

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan lembaga pendidikan formal yang diperuntukkan bagi peserta didik berkebutuhan khusus seperti tunanetra, tunarungu, tunagrahita, tunadaksa, tunalaras, hingga peserta didik dengan spektrum autisme. Sekolah Luar Biasa hadir untuk memenuhi hak pendidikan anak berkebutuhan khusus yang tidak dapat terpenuhi secara optimal di sekolah umum. Tujuannya adalah untuk memberikan layanan pendidikan yang sesuai dengan kondisi fisik, intelektual, sosial, dan emosional peserta didik agar mereka mampu berkembang secara maksimal dan dapat hidup mandiri (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020).

Penelitian ini dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) karena dikenal memiliki komitmen tinggi dalam penyelenggaraan pendidikan inklusif dan layanan pendidikan khusus. Menurut laman daftarsekolah.net copyright 2025 terdapat 79 sekolah jenjang Sekolah Luar Biasa yang terletak di Provinsi D.I.Yogyakarta. Keberadaan Sekolah Luar Biasa yang cukup merata menjadikan Yogyakarta sebagai salah satu barometer pelaksanaan pendidikan luar biasa di Indonesia. Fungsi Sekolah Luar Biasa di Yogyakarta tak hanya sebagai institusi pendidikan, melainkan juga sebagai tempat pengembangan sumber daya manusia penyandang disabilitas dan pusat advokasi pendidikan inklusif.

Dalam pelaksanaannya, tugas guru Sekolah Luar Biasa tidak hanya menyampaikan materi pelajaran, melainkan juga merancang program pembelajaran individual (Individualized Education Program/IEP), melakukan asesmen perkembangan anak, memberikan pendampingan psikososial, dan menjalin komunikasi intensif dengan orang tua maupun tenaga profesional lainnya seperti terapis atau psikolog (Safitri, 2020). Kompleksitas tanggung jawab ini menuntut guru Sekolah Luar Biasa memiliki keterampilan pedagogik dan emosional yang lebih tinggi dibandingkan guru di sekolah umum. Menurut Amiril (2013), guru Sekolah Luar Biasa tidak hanya diharapkan menguasai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan potensi serta karakteristik setiap siswa, tetapi juga harus mampu menjalankan peran sebagai terapis, pekerja sosial, tenaga medis, sekaligus administrator.

Karena ekspektasi yang sangat tinggi dalam melayani siswa, guru rentan mengalami kelelahan (Kongtrul 2018). Guru sering mengalami kelelahan karena kebutuhan terus-menerus untuk memikirkan strategi pengajaran yang efektif guna memastikan siswa menguasai materi pelajaran sepenuhnya (Zarra, 2013). Menurut Wood (2018), menghadapi siswa yang gagal memenuhi ekspektasi, terutama dalam hal prestasi akademik, dapat dengan cepat menguras tenaga instruktur yang sudah mengalami kelelahan, sikap terhadap lingkungan, mudah marah, dan saling menyalahkan atas hal buruk yang terjadi tanpa merubah siswa menjadi lebih baik. Sedangkan menjadi guru di Sekolah Luar Biasa merupakan profesi yang penuh tantangan dan memerlukan ketangguhan juga dituntut memahami karakteristik

anak berkebutuhan khusus, dan tingkat kesabaran yang luar biasa serta kondisi fisik mental yang prima dalam menjalankan tugasnya (Rifqi, 2022).

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat stres berkepanjangan di tempat kerja. Maslach dan Jackson (1981) mengidentifikasi *burnout* dalam tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Guru Sekolah Luar Biasa yang mengalami *burnout* memperlihatkan gejala seperti mudah lelah, kehilangan empati terhadap siswa, dan merasa tidak mampu mencapai prestasi profesional. Permasalahan *burnout* juga sesuai dengan pidato yang di sampaikan Presiden RI, Pak Joko Widodo pada HUT ke-78 PGRI dan hari Guru Nasional 2023 yang di kutip dari website guruinovatif.id yang di tulis Rahajeng Shafira (2023) mengindikasikan bahwa pekerjaan guru beresiko memiliki tingkat stres yang lebih tinggi di banding pekerjaan lainnya, salah satunya di sebabkan oleh faktor perilaku siswa. Berinteraksi dengan peserta didik luar biasa

Dampak dari *burnout* bukan hanya terhadap individu guru, tetapi juga terhadap proses pendidikan peserta didik. Guru yang mengalami *burnout* cenderung kurang sabar, tidak konsisten dalam mengajar, dan sulit membangun relasi yang positif dengan siswa berkebutuhan khusus.

Maslach & Jackson (1981) mendefinisikan *burnout* adalah keadaan kelelahan psikologis, fisik, dan emosional akibat tekanan kerja berkepanjangan sebagai sindrom stres kerja yang ditandai adanya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi sehingga membuat seseorang merasakan ketegangan dan tekanan dalam menjalani aktivitasnya.

Maslach dalam Rahman (2007), Kelelahan emosional, yang ditandai dengan frustrasi, keputusasaan, melankolis, ketidakberdayaan, depresi, dan perasaan terpenjara; mudah tersinggung dan gelisah tanpa sebab yang jelas; dan kelelahan psikologis adalah tiga kualitas yang ia usulkan sebagai aspek kelelahan. Bagian kedua adalah depersonalisasi, yang bermanifestasi sebagai kurangnya minat atau kepedulian terhadap lingkungan sekitar dan kecenderungan untuk mengisolasi diri dari situasi sosial. Ketiga, orang dengan harga diri rendah tidak pernah bahagia dengan pekerjaan mereka sendiri dan percaya bahwa mereka tidak pernah berkontribusi positif bagi kehidupan mereka sendiri atau kehidupan orang lain di sekitar mereka.

Penelitian ini memiliki kekhasan pada aspek subjek, konteks geografis, serta kontribusi ilmiah yang dihasilkan. Fokus utama penelitian ini adalah guru Sekolah Luar Biasa yang mengajar di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Guru Sekolah Luar Biasa memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan guru pada umumnya, mengingat mereka bertugas mendidik peserta didik dengan kebutuhan khusus, seperti tunagrahita, tunarungu, tunadaksa, tunalaras, serta anak-anak dengan hambatan intelektual dan ganda. Dalam proses pembelajaran, guru Sekolah Luar Biasa dituntut memiliki keterampilan khusus, empati yang tinggi, serta tingkat kesabaran dan ketekunan yang luar biasa dalam menghadapi hambatan belajar maupun perilaku peserta didik.

Kekhasan lain terletak pada konteks wilayah penelitian, yaitu Yogyakarta yang dikenal sebagai kota pendidikan dengan penerapan pendidikan inklusif yang cukup maju serta kepedulian terhadap layanan anak berkebutuhan khusus. Di

wilayah ini terdapat banyak Sekolah Luar Biasa, baik negeri maupun swasta, dengan kondisi yang beragam dari sisi sarana prasarana, dukungan kelembagaan, serta status kepegawaian guru. Tidak sedikit guru Sekolah Luar Biasa menghadapi beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi oleh kompensasi atau jaminan kesejahteraan yang memadai. Kondisi ini berisiko menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*), yang apabila dibiarkan, dapat berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran.

Dalam konteks tersebut, karakteristik kepribadian seperti *grit* menjadi aspek penting untuk diteliti. *Grit* merupakan kemampuan individu untuk mempertahankan semangat dan usaha dalam jangka panjang, serta tidak mudah menyerah meskipun menghadapi hambatan. Penelitian ini memiliki kekhasan karena menelaah hubungan antara *grit* dan *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa, yang sejauh ini belum banyak diteliti secara mendalam, khususnya di wilayah Yogyakarta. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih menekankan pada faktor eksternal seperti beban kerja atau kondisi lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menyoroti peran faktor internal individu.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memahami pengaruh karakteristik psikologis terhadap tingkat *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar dalam perumusan intervensi psikologis dan rekomendasi kebijakan pendidikan yang lebih berpihak pada kesejahteraan guru di lingkungan pendidikan luar biasa. Hasil penelitian yang dilakukan Fauziah (2017) memperlihatkan bahwa *burnout* yang dirasakan oleh responden pada dimensi kelelahan emosional adalah tingkat

rendah (86,36%), dimensi depersonalisasi memiliki *burnout* tingkat rendah (77,27%), dan dimensi penghargaan diri sendiri memiliki tingkat sedang (54,55%). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Riani, dkk (2025), guru di sekolah negeri pada umumnya mengalami *burnout* yang bersumber dari tekanan birokrasi dan rutinitas administratif yang monoton, sedangkan guru yang berada di sekolah swasta lebih terpapar pada ketidakpastian kerja, tuntutan performa tinggi, dan instabilitas pendapatan.

Permasalahan *burnout* juga terjadi di sekolah luar biasa yang berada di Yogyakarta. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada 11 guru Sekolah Luar Biasa di Yogyakarta pada tanggal 10 Desember 2024 menggunakan aspek-aspek *burnout* yang di kemukakan Maslach dalam Rahman (2007). Diperoleh 10 dari 11 subjek pada aspek kelelahan emosional, munculnya perasaan jengkel, bosan, tidak berdaya bahkan terhadap siswa dan pekerjaan. Dalam hal depersonalisasi, sembilan dari sebelas peserta mengatakan bahwa mereka akan mengabaikan atau diam saja jika siswa mereka tidak patuh, dan mereka juga akan menjaga jarak dengan rekan kerja jika mereka kesal. Dalam hal penurunan rasa pencapaian pribadi (harga diri yang rendah), delapan dari sebelas peserta mengatakan mereka merasa malu, tidak mampu belajar secara efisien, dan menyukai kegagalan jika dibandingkan dengan rekan kerja mereka. Menurut definisi Maslach, sebagian besar responden mengalami kelelahan kerja (Rahman, 2007).

Maslach & Leiter (1997), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat seharusnya memberikan dukungan emosional, beban kerja yang proporsional, serta penghargaan terhadap kinerja agar individu terhindar dari *burnout*. *Burnout*

berimplikasi langsung pada penurunan mutu pendidikan dan membahayakan kesejahteraan psikologis guru. Apabila tidak ditangani dengan tepat, *burnout* bisa menyebabkan depresi, absensi tinggi, bahkan keputusan untuk keluar dari profesi. Oleh karena itu, penting untuk mencari faktor protektif yang dapat mengurangi dampak *burnout*, salah satunya adalah *grit*.

LeBoeuf (2011) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor utama yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu rendahnya tingkat *grit*, minimnya dukungan sosial dari atasan, tingginya tuntutan pekerjaan, serta ketidaksesuaian antara imbalan yang diterima dengan beban kerja. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, peneliti memilih fokus pada aspek rendahnya *grit*. Duckworth dan Gross (2015) menjelaskan bahwa *grit* adalah bentuk ketekunan dan komitmen individu dalam mencapai tujuan jangka panjang. Apabila seseorang memiliki tingkat *grit* yang rendah, maka kecenderungan untuk menyerah terhadap tujuan yang telah ditetapkan akan meningkat, sehingga dapat memicu terjadinya *burnout*.

Menurut Duckworth et al. (2007), *grit* adalah kombinasi antara ketekunan usaha dan konsistensi minat dalam jangka panjang. Credé et al. (2017) menyatakan bahwa *grit* adalah kualitas psikologis yang melibatkan upaya berkelanjutan meski menghadapi hambatan. Von Culin et al. (2014) menambahkan bahwa *grit* berkaitan erat dengan kepuasan hidup dan motivasi internal. Bisa berkesimpulan *grit* adalah sifat yang memungkinkan individu untuk terus berusaha dan tetap fokus dalam kondisi penuh tantangan.

Duckworth et al. (2007) membagi aspek *grit* menjadi dua yaitu Perseverance of Effort (ketekunan dalam berusaha) dan Consistency of Interest (konsistensi

minat jangka panjang). Ketika seorang guru memiliki *grit* yang tinggi maka *burnout* pada guru semakin rendah sebaliknya, guru yang memiliki *grit* rendah maka *burnout* semakin tinggi. Pendapat tersebut di perkuat oleh hasil penelitian Puspita, (2021) yang memperlihatkan bahwa *grit* dapat mempengaruhi *burnout*, semakin tinggi *grit* seseorang, maka *burnout* semakin rendah. Penelitian oleh Marques et al. (2021) memperlihatkan bahwa *grit* secara signifikan dapat menurunkan risiko *burnout* pada guru di lingkungan kerja dengan tekanan tinggi. *Grit* menjadi faktor pelindung karena memfasilitasi regulasi emosi dan ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah “Apakah terdapat hubungan antara *grit* dan *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa yang berada di Yogyakarta ?”

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa yang berada di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai *grit* dan *burnout*, khususnya profesi guru sebagai sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang *grit* dan *burnout*, maka guru Sekolah Luar Biasa dapat mengetahui seberapa besar *grit* yang dimilikinya.

2) Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak sekolah agar lebih memperhatikan lagi tingkat *burnout* yang dimiliki guru melalui peran dari faktor *grit* yang dimiliki guru.