efikasi diri sangat dibutuhkan guru dalam menghadapi tugas-tugas dari yang ringan hingga berat terutama guru yang terlibat langsung dengan orang lain. Puspitasari dan Handayani (2014) mengatakan bahwa guru dengan efikasi diri tinggi akan sangat mudah mengontrol stres akibat tuntutan pekerjaan dan mencegah terjadinya *burnout*.

Efikasi diri yang tinggi dapat memudahkan individu untuk terus berkembang menjadi pribadi yang kuat, stres berkurang, saat di situasi yang mengancam tidak akan mudah mempengaruhi diri (Larengkeng dkk., 2019). Mempunyai efikasi diri yang tinggi membuat individu mampu menumbuhkan kepercayaan diri sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik serta mampu mengelola stresor yang akan muncul (Prihandhani & Hakim, 2020). Hal ini juga berlaku untuk guru, semakin kuat efikasi diri yang dimiliki maka semakin besar motivasinya untuk mengatasi masalah yang dihadapi meskipun sulit (Septianisa & Caninsti, 2016). Efikasi diri yang tinggi membuat individu mampu mengurangi tingkat stres sehingga *burnout* dapat dihindari (Prihandhani & Hakim, 2020). Individu dengan efikasi diri tinggi lebih gampang untuk sukses dibandingkan individu dengan efikasi diri rendah karena individu dengan efikasi diri tinggi hanya fokus pada pekerjaan yang dia kerjakan agar dapat mencapai target yang diinginkannya (Sari & Handayani, 2017).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa guru SLB berisiko mengalami *burnout*. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung mengalami *burnout* yang rendah. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2018) kepada perawat rumah sakit jiwa menunjukkan bahwa efikasi diri dan *burnout* memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan, dimana semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah *burnout* begitupun sebaliknya, yang artinya *burnout* pada umumnya terjadi tergantung mampu atau tidaknya individu ketika menghadapi situasi sulit, kemampuan itulah yang dapat mengurangi *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Alverina dan Ambarwati (2019) juga menunjukkan bahwa efikasi diri dan *burnout* pada perawat psikiatri di rumah sakit jiwa terdapat hubungan negatif yang artinya semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin rendah *burnout* yang dialami. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Prihandhani dan Hakim (2020) pada perawat mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *burnout*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfarulana, Sholehah, dan Munir (2023) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang Intensive Care Unit (ICU). Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dibahas di atas belum ada yang membahas efikasi diri dengan *burnout* pada guru sekolah luar biasa (SLB), sehingga peneliti memilih melakukan penelitian mengenai efikasi diri dengan *burnout* pada guru sekolah luar biasa (SLB) khususnya di Yogyakarta.

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang permasalahan tersebut, peneliti mengajukan perumusan masalah penelitian yaitu apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada guru sekolah luar biasa di Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan pada uraian serta rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada guru sekolah luar biasa di Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau referensi terhadap ilmu pengetahuan dalam mengembangkan konsep-konsep serta teori-teori terkait, khususnya dalam bidang psikologi klinis terutama yang berkaitan dengan efikasi diri dan *burnout* pada guru sekolah luar biasa.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi SLB, dapat memberikan informasi mengenai tingkat *burnout* yang dialami oleh guru SLB sehingga dapat dijadikan sebagai masukan dalam membuat suatu upaya pencegahan *burnout* tinggi dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan semangat mengajar, motivasi mengajar, serta meningkatkan efikasi diri pada guru SLB.
- b. Bagi guru SLB, dapat mengetahui tingkat *burnout* sehingga guru SLB memiliki upaya dalam menurunkan *burnout* salah satunya dengan meningkatkan faktor efikasi diri.