

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan sarana yang paling ampuh untuk menjamin keberlangsungan hidup setiap individu. Melalui pendidikan, suatu negara dapat mengalami perubahan dan kemajuan serta meningkatkan pemahaman dan wawasan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah perlu menyediakan fasilitas dan layanan pendidikan bagi seluruh warga negara tanpa terkecuali, terutama bagi Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) (Safrudin & Qomarudin, 2021). Hal ini menjadi dasar bagi mereka untuk memperoleh kesempatan yang setara dalam dunia pendidikan, sehingga mereka dapat belajar dan berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki tanpa adanya diskriminasi.

Untuk mendukung pendidikan bagi ABK, pemerintah Indonesia telah menetapkan kebijakan dengan memberikan pelayan pendidikan yang berbeda, yaitu dengan memfasilitasi pendidikan khusus berupa Sekolah Luar Biasa (SLB) dan juga tenaga pengajar khusus (Asfiah & Kurniawati, 2014). Kebijakan ini telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa “Guru pendidikan khusus merupakan tenaga pengajar yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik minimal Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dengan jurusan Pendidikan Luar Biasa (PLB)”. Hal ini bertujuan agar guru yang mengajar di SLB memiliki keterampilan yang sesuai dalam mengajar dan dapat membimbing siswa dengan berbagai kebutuhan khusus.

Guru SLB dengan latar belakang Pendidikan Luar Biasa (PLB) cenderung lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan sekolah, karena mereka telah memiliki pemahaman mengenai metode pengajaran ABK yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda (Hastuti, 2018). Selain itu, mereka sudah memiliki pengalaman dalam praktik orientasi dan mobilitas ABK, serta mampu merancang kurikulum yang tepat sesuai dengan kebutuhan siswa. Dengan pengalaman ini, proses pengajaran yang dilakukan oleh guru SLB PLB menjadi lebih efektif. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Nurhaliza dkk (2023), menemukan bahwa tidak jarang guru yang mengajar di SLB bukan berasal dari latar belakang PLB.

Secara teoritis maupun praktis, guru SLB dengan latar belakang non-PLB cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang terbatas mengenai ABK (Hastuti, 2018). Hal ini dikarenakan guru SLB non-PLB tidak mendapatkan pembelajaran khusus tentang ABK selama pendidikan. Akibatnya, mereka lebih rentan menghadapi berbagai tantangan dalam mengajar, seperti kesulitan dalam memahami karakteristik ABK, adanya hambatan dalam berkomunikasi, serta membutuhkan waktu yang cukup lama untuk beradaptasi (Shisilia & Oktaviana, 2024). Selain itu, mereka juga dituntut untuk memiliki kreatifitas ataupun metode pengajaran yang tepat dalam mendampingi ABK, sehingga guru SLB non-PLB memiliki tantangan tersendiri dibandingkan dengan guru SLB dengan latar belakang PLB. Oleh sebab itu, tantangan dan tuntutan yang dihadapi secara terus menerus dapat menjadi beban bagi guru SLB non-PLB. Kondisi ini kerap menimbulkan

perasaan tidak nyaman dan tekanan psikologis, sehingga membuat guru rentan mengalami kelelahan emosi dan fisik yang biasa disebut dengan *burnout*.

Menurut Santrock (2007), *burnout* merupakan keadaan di mana individu mengalami kelelahan fisik dan mental akibat adanya tekanan dan tuntutan secara terus menerus dalam kehidupan sehari-hari. Molero (2019), menambahkan bahwa *burnout* diartikan sebagai sebuah sindrom psikologis yang muncul akibat tingginya beban kerja dan tuntutan kerja. Menurut Jose dkk (2021), kondisi ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan menjadi rutinitas yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama, sehingga individu mengalami kejenuhan yang berlebihan dan tidak mampu untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Salah satu profesi yang rentan mengalami *burnout* adalah guru (Paramita & Afandi, 2024). Guru yang tidak mampu untuk memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya akan berisiko mengalami masalah psikologis dan perasaan yang tertekan (Fahmi dkk, 2019). Tuntutan kerja yang tinggi dan stress yang berlebihan dapat menghambat efektivitas mereka dalam mengajar, yang pada akhirnya kualitas pembelajaran di kelas akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dkk (2022), yang menyatakan bahwa jika kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak negatif terhadap kinerja, produktivitas serta tidak tercapainya target yang diinginkan.

Dampak dari *burnout* pada guru sangat beragam, mulai dari kelelahan emosional, kesulitan dalam menyelesaikan tugas, bersikap kurang peduli serta cenderung menarik diri dari lingkungan kerja (Syah & Zahara, 2023). Selain itu, *burnout* juga dapat membuat guru merasa kehilangan kendali atas pekerjaannya dan meragukan kemampuannya dalam mencapai tujuan pendidikan. Rasa kewalahan dan ketidakmampuan untuk memenuhi tuntutan dapat memicu perasaan rendah diri dan tidak percaya diri (Yulianti & Dewanti, 2024). Kondisi ini ditandai dengan adanya perubahan sikap, mulai dari ketidaknyamanan hingga hilangnya semangat dalam mengajar (Septianisa & Caninsti, 2016).

Burnout pada guru dipicu oleh beban kerja yang tinggi, seperti tuntutan menangani murid dengan hambatan belajar, rendahnya tingkat keberhasilan dalam pekerjaan, kurangnya dukungan dari lingkungan, rutinitas pekerjaan yang monoton, dan *reward* yang tidak sebanding dengan beban kerja (Wardhani, 2012). Guru yang mengalami *burnout* seringkali merasa bahwa sulitnya mencapai perubahan membuat kontribusi yang diberikan tidak berarti (Yulianti & Dewanti, 2024). Terutama dalam konteks ini, guru SLB non-PLB lebih rentan mengalami *burnout*, karena mereka dituntut untuk memiliki kesabaran yang tinggi dalam mendampingi ABK dengan metode pembelajaran yang berbeda dari murid lainnya.

Fenomena ini ditemukan pada salah satu guru SLB non-PLB di Kota Padang. Oleh sebab itu, peneliti melakukan wawancara pertama dengan subjek yang berinisial SI pada tanggal 18 November 2024. Subjek mengaku

bahwa mengalami kelelahan fisik dan emosi saat menangani anak yang sedang tantrum, karena belum memahami karakteristik ABK secara mendalam. Ia juga kurang semangat dalam mengajar akibat ketidakmampuan menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan murid. Subjek juga menyatakan bahwa sering dipandang rendah oleh rekan kerjanya serta minim apresiasi atas usaha yang telah dilakukan. Kondisi ini diperburuk dengan ketidakpastian status kepegawaian.

Wawancara selanjutnya dilakukan pada tanggal 14 Mei 2025 dengan subjek yang berinisial LS. Subjek menyatakan bahwa ia kesulitan dalam menyampaikan materi karena keterbatasan yang dimiliki murid. Subjek juga mengakui belum memiliki pemahaman yang mendalam mengenai ABK, sehingga merasa gagal karena materi yang disampaikan tidak dapat dipahami dengan baik oleh murid. Subjek merasa adanya tuntutan untuk menciptakan strategi pembelajaran yang lebih inovatif dan kreatif, serta dituntut untuk memiliki kesabaran yang tinggi dan sedikit tegas dalam menghadapi murid. Lebih lanjut, subjek mengakui bahwa ia mengalami kelelahan fisik dan emosional yang ditandai dengan sakit kepala, susah tidur, mudah lelah, mudah tersinggung, cepat marah, dan sikap sinis terhadap rekan kerja.

Selanjutnya, untuk menelusuri fenomena *burnout* lebih dalam lagi, dilakukan penyebaran kuesioner kepada 20 guru SLB non-PLB di beberapa sekolah pada 2 Juni 2025.

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Awal mengenai Burnout

No	Pernyataan	Skor %	
		Iya	Tidak
1.	Saya merasa kesulitan dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada murid	12 orang 60%	8 orang 40%
2.	Saya merasa kehilangan energi setelah menjalani aktivitas pembelajaran di kelas	13 orang 65%	7 orang 35%
3.	Saya merasa perlu bersikap tegas ketika menghadapi murid yang sulit dikendalikan	19 orang 95%	1 orang 5%
4.	Saya merasa gagal ketika murid tidak paham dengan materi yang saya ajarkan	11 orang 55%	9 orang 45%
Rata-rata		68,75%	31,25%

Hasil kuesioner awal menunjukkan bahwa rata-rata guru SLB non-PLB menjawab “Ya” sebesar 68,75%, sedangkan yang menjawab “Tidak” sebesar 31,25%. Pada aitem pertama, 60% guru mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi pembelajaran, hal ini mengindikasikan kurangnya pemahaman terhadap karakteristik ABK dapat memengaruhi proses pembelajaran. Pada aitem kedua, 65% guru merasa kehilangan energi setelah mengajar, hal ini yang menunjukkan tingginya beban kerja sehingga cepat merasa lelah. Selanjutnya, 95% hampir semua guru merasa perlu bersikap tegas dalam menghadapi murid yang sulit dikendalikan, hal ini mencerminkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimilikinya. Sementara itu, 55% guru merasa gagal ketika murid tidak memahami materi yang diajarkan, hal ini menandakan adanya ketidakpuasan terhadap pencapaian hasil belajar. Secara keseluruhan, data

awal ini menunjukkan adanya gejala ketidaknyamanan psikologis pada sebagian guru SLB non-PLB di Kota Padang yang dapat mengarah pada *burnout*.

Penelitian Firmansyah & Widuri (2014), menyatakan bahwa banyak pekerjaan lain yang lebih menguntungkan dan lebih menjanjikan dibandingkan menjadi seorang guru yang mengajar di SLB, baik dari segi gaji, fasilitas maupun kesempatan untuk pengembangan karir. Asfiah & Kurniawati (2014), juga menambahkan bahwa tantangan yang dihadapi membuat profesi ini menjadi kurang menarik bagi banyak orang. Kondisi ini berdampak negatif pada ketersediaan tenaga pengajar dan menyebabkan tingginya tingkat pergantian guru (*turnover*). Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Naghibzadeh dan Amri yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover* guru yang mengajar di SLB mencapai 70%, sementara di sekolah umum hanya sekitar 10% (Nurjanah dkk, 2024).

Menurut Maslach dkk (2001), ada dua faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout*, yakni faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional terdiri dari *job characteristics*, *occupational characteristic*, *organizational characteristic* dan faktor individual terdiri dari *demographic characteristic*, *personality characteristic*. Salah satu faktor dalam kategori *personality characteristic* yang dapat menyebabkan *burnout* adalah rendahnya efikasi diri (Puspitasari & Handayani, 2014). Bandura (dalam Nurwahyuni & Widyana, 2024), menjelaskan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi *burnout*. Yang dalam artian, keyakinan individu terhadap

kemampuannya dalam mengatasi masalah dapat berperan penting untuk mencegah *burnout*. Dengan demikian, efikasi diri yang tinggi dapat membantu individu dalam mengurangi risiko *burnout*.

Bandura (1997), mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan suatu tugas dengan baik, bahkan dalam kondisi yang sulit. Baron & Byrne (2003), menambahkan bahwa efikasi diri berkaitan dengan cara pandangan seseorang menilai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, mencapai tujuan dan menghasilkan sesuatu. Efikasi diri bukan sekedar harapan terhadap hasil dari suatu tindakan, melainkan keyakinan individu dalam mengendalikan situasi dan memperoleh hasil yang positif. Tingkat efikasi diri seseorang ditandai dari sejauh mana ia mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Menurut Ghufroon & Risnawita (2010), efikasi diri mencakup salah satu aspek pengetahuan diri atau *self-knowledge* yang berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Bandura (1997), menambahkan bahwa efikasi diri dapat memengaruhi perilaku manusia melalui empat proses yakni, kognitif, motivasi, afeksi dan seleksi. Maka dari itu, efikasi diri sangat berkaitan dengan inisiatif individu dalam menghadapi berbagai situasi, motivasi, serta usaha dalam menyelesaikan tugas. Keyakinan ini dapat dilihat dari seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa lama individu dapat bertahan dalam kesulitan, seberapa gigih dalam menghadapi kegagalan, serta tingkat stres dalam situasi menuntut.

Efikasi diri memegang peran yang sangat penting bagi profesi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Arifin dkk 2014). Efikasi diri juga berpengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja guru di lingkungan tempatnya mengajar. Guru yang memiliki efikasi diri dapat mendorong individu untuk mengembangkan potensinya secara optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik bagi institusinya serta meningkatkan pencapaian kerja (Baharun dkk, 2020). Selain itu, efikasi diri juga berperan dalam meningkatkan kompetensi guru, mampu mendorong motivasi dan minat belajar siswa, serta menciptakan suasana pembelajaran yang efektif, guna menghindari rasa jenuh dalam proses pembelajaran.

Penelitian Nurwahyuni & Widyana (2024), menunjukkan mayoritas guru meyakini bahwa mereka mampu menyelesaikan masalah, mengendalikan situasi yang menekan sehingga dapat menemukan solusi dalam mengatasinya. Mereka juga tetap tenang dan yakin bahwa permasalahan dapat diselesaikan dengan baik. Florina & Zagoto (2019), menemukan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki ketekunan dan kegigihan yang maksimal guna mencapai tujuan serta mampu mengelola kecemasan ketika menghadapi situasi yang menantang.

Pernyataan senada juga diungkapkan dalam penelitian Muna dkk, (2021) yang menyatakan bahwa guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, sehingga tingkat kecemasan yang dialaminya akan berkurang, rendahnya gejala depresi, dan menjadi lebih sabar dalam menghadapi rintangan. Sedangkan dalam

penelitian Minarni (2020), menyatakan bahwa guru dengan efikasi diri yang rendah cenderung kurang percaya diri dalam mengelola kelas, mudah merasa tertekan, cenderung menyerah ketika menghadapi tingkah laku siswa dan tak jarang menunjukkan kemarahan terhadap perilaku siswa yang buruk. Selain itu, guru akan bersikap otoriter, pemarah dan pesimis terhadap kemampuan siswa serta cenderung menerapkan pembelajaran yang ketat dengan memberikan hukuman.

Berdasarkan penjelasan di atas, efikasi diri pada guru memiliki peran yang sangat penting dalam mengurangi risiko terjadinya *burnout* (Nurwahyuni & Widyana, 2024). Sependapat dengan Muna dkk (2021), guru dengan keyakinan tinggi terhadap kemampuannya dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga mereka memiliki peluang besar untuk menghindari *stressor* yang akan muncul. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurwahyuni & Widyana (2024), dengan judul “Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Di Yogyakarta” yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan negatif, yaitu semakin tinggi tingkat efikasi diri pada guru, maka semakin rendah tingkat *burnout* dan begitupun sebaliknya.

Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk efikasi diri, terutama dalam pengembangan kompetensi menuju profesionalisme. Pengalaman yang diperoleh selama pendidikan menjadi modal utama dalam meyakini kemampuannya untuk menjalankan tugas sesuai dengan latar belakang akademiknya (Muna dkk, 2021). Dengan demikian, jika guru SLB

non-PLB mampu memiliki efikasi diri dengan baik, maka sangat mudah bagi mereka dalam menjalankan tugas dan mencapai target yang diinginkan serta dapat meminimalisir risiko terjadinya *burnout*. Sebaliknya, jika guru SLB non-PLB tidak mampu membangun efikasi diri dengan baik, maka mereka kesulitan dalam mengelola stress yang akan muncul dan lebih rentan mengalami *burnout*.

Maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan fenomena yang umum terjadi di dunia kerja, khususnya pada guru SLB non-PLB. Sebagaimana dibuktikan melalui hasil pendahuluan dan wawancara yang menunjukkan guru merasa gagal dalam mengajar, lelah fisik dan mental, tidak mampu dalam menyelesaikan tugas, serta bersikap kurang peduli dan menarik diri dari lingkungan. Sementara itu, efikasi diri berperan sangat penting pada guru, dengan adanya efikasi diri pada guru dapat meminimalkan terjadinya *burnout*. Dari penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel ini, dimana semakin tinggi tingkat efikasi diri, maka semakin rendah risiko munculnya *burnout*.

Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat (2025), terdapat sebanyak 121 guru SLB non-PLB yang aktif mengajar ABK di Kota Padang. Namun, penelitian ini akan difokuskan pada beberapa sekolah yang memiliki jumlah guru SLB non-PLB terbanyak dan dianggap cukup representatif.

Berdasarkan uraian di atas, belum ada penelitian terdahulu yang membahas efikasi diri dengan *burnout* pada guru SLB non-PLB. Sehingga

peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait hubungan efikasi diri dengan *burnout* di kalangan guru SLB non-PLB di Kota Padang dengan judul “Hubungan Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Guru SLB non Pendidikan Luar Biasa di Kota Padang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada guru SLB non Pendidikan Luar Biasa di Kota Padang?”

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apa kategorisasi efikasi diri pada guru SLB non Pendidikan Luar Biasa di Kota Padang?
2. Apa kategorisasi *burnout* pada guru SLB non Pendidikan Luar Biasa di Kota Padang?
3. Apakah ada hubungan efikasi diri dengan *burnout* pada guru SLB non Pendidikan Luar Biasa di Kota Padang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka tujuan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kategorisasi efikasi diri pada guru SLB non Pendidikan Luar Biasa di Kota Padang.

2. Untuk mengetahui kategorisasi *burnout* pada guru SLB non Pendidikan Luar Biasa di Kota Padang.
4. Untuk mengetahui apakah ada hubungan efikasi diri dengan *burnout* pada guru SLB non Pendidikan Luar Biasa di Kota Padang.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi pengembangan ilmu psikologi, terutama pada Psikologi Sosial dan Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, dengan penelitian ini diharapkan juga dapat menambah literatur mengenai efikasi diri dan *burnout*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian yang telah dilakukan ini menjadi saran peneliti dalam menggunakan dan mengimplementasikan materi psikologi yang sudah dipelajari selama kuliah, dan untuk memenuhi salah satu syarat tugas akhir pada program studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Imam Bonjol Padang.

b. Bagi Guru

Dari hasil penelitian ini, diharapkan bisa menjadi salah satu pertimbangan guru SLB non-PLB dalam mengajar anak

berkebutuhan khusus, guna untuk meningkatkan kualitas guru SLB demi menciptakan generasi yang lebih baik.

c. Bagi Kampus

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan kurikulum serta bahan kajian dalam bidang psikologi pendidikan dan intervensi bagi tenaga pendidik.

d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya dan bisa digunakan sebagai gambaran referensi mengenai efikasi diri dengan *burnout* pada guru SLB non-PLB.

F. Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah untuk dipahami, maka penelitian ini disusun menjadi lima bab, yang bertujuan untuk memudahkan penelitian dalam menyusun skripsi, sehingga membutuhkan susunan yang sistematis. Adapun sistematika yang dimaksud adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang yang menjelaskan fenomena dan alasan penelitian ini dilakukan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab kedua berisi tentang tinjauan pustaka mengenai variabel yang ditentukan, hubungan antar variabel, penelitian yang relevan, kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari penjelasan mengenai jenis penelitian yang digunakan, variabel penelitian, definisi operasional dari variabel yang diambil, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis penelitian serta hasil penelitian yang membahas efikasi diri dengan *burnout*.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir yang berisi kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian dan saran penelitian.

