

PENGARUH PELATIHAN EFIKASI DIRI SEBAGAI PENDIDIK TERHADAP PENURUNAN *BURNOUT* PADA GURU DI SEKOLAH INKLUSI

Rikha Surtika Dewi

Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya
Jl. Tamansari No. 2,5 Tamansari Kota Tasikmalaya, Jawa Barat
Email: rika_sd@yahoo.com

Abstract

The problems examined in this study was the high rate of *burnout* experienced by teachers of inclusion school. This research was conducted to determine the effect of self-efficacy training as an educator toward *burnout* decrease of the inclusion school teacher. This reasearch is experimental research designed with control group and experimental group. This research is conducted in four school, they are SDN Puren, SDN Gejayan, SD Mustokorejo dan SD Muhammadiyah Bayen. The subjects used in this study are the teachers who experience *burnout* and have a low efficacy as an educator. Collecting data technique used are test and non-test (questionnaire and interview). The validity and reliability of the test instrument calculated by SPSS version 16.0 for windows. The data analysis is conducted by using U-Mann Whitney statistic. The results show that there is an influence of self-efficacy training as an educator toward *burnout* decrease of inclusive teacher. Teachers were given efficacy training have lower level of *burnout* compared with untrained teachers. The results of data analysis show that the teachers were given self-efficacy training as educator have lower average score (100,75), compared with untrained teacher (135,37) by value $Z = -3,258, p = 0,01$ on 0.05 .

Keywords:

Self-efficacy; Burnout

Abstrak

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah tingginya tingkat kelelahan kerja atau *burnout* yang dialami oleh guru di sekolah inklusi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan efikasi diri sebagai pendidik terhadap penurunan *burnout* pada guru di sekolah inklusi. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan disain kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Penelitian ini dilakukan empat sekolah yaitu SDN Puren, SDN Gejayan, SD Mustokorejo dan SD Muhammadiyah Bayen. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengalami *burnout* dan memiliki efikasi diri sebagai pendidik rendah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tes dan non tes (angket dan wawancara). Validitas dan reliabilitas instrumen tes dihitung dengan menggunakan *SPSS versi 16.0 for Windows*. Adapun analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik *U-Mann Whitney*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pelatihan efikasi diri sebagai pendidik terhadap penurunan *burnout* pada guru di sekolah inklusi, guru yang diberikan pelatihan efikasi diri sebagai pendidik memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah dibandingkan dengan guru yang tidak diberikan pelatihan. hasil analisis data menunjukkan bahwa kelompok guru yang diberikan pelatihan efikasi diri sebagai pendidik memiliki skor rata-rata yang lebih rendah (100,75) dibandingkan dengan kelompok guru yang tidak diberikan pelatihan (135,37) dengan nilai $Z = -3,258, p = 0,01$ pada 0.05 .

Kata Kunci:

Efikasi Diri; Burnout

A. PENDAHULUAN

Profesi guru merupakan suatu bentuk pelayanan kemanusiaan (*human service profession*) yang penuh tantangan (Maslach & Jackson, dalam Wardhani, 2012). Oleh karena itu, dengan berbagai reformasi dalam pendidikan sudah pasti menjadikan peranan dan tanggungjawab guru-guru menjadi lebih

menantang. Salah satu bentuk reformasi pendidikan yang terjadi dalam beberapa tahun ini adalah implementasi pendidikan inklusi yang mengacu pada Deklarasi Bandung (2004) dengan salah satu kutipan pernyataannya adalah “jaminan sepenuhnya kepada anak berkelainan dan anak

berkebutuhan khusus lainnya dalam memperoleh pendidikan yang bermutu dan berpartisipasi aktif dalam kehidupan bermasyarakat". Namun demikian, dalam penerapan sistem model pendidikan inklusi ini masih banyak ditemui kendala-kendala atau persoalan-persoalan.

Perubahan-perubahan dalam pendidikan yang tidak direncanakan dengan sistematis menyebabkan daftar tugas guru semakin panjang dan harapan terhadap guru semakin tinggi, sedangkan tenaga pendidik atau guru, sarana dan prasarana proses pembelajaran tidak disiapkan dengan sempurna untuk menghadapi perubahan-perubahan tersebut. Hal inilah yang terjadi dalam implementasi pendidikan inklusi, guru yang mengajar di sekolah inklusi memiliki berbagai tuntutan untuk menyelenggarakan program belajar mengajar yang efektif bagi siswa ABK dan non ABK di kelasnya, di tengah berbagai persoalan dan keterbatasan yang ada seperti yang telah disebutkan di atas, adalah menjadi pilihan bagi guru untuk menganggap mengajar sebagai sebuah tantangan atau beban tersendiri bagi mereka. Di sisi lain, seorang guru adalah seorang pelayan yang dituntut untuk selalu memiliki tingkah laku yang positif misalnya penyabar, penuh perhatian, hangat, humoris dan yang paling penting memiliki rasa empati (Daradjat, 1980). Walaupun begitu, seorang guru terkadang dihadapkan pada pengalaman negatif dengan siswa sehingga menimbulkan ketegangan emosional dan situasi tersebut menyebabkan para guru mengalami ketidaknyamanan dan merasakan situasi yang menekan sehingga akan mempengaruhi fungsi kerjanya. Smith & Girdano (dalam Wardhani, 2012) bahwa individu tidak mungkin dapat berfungsi dengan efektif jika individu dalam keadaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang dan tidak dapat memusatkan perhatian kepada pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini diperkuat dengan hasil kajian yang pernah dilakukan oleh Fejgin et. al. dan Pastore & Judd (dalam Wardhani, 2012) memaparkan bahwa sebagian guru memang mengalami

perasaan tertekan, sikap berang, murung, mengambil keputusan atau memikirkan untuk berhenti atau pensiun sebelum waktunya karena mengalami tekanan. Situasi seperti ini jika berlangsung secara terus menerus dapat menguras sumber energi guru, sehingga kelelahan emosional dapat menghinggapinya dan ini merupakan sindrom *burnout*.

Pada tahun 1974, Freudenberger (dalam Rafiah, 2010) menjabarkan istilah *teacher burnout* sebagai ketidakmampuan pengajar untuk bekerja dengan efektif sebagai akibat dari beban pekerjaan yang berlebihan dan stres. Secara umum *burnout* merupakan kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Maslach, 1993). Shinn dkk (dalam Rahman, 2007), mengemukakan bahwa *burnout* merupakan tekanan psikis yang dirasakan oleh seseorang yang bekerja di lingkungan yang melibatkan banyak orang. Friedman (dalam Talmor, dkk., 2006) menyatakan bahwa komponen utama *burnout* di kalangan guru meliputi kelelahan emosional, merasa kurang profesional, dan depersonalisasi yang ditunjukkan dengan menyalahkan para siswa.

Kondisi ini sejalan dengan hasil asesmen yang telah dilakukan di beberapa SD Inklusi di Sleman Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 Oktober 2014 terhadap lima orang guru kelas dan guru pelajaran seluruhnya menyatakan bahwa masih banyaknya kendala dalam pelaksanaan pendidikan inklusi menyebabkan tekanan yang cukup berat sehingga secara emosional, fisik maupun mental cukup berpengaruh.

Tekanan yang dirasakan oleh guru-guru di sekolah inklusi tidak hanya berkaitan dengan masih kurang maksimalnya dan kurang meratanya sosialisasi dan dukungan fasilitas dari pemerintah. Tekanan yang dirasakan juga berkaitan dengan tingginya tuntutan orangtua siswa ABK terhadap sistem pendidikan inklusi yang dianggap dapat merubah dan mengatasi berbagai permasalahan ABK secara menyeluruh, disamping itu guru-guru sendiri mengalami masa adaptasi yang sulit dalam

perubahan yang terjadi dari sekolah reguler ke sekolah inklusi sehingga secara mental memerlukan kesiapan yang lebih.

Tuntutan orangtua yang sebelumnya tidak begitu tinggi, dengan adanya perubahan sistem pendidikan menjadi inklusi menyebabkan banyak orangtua siswa yang menganggap sekolah inklusi dapat menyelesaikan permasalahan pendidikan anak-anak mereka dengan sempurna. Guru merasa kurang yakin dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menangani siswa ABK sehingga sering merasa ragu dalam mengambil tindakan kelas bagi ABK. Di sisi lainnya, menurut penuturan kepala sekolah, surat penunjukkan sebagai sekolah penyelenggara pendidikan inklusi belum diturunkan sehingga cukup menghambat dalam perolehan sarana dan prasarana penunjang yang seharusnya dapat diperoleh sekolah. Kompleksnya permasalahan yang dialami sekolah, menunjukkan begitu besarnya tekanan yang dirasakan oleh guru-guru di sekolah inklusi.

Dapat disimpulkan bahwa penyebab munculnya *burnout* di sekolah tersebut adalah dikarenakan belum maksimalnya sarana dan prasarana dari pemerintah juga disebabkan karena adanya karakteristik individu yang kurang yakin dengan kemampuan diri dalam mengajar dan menyelesaikan persoalan di sekolah serta keterlibatan emosional antara pemberi dan penerima layanan, dalam hal ini adalah guru dengan siswa melibatkan diperlukannya kemampuan pengendalian emosi yang baik.

Secara umum Farber (1991) menguraikan bahwa yang berperan menimbulkan *burnout* pada guru adalah keacuhan siswa, ketidakpekaan penilik/pengawas sekolah, orangtua siswa yang tidak peduli, kurangnya apresiasi masyarakat terhadap pekerjaan guru, bangunan fisik sekolah yang tidak baik, hilangnya otonomi, dan gaji yang tidak memadai. *Burnout* yang dialami oleh seorang guru yang bekerja di sektor pendidikan disebabkan karena guru menghadapi tuntutan dari siswa yang mengalami hambatan dalam belajar, tingkat keberhasilan dari pekerjaan rendah, dan kurangnya penghargaan yang

memadai terhadap kinerja mereka. Situasi menghadapi hambatan dan kesulitan siswa dengan kebutuhan khusus dan reguler dalam satu waktu dan tempat, menggambarkan keadaan yang menuntut secara emosional (*emotionally demanding*). Pada akhirnya dalam jangka panjang individu akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik, emosional, dan mental (Werther, 1996; Baron & Paulus, 1991; Stoner & Freman, 1992; Caputo, 1991).

Meredam ketegangan dan kelelahan kerja (*burnout*) bukanlah hal yang mudah. Nurjayadi (dalam Widiastuti & Astuti, 2008) mengungkapkan bahwa *burnout* akan menyebabkan penurunan efektivitas kinerja individu, sebagai dampak dari sikap dan perilakunya yang negatif. Dampak buruk lainnya menurut Gholiszek (dalam Widiastuti & Astuti, 2008), *burnout* pada guru akan berakibat langsung pada anak didik. *Burnout* berpengaruh pada antusiasme siswa untuk belajar dan mengakibatkan munculnya perasaan negatif di kalangan siswa terhadap dunia pendidikan. selain itu, *burnout* menjadi faktor utama penyebab moral yang rendah seperti membolos, telat kerja dan keinginan yang kuat untuk pindah pekerjaan (Sutjipto, dalam Widiastuti & Astuti, 2008). Sebuah kajian menyatakan bahwa guru merupakan salah satu profesi yang rentan mengalami *burnout* (Borg & Riding dkk., 1991 dalam Zaidi dkk., 2011), dan mengajar merupakan profesi yang rentan dengan stres (Borg & Riding, dkk., 1991, dalam Zaidi dkk., 2011). Banyak individu, tidak terkecuali dengan guru, yang merasa pesimis dapat menyelesaikan masalahnya sehingga berpengaruh terhadap kemampuannya mencapai target atau prestasi kerja (Maharani, 2011). Perasaan pesimis, muncul akibat adanya perasaan tidak yakin terhadap kemampuan diri dengan apa yang telah dilakukan dan tidak yakin dalam menghadapi masalah yang dihadapi, individu dengan karakteristik rendah diri akan sulit membangkitkan keyakinan dirinya sehingga mudah merasa tertekan. Suatu keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan

memecahkan masalah dengan efektif dikenal dengan istilah efikasi diri.

Efikasi diri yang kuat yang dimiliki individu, akan menumbuhkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan. Keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengatasi berbagai kesulitan yang muncul, akan mengarahkannya pada perasaan kontrol internal yang lebih besar pada pekerjaan yang dilakukannya. Kontrol internal yang kuat atas pekerjaan yang dilakukan dapat menstimulasi perasaan diri yang lebih bermakna, individu merasa lebih bertanggung jawab, lebih terlibat dan lebih menikmati pekerjaannya dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Keadaan ini selanjutnya akan dapat menimbulkan rasa nyaman dan puas yang lebih besar dalam melakukan pekerjaannya. Mengacu pada uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa diperlukan individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi untuk menjalankan semua tugas dan tanggung jawab sebagai guru. Efikasi diri yang tinggi dapat membantu guru dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang ditemui di sekolah sehingga dapat memperkecil stres bahkan akan mencegah timbulnya *teacher burnout* (Jerusalem & Mittag, dalam Bandura, 1995). Konsep efikasi diri itu sendiri merupakan keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Efikasi diri juga berarti meyakini diri sendiri mampu berhasil dan sukses. Individu dengan Efikasi diri tinggi memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil (Reivich dan Shatte, dalam Wikipedia, 2009).

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian *Burnout*

Burnout adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat Pines dan Aronson (dalam Sutjipto, 2001). *Burnout* dialami oleh

seseorang yang bekerja menghadapi tuntutan dari klien/pelanggan, tingkat keberhasilan dari pekerjaan rendah, dan kurangnya penghargaan yang memadai terhadap kinerjanya. Situasi menghadapi klien ini menggambarkan keadaan yang menuntut secara emosional (*emotionally demanding*). Pada akhirnya dalam jangka panjang seseorang akan mengalami kelelahan, karena ia berusaha memberikan sesuatu secara maksimal, namun memperoleh apresiasi yang minimal.

Cherniss (dalam Sutjipto, 2001) menyatakan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, misalnya menjaga jarak dan bersikap sinis terhadap klien, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja. Pandangan Cherniss ini nampak sejalan dengan pandangan Freudenberger (1974) bahwa seseorang dengan sikap antusias tinggi dan penuh semangat pada awal bekerja biasanya mempunyai idealisme yang tinggi pula. Namun, stres demi stres yang dialami terus menerus secara kronis menyebabkan orang tersebut mengalami perubahan motivasi, dan pada akhirnya mengalami *burnout*. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu perubahan sikap dan perilaku individu yang bersifat psikologis dan meliputi tiga dimensi yaitu adanya kelelahan secara fisik, kelelahan emosi dan kelelahan mental.

Maslach (Farhati, 1996) mengemukakan bahwa *burnout* mempunyai tiga aspek, yaitu:

- a. Kelelahan emosional, yang ditunjukkan dengan kejenuhan, sering merasa lelah, frustrasi, mudah tersinggung, sedih, putus asa, tidak berdaya, tertekan dan perasaan tidak nyaman dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan.
- b. Depersonalisasi, yaitu menjauhnya individu dari lingkungan sekitar, tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya.
- c. Perasaan rendah diri, merupakan ketidakpuasan terhadap diri sendiri dan menilai rendah pada dirinya sendiri.

Maslach (1982) berpendapat bahwa sumber utama timbulnya *burnout* adalah karena adanya stress yang berkembang secara akumulatif akibat keterlibatan pemberi dan penerima pelayanan dalam jangka panjang, dan faktor lainnya pendukung terciptanya *burnout* lingkungan kerja, interaksi antara pemberi dan penerima layanan dan faktor individu. Dengan demikian menurut Maslach (1982) timbulnya *burnout* disebabkan oleh karakteristik individu, lingkungan kerja dan keterlibatan emosional dengan penerima layanan.

a. Karakteristik Individu

Sumber dari dalam diri individu yang memberi sumbangan timbulnya *burnout* dapat digolongkan atas dua faktor, yaitu faktor demografik dan faktor kepribadian (Caputo, 1991; Maslach, 1982; Farber, 1991).

b. Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial Rekan Sekerja

Seperti telah diungkapkan di atas, beban kerja yang berlebihan telah terbukti menjadi salah satu faktor pemicu timbulnya *burnout*. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan pemberi pelayanan merasakan adanya ketegangan emosional saat melayani klien. Hal ini dapat mendorong pemberi pelayanan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari untuk terlibat dengan klien (Maslach, 1982).

c. Keterlibatan Emosional dengan Penerima Pelayanan

Bekerja melayani orang lain membutuhkan banyak energi karena harus bersikap sabar dan memahami orang lain yang sedang dalam keadaan menghadapi krisis, frustrasi, ketakutan, dan kesakitan (Freudenberger, 1974). Pemberi dan penerima pelayanan turut membentuk dan mengarahkan terjadinya hubungan yang melibatkan emosional, dan secara tidak disengaja dapat menyebabkan stres emosional karena keterlibatan antar mereka dapat memberikan penguatan positif atau kepuasan bagi kedua belah pihak, atau sebaliknya.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986). Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Selanjutnya, Bandura (Feist & Feist, 2010) menambahkan bahwa efikasi diri bukanlah ekspektasi terhadap hasil-hasil tindakan, melainkan keyakinan individu dapat menguasai situasi dan memperoleh hasil yang positif. Di samping itu, Schultz (1994) mendefinisikan efikasi diri sebagai perasaan terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan individu dalam mengatasi kehidupan. Feist & Feist (2010) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan mereka sendiri.

Schunk (2009) mengatakan bahwa efikasi diri penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya, dan memprediksi keberhasilan yang akan dicapai. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan Woolfolk (2009) bahwa efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai tugas tertentu.

Teori kognitif sosial memandang bahwa persepsi tentang efikasi diri berperan sebagai sebuah mekanisme kognitif yang mengendalikan individu untuk menghadapi tekanan (Beek dkk dalam Sudarmaji, 1984). Hal tersebut disebabkan karena efikasi diri lebih menekankan pada keyakinan pada diri individu mengenai kemampuannya didalam menjalankan suatu tugas. Apabila individu merasa tidak dapat mengendalikan situasi dan lingkungan yang sedang dihadapinya, dan

situasi serta lingkungan dirasa mengancam, maka individu tersebut akan merasa gelisah dan cemas. Sebaliknya jika individu merasa mampu menghadapi tekanan yang berasal dari lingkungan, maka individu tersebut tidak akan merasa cemas. Individu tersebut akan melihat situasi dan lingkungan yang menekan sebagai sesuatu yang menantang dan kemudian akan melakukan tindakan yang sudah matang dan sudah diperhitungkan.

Setiap individu memiliki efikasi diri yang bervariasi satu dengan yang lainnya berdasar pada beberapa dimensi yang ada. Bandura (1997) mengemukakan bahwa efikasi diri individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu :

- a. Tingkat (*level*)
Efikasi diri individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas.
- b. Keluasan (*generality*)
Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan.
- c. Kekuatan (*strength*)
Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya.

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu. Bandura (1995) menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut, yaitu:

- a) Fungsi kognitif.
Bandura menyebutkan bahwa pengaruh dari efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan.
- b) Fungsi motivasi.

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan.

c) Fungsi Afeksi.

Efikasi diri akan mempunyai kemampuan *coping* individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Efikasi diri memegang peranan penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stres yang terjadi.

d) Fungsi Selektif.

Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang individu percayai telah melampaui batas kemampuan *coping* dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi.

Adapun cara untuk meningkatkan efikasi diri guru menurut Bandura (1986), yaitu:

- 1) Umpan balik dari pimpinan (kepala sekolah) terhadap kinerja yang ditampilkan guru, sejarah masa lalu dan pengaruh sosial.
- 2) Mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan penyelesaian tugas yang diberikan kepada guru.
- 3) Permodelan dan berbagai pengalaman memberikan pengaruh terhadap persepsi diri tentang efikasi diri. Melihat seseorang yang mempunyai kesamaan dengan dirinya berhasil dalam melaksanakan tugasnya dapat meningkatkan keyakinan diri sendiri juga mampu untuk melakukannya dan yakin akan kemampuan diri untuk berhasil.
- 4) *Verbal persuasion* digunakan secara luas untuk mencoba berbicara dengan orang-

orang agar seseorang yakin atau percaya bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk bisa yakin akan berhasil dalam melaksanakan tugas yang akan dilakukan. Menurut Bandura (1986), tanpa mempersalahkan sampai sejauh mana persuasi verbal dapat mendorong atau meningkatkan efikasi diri sehingga orang mencoba dengan keras untuk berhasil; persuasi verbal dapat meningkatkan perkembangan keterampilan dan perasaan efikasi diri pada seseorang (termasuk guru).

- 5) *Psychological arousal* atau membangkitkan semangat pada diri juga merupakan hal yang bisa digunakan untuk meningkatkan efikasi diri guru. Orang pada umumnya bergantung pada kondisi fisiknya untuk mengatakan sanggup melakukan pekerjaan atau tidak. Individu membuat penilaian tentang unjuk kerjanya didasarkan kondisi positif yang dirasakannya.

Sesuai dengan permasalahan dalam kancah penelitian ini yang berkaitan dengan efikasi diri sebagai pendidik dalam hal ini adalah guru, maka pengertian efikasi merujuk pada konsep Bandura (1986) dan Tschannen-Moran et al. (1998 dalam Erawati, 2012). Bandura (1986) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu, sedangkan menurut Tschannen-Moran et al. (1998 dalam Erawati, 2012) efikasi diri guru adalah keyakinan diri guru atas kapabilitas untuk mengorganisasikan dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi suatu tugas pengajaran dan kependidikan dalam konteks tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efikasi diri sebagai pendidik dalam penelitian ini adalah suatu persepsi tentang kemampuan guru untuk mengorganisasi dan mengimplementasi keterampilan dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,

melakukan pembimbingan dan pelatihan sebagai kompetensi pedagogik, dan kemampuan mengorganisasikan dan mengimplementasikan kompetensi sosial, kepribadian dan profesionalnya.

Mengacu pada pengertian efikasi diri sebagai pendidik yang telah diuraikan di atas, pengertian dari pelatihan efikasi diri sebagai pendidik dalam penelitian ini merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, guna membantu individu menggali keyakinan akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian keterampilan dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan terhadap peserta didik.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket, yaitu dengan menyebarkan skala yang berisi pernyataan-pernyataan untuk diisi oleh subjek peneliti. Metode ini didasarkan pada pendapat Hadi (2002) bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya, apa yang dinyatakan subjek pada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, serta interpretasi subjek tentang pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah dua buah skala yaitu Skala Efikasi Diri Sebagai Pendidik dan Skala *Burnout*.

Skala yang digunakan untuk mengungkap efikasi diri sebagai pendidik mengacu pada aspek-aspek atau dimensi efikasi diri yang telah dikemukakan oleh Bandura (1986) yaitu Tingkatan (*level*), Kekuatan (*strength*), dan Keadaan umum (*general*). Jumlah aitem adalah sebanyak 23 aitem, 11 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*. Sedangkan untuk mengungkap *burnout*, skala yang digunakan adalah skala yang diadaptasi dan dimodifikasi dari *Maslach Burnout Inventory Educator Survey*. Skala ini mengacu pada aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (1986) yaitu keletihan emosional,

depersonalisasi dan perasaan tidak mampu. Jumlah aitem adalah sebanyak 22 aitem, 12 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*. Dalam penelitian ini analisis statistik yang dipakai adalah dengan *U-Mann Whitney* dan analisis lanjutan dengan *Wilcoxon Rank Test*, untuk melihat perbedaan tingkat *burnout* pada kelompok yang diberi pelatihan dan yang tidak diberi pelatihan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan *SPSS versi 16.0 for Windows*.

4. Hasil Penelitian

Deskripsi statistik dari data penelitian yang menunjukkan gambaran umum tentang fungsi-fungsi dasar statistik kedua variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Deskripsi data hipotetik dan empirik penelitian (efikasi diri)

Nilai	Data Empirik						Data Hipotetik
	Kelompok Eksperimen (N = 8)			Kelompok kontrol (N = 8)			
	<i>Pre test</i>	<i>Post test</i>	<i>Follow up</i>	<i>Pre test</i>	<i>Post test</i>		
Min	52	58	66	52	50	23	
Mak	55	70	70	54	54	92	
Mean	53,5	63,75	67,87	52,57	52,12	575,8	
SD	1,69	4,62	1,35	1,28	1,35	11,5	

Ket : SD = standar deviasi

Tabel 2
Deskripsi data hipotetik dan empirik penelitian (*burnout*)

Nilai	Data Empirik				Data Hipotetik
	Kelompok Eksperimen (N = 8)		Kelompok kontrol (N = 8)		
	<i>Pre test</i>	<i>Post test</i>	<i>Pre test</i>	<i>Post test</i>	
Min	112	83	112	112	22
Mak	148	123	152	153	220
Mean	135,37	100,75	136,87	137,12	110
SD	13,89	13,44	15,40	13,52	36,7

Ket : SD = standar deviasi

Setelah dilakukan pendeskripsian statistik data penelitian kemudian dilakukan pembuatan kategorisasi pada setiap variabel. Untuk mengetahui keadaan subjek penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Kategori Data dan Distribusi Skor Efikasi Diri

Pedoman	Skor	Kategorisasi
$X (\mu + 1. SD)$	$X > 69$	Tinggi
$(\mu - 1. SD) < X < (\mu + 1. SD)$	$56 < X < 69$	Sedang
$X < (\mu - 1. SD)$	$X < 56$	Rendah

Tabel 4
Kategori Data dan Distribusi Skor *Burnout*

Pedoman	Skor	Kategorisasi
$X (\mu + 1. SD)$	$X > 146$	Tinggi
$(\mu - 1. SD) < X < (\mu + 1. SD)$	$73 < X < 146$	Sedang
$X < (\mu - 1. SD)$	$X < 73$	Rendah

Berdasarkan *pretest* yang telah dilakukan kepada 20 orang subjek. Hasilnya ke 16 subjek yang memenuhi kriteria efikasi diri dan *burnout*. Dari 16 subjek tersebut terdapat 7 orang yang memiliki tingkat *Burnout* yang tinggi dan 9 sisanya kategorisasi sedang, dan dari ke 16 subjek tersebut 13 memiliki efikasi diri sebagai pendidik dengan kategorisasi rendah dan 3 orang memiliki efikasi diri dalam kategori sedang. Sedangkan hasil *posttest* menunjukkan adanya penurunan *burnout*, subjek pada kelompok eksperimen mengalami penurunan skor rata-rata pada kondisi *posttest*, sedangkan pada kelompok kontrol terdapat skor rata-rata yang cenderung sama ada peningkatan skor yang relatif sangat kecil dan tidak bermakna. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* yang pada kelompok eksperimen dapat menurun setelah diberikan pelatihan, dan kelompok kontrol yang tidak diberikan

pelatihan memiliki *burnout* yang cenderung tetap.

5. Pembahasan

Berdasarkan data yang didapat membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dimana kelompok guru yang mendapatkan pelatihan efikasi diri sebagai pendidik mengalami penurunan tingkat *burnout*. Sedangkan untuk kelompok guru yang tidak diberikan pelatihan tidak menunjukkan adanya penurunan *burnout*.

Dari analisis uji beda, perbedaan skor antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol menunjukkan ada penurunan tingkat *burnout* dengan hasil $Z = -3,258$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan ada perbedaan tingkat *burnout* antara subjek kelompok eksperimen dengan subjek kelompok kontrol. Tingkat *burnout* kelompok eksperimen lebih rendah ($mean = 100,75$) daripada *burnout* kelompok kontrol ($mean = 137,12$). Khusus pada kelompok eksperimen $mean\ pretest = 135,37$; $mean\ posttest = 100,75$. Data tersebut diperkuat dengan hasil analisis kualitatif bahwa subjek kelompok eksperimen mengalami peningkatan efikasi diri sebagai pendidik dan penurunan *burnout*. Perbedaan antara kedua kelompok tersebut dikarenakan adanya pemberian perlakuan khusus dimana pada kelompok eksperimen diberikan pelatihan efikasi diri sebagai pendidik.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Menurut Bandura (1997) individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi suatu situasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan efikasi diri sebagai pendidik yaitu keyakinan diri guru atas kapabilitas untuk mengorganisasikan dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi suatu tugas pengajaran dan kependidikan dalam konteks

tertentu (Tschannen-Moran et al., 1998 dalam Erawati, 2012).

Daradjat (1980) mengemukakan bahwa seorang guru adalah seorang pelayan yang dituntut untuk selalu memiliki tingkah laku yang positif misalnya penyabar, penuh perhatian, hangat, humoris dan yang paling penting memiliki rasa empati. Efikasi diri yang tinggi dapat membantu guru dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang ditemui di sekolah sehingga dapat memperkecil stres bahkan akan mencegah timbulnya *teacher burnout* (Jerusalem & Mittag, dalam Bandura, 1995).

Pelatihan efikasi diri sebagai pendidik dapat mengubah persepsi ketidakmampuan terhadap diri sendiri menjadi yakin dan mampu untuk mengorganisasikan dan mengambil tindakan yang dibutuhkan dalam mengatasi setiap situasi maupun permasalahan yang dihadapi. Melalui pelatihan efikasi diri sebagai pendidik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada peningkatan efikasi diri setelah diberikan pelatihan. Meningkatnya efikasi diri sebagai pendidik pada guru diikuti dengan menurunnya tingkat *burnout* pada guru, setelah diberikan pelatihan efikasi diri sebagai pendidik. Hasil dari pelatihan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Chwalisz, Altmaier, dan Russell (dalam Bandura, 1997) bahwa guru dengan efikasi diri yang tinggi mampu mengelola stres akademik dengan mengarahkan mereka pada usaha penyelesaian masalah. Hasil temuan penelitian ini juga dikuatkan oleh Liden dkk. (2000) mengenai hasil riset pada efikasi diri yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal.

Pelatihan efikasi diri sebagai pendidik mengacu pada kombinasi dari empat sumber efikasi diri, yaitu *mastery experience* (pengalaman menyelesaikan masalah), *vicarious experience* (pengalaman orang lain), persuasi verbal, keadaan fisiologis

dan emosional (Cloninger, 2004); (Alwisol, 2006). Keempat sumber efikasi tersebut tertuang dalam 4 sesi pelatihan yang dilakukan dalam satu hari.

Sesi pertama berkaitan bagaimana individu mengenali diri dan potensi dirinya, sesi ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai peristiwa tidak menyenangkan yang dapat menimbulkan perasaan tertekan, mengidentifikasi pikiran dan perasaan yang dapat ditimbulkan oleh peristiwa-peristiwa tertentu, mengidentifikasi konsekuensi-konsekuensi yang dapat muncul dari suatu pikiran dan perasaan atau keyakinan (*belief*) tertentu, dan memahami keterkaitan antara peristiwa, pikiran/perasaan/keyakinan, dan konsekuensi-konsekuensi. Sesi ini berkaitan dengan sumber efikasi diri yang berdasarkan pada pengalaman akan kesuksesan. Sesi yang kedua berkaitan dengan teknik dan kemampuan pemecahan masalah, sesi ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pemecahan masalah. Sesi ini masih berkaitan dengan sumber efikasi yang mendasarkan pada pengalaman akan kesuksesan dan pengalaman individu lain.

Sesi ketiga berkaitan dengan kemampuan peserta meniru model/idola/tokoh yang menjadi inspirasi peserta, sesi ini bertujuan untuk mendorong peserta untuk mencoba, dan mengaplikasikan keterampilan peran model dalam kehidupannya. Sesi ini berkaitan dengan bagaimana peserta belajar melalui pengalaman individu lain dan merupakan bentuk persuasi sosial. Sesi keempat berkaitan dengan bagaimana kemampuan peserta mengelola emosi dan kondisi fisiologisnya melalui afirmasi dan relaksasi, sesi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan gambaran tentang pemikiran positif dan afirmasi serta bagaimana perannya dalam menunjang pembentukan keyakinan akan kompetensi diri peserta. Selain itu, juga sesi ini bertujuan untuk melatih peserta mengenali kondisi fisiologis, meningkatkan kemampuan untuk menguasai kegiatan kognitif, melalui pemusatan perhatian (konsentrasi) serta mengurangi perasaan cemas dan emosi negatif lainnya. Sesi ini berkaitan dengan sumber

efikasi diri persuasi verbal dan keadaan fisiologis.

Mengacu pada uraian tersebut, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa berbagai sumber informasi efikasi diri dapat membantu meningkatkan kompetensi atau kemampuan individu secara umum, tapi juga meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan suatu tugas, serta meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai tingkat kesulitan dalam melaksanakan tugas atau menyelesaikan suatu permasalahan. Dengan kata lain, keempat sumber informasi efikasi ini akan mempengaruhi seberapa kuat keyakinan guru dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik (*strength*), seberapa mampu dalam menghadapi berbagai tingkat permasalahan dan tugas yang dihadapi dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik (*level/magnitude*) dan meningkatnya berbagai keterampilan dan kemampuan atau kapabilitas guru dalam menyelesaikan berbagai permasalahan dan tugas secara umum (*general*).

Proses yang terjadi dalam pembentukan efikasi diri melalui pelatihan efikasi diri sebagai pendidik berkaitan dengan fungsi efikasi diri yang berupa fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi afeksi dan fungsi seleksi. Secara kognitif, pelatihan efikasi diri telah merubah keyakinan dan persepsi guru terhadap kemampuan dirinya sehingga mempengaruhi bagaimana sebuah tujuan terbentuk, lalu membuat dirinya mampu memberikan semangat atau memotivasi diri untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Setelah mampu memotivasi diri sendiri, individu akan semakin yakin dengan kemampuan dirinya, sehingga mampu melakukan *coping* dan mengatasi setiap tekanan dan kondisi yang dirasa tidak nyaman dalam dirinya. Yang terakhir adalah individu mampu melakukan seleksi yaitu mengambil sikap mengenai berbagai hal yang dialami. Seorang individu akan merasa tertantang dengan suatu kondisi tertentu, atau justru akan menghindari kondisi yang dianggap tidak mampu di hadapi, hal ini lah yang mencerminkan suatu proses seleksi.

Berkaitan dengan *burnout*, fungsi kognitif, motivasi, afeksi dan seleksi dalam efikasi diri sebagai pendidik akan membantu individu menentukan langkah dan tindakan yang akan di ambil sebagai suatu pemecahan masalah saat dihadapkan pada situasi yang bisa memicu timbulnya stress kerja atau *burnout*. Individu akan memiliki cara agar suatu situasi tidak menyebabkan suatu tekanan terhadap dirinya. Keempat fungsi ini terstimulasi melalui sesi-sesi dalam proses pelatihan, baik melalui isi materi, tugas dan permainan/*game*. Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa pelatihan efikasi diri sebagai pendidik berpengaruh dalam menurunkan tingkat *burnout*, melalui proses peningkatan efikasi diri. Bandura dengan teori sosial kognitifnya (Cloninger, 2004); (Alwisol, 2006) menyatakan bahwa adanya hubungan antara lingkungan, perilaku, dan faktor individu. Pendapat Bandura tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini dimana lingkungan yang memberikan rangsangan berupa pelatihan, dan dengan terpenuhinya efikasi diri sebagai pendidik dalam tingkat yang baik, guru dapat menunjukkan suatu perilaku tertentu saat dihadapkan pada suatu permasalahan dalam hal ini adalah stress kerja atau *burnout* dengan tujuan untuk meminimalisir dan mengatasi masalah tersebut yang dapat mengganggu efektifitasnya sebagai pendidik. Dengan meningkatnya efikasi diri sebagai pendidik, telah menurunkan tingkat *burnout* yang dialami guru.

C. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan tingkat efikasi diri guru yang mengalami *burnout* antara kelompok eksperimen yang mendapatkan perlakuan berupa pelatihan efikasi diri sebagai pendidik dan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan perlakuan. Efikasi diri sebagai pendidik pada kelompok eksperimen lebih tinggi daripada efikasi diri kelompok kontrol. Khusus pada kelompok eksperimen terbukti bahwa pelatihan efikasi diri sebagai pendidik efektif

meningkatkan efikasi diri guru yang mengalami *burnout*. Pelatihan efikasi diri ini juga berpengaruh terhadap penurunan *burnout* pada guru, tingkat *burnout* pada kelompok eksperimen lebih tinggi daripada *burnout* kelompok kontrol. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa meningkatnya efikasi diri sebagai pendidik mempengaruhi penurunan tingkat *burnout* pada guru di sekolah inklusi.

Pelatihan efikasi diri sebagai pendidik di dalamnya meliputi keterampilan dan pengetahuan tentang bagaimana meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, mengenali potensi diri, *modeling* dan bagaimana melakukan atribusi positif bagi diri dan orang lain. Dengan meningkatnya keyakinan diri akan keterampilan dan kemampuan diri, maka akan mendorong seseorang untuk berpikir, bertindak dan mengambil keputusan secara tepat untuk dapat mengatasi setiap permasalahan.

Secara umum pelatihan efikasi diri sebagai pendidik ini dapat direkomendasikan untuk diberikan kepada para pendidik lainnya yang memiliki efikasi diri yang rendah terkait profesinya sebagai pendidik baik di sekolah inklusi maupun sekolah reguler, dan juga di berbagai jenjang tingkat pendidikan. Sedangkan bagi sekolah yang bersangkutan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu evaluasi terkait kondisi internal terkait guru-guru di sekolah, sehingga seluruh warga sekolah dapat saling membantu dan memberikan dukungan satu sama lain, terhadap perubahan menuju yang lebih baik bagi guru bersangkutan maupun seluruh guru pada umumnya.

Bagi peneliti selanjutnya demi mengembangkan lebih luas lagi terkait bagaimana efikasi diri melalui suatu pelatihan turut memberikan dampak perubahan terhadap *burnout*, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa dengan menggunakan karakteristik subjek yang berbeda. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan lain yang

terjadi pada guru terkait efikasi diri, maupun *burnout*.

Kelemahan dalam penelitian ini antara lain adalah pada alat ukur atau skala efikasi diri sebagai pendidik, yaitu kalimat pada aitem skala efikasi diri sebagai pendidik yang kurang spesifik terutama pada aitem aspek *level* dan *strength*. Kelemahan lainnya adalah terkait pengukuran variabel *burnout* yang tidak segera dilakukan setelah diberikannya perlakuan (selang 2 minggu), serta tidak dilakukannya *follow up* pada variabel ini. Mengacu pada uraian tersebut, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menjadikan beberapa kelemahan tersebut sebagai pertimbangan agar dilakukan perbaikan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol.. *Psikologi kepribadian* (Rev. Ed). Malang: PT. UMM Press. 2006
- As'ad, M. *Seri ilmu sumber daya manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. 2003.
- Bandura, A. *Social cognitive theory*. New Jersey: Prentice Hall, Inc. 1986.
- Bandura, A. *Self efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freemanand Company. 1997.
- Bandura, A. *Self efficacy in changing societies*. Ebookclub.org. Cambridge: Cambridge University Press. 1995.
- Baron, R. A. & Byrne, D. *Psikologi sosial* (edisi 10 Jilid 1). Jakarta: Erlangga. 2003.
- Daradjat, Z. *Kepribadian guru*. Jakarta: Bulan Bintang. 1980.
- Erawati, M. Profil dan faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi guru madrasah ibtidaiyah peserta *dual mode system*. *Jurnal Inferensi* (Vol. 6, No.2, Halaman 417-440). *Desertasi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. 2012.
- Farber, B.A. *Crisis in Education: stress and burnout in the american teacher*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher. 1991.
- Farhati, F. & Rosyid, H. F. Karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dan tingkat *burnout* pada non human service corporation. *Jurnal Psikologi* 1. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. 1996.
- Hadi, S. *Statistik (jilid 2)*. Yogyakarta: Andi Offset2000.
- Maslach, C., Scaufeli, W.B., & Leiter, M.P. *Job burnout: Annual review of psychology*. 2001. 52, 407-420.
- Maslach, C., Schaufelli, W. B., Leiter, M. P. *The truth about burnout*. www.fine.articles.com. 2001. Diakses tanggal 29 Juli 2013.
- Rahman, U. Mengenal *burnout* pada guru. *Lentera Pendidikan*. 2007. (Edisi X, No.2, 216-217).
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. *Psychology and industry today: an introduction to industrial and organizational psychology* (6th ed). New York: Macmillan Publishing Company. 1994.
- Smet, B. *Psikologi kesehatan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia. 1994.
- Sulistyowati, P. Hubungan *burnout* dengan self efficacy pada perawat di ruang rawat inap RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwoerto. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal Of Nursing)* (Volume 2, No. 3). Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman. 2007.
- Sutjipto. *Burnout, studi mengungkap psikologis dunia kerja*. Semarang: GI Gema Insani Offset. 2001.
- Talmor, R., Reiter, S., & Feign, N. Factors relating to regular education teacher *burnout* in inclusive education. *European Journal of Special Needs Education*. 2006. (20 (2), 3-6).
- Wardhani, D.T. *Burnout* ditinjau dari perilaku koping dan kepuasan kerja pada guru sekolah luar biasa di kota Bandung. *Tesis* (tidak di terbitkan). Yogyakarta: Magister Sains Universitas Mercu Buana Yogyakarta. 2012.
- Widiastuti, D. Z. & Astuti, K.. Hubungan antara kepribadian hardiness dengan *burnout* pada guru di sekolah inklusi. *Skripsi* (tidak di terbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta2008.

Zaidi, N.R., Wajid, R.A., & Zaidi, F.B.
Relationship between demographic
characteristics and *burnout* among public
sector university teachers of Lahore.
*Interdisciplinary Journal of Contemporary
Research in Business*. 2011. (3-4), 1-16).